

## PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Erina Amalia**  
rinaamel06@gmail.com  
**Andayani**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of the accounting information system, and payroll system on the employees' performance at CV Citra Sejahtera. From these employees, 54 respondents who met the qualifications. Moreover, the data were primary. The instrument in the data collection technique was a data primer. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS program. The classical assumption test result through the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test showed that all variables did not violate the established rules. In addition, the proper model test result showed by F test and determination coefficient, regressions model were feasible to be used. The hypothesis test showed that the accounting information system had a positive effect on the employees' performance. This meant a positive accounting information system added value for employees to carry out planning, control, and decision making activities. However, the payroll system had a negative effect on the employees' performance since is not measured by salary indicators but measured by working quality, timeliness, effectiveness, and independence.*

*Keywords: accounting information system, payroll system, employees' performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi, dan sistem akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan CV Citra Sejahtera. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada CV Citra Sejahtera. Dari karyawan tersebut didapat sebanyak 54 responden yang memenuhi kualifikasi. Jenis data yang digunakan data primer. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian uji asumsi klasik yang dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedasitas menunjukkan bahwa semua variabel tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan hasil uji kelayakan model yang dilakukan dengan uji F dan koefisien determinasi, model regresi, yang telah digunakan pada penelitian ini layak untuk digunakan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena sistem informasi akuntansi memberikan nilai tambah bagi karyawan untuk melakukan kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Sedangkan sistem penggajian berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan tidak diukur dengan indikator gaji melainkan diukur dengan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kata Kunci: sistem informasi akuntansi, sistem penggajian, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Pada era perekonomian globalisasi yang sedang berkembang saat ini, banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk mencapai tujuan perusahaannya dan untuk memperoleh keuntungan yang optimal. Keadaan ini menuntut agar perusahaan mampu bersaing secara sehat dengan perusahaan lainnya. Salah satu cara yang diambil perusahaan agar mencapai keuntungan optimal salah satunya ialah memiliki karyawan yang tanggap dan berkualitas dalam bidang pekerjaan atau tugas yang telah

dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016) sebuah usaha dan bisnis bisa disebut akses dengan melihat faktor-faktor tertentu, salah satunya yaitu memandang sistem kinerja dari karyawan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing atau bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam sistem informasi perusahaan. Salah satu sistem informasi yang digunakan oleh perusahaan ialah sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi adalah sumber daya manusia dan modal dalam organisasi yang bertugas. Menyusun informasi keuangan dan informasi yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan dan pemrosesan transaksi. Semua organisasi dan perusahaan akan selalu mencari cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, tugas tersebut didasarkan dan keterampilan yang digunakan individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Indralaksana dan Suryana (2014:345-356) perkembangan teknologi sekarang ini begitu pesat yang diiringi dengan perkembangan sistem informasi yang berbasis teknologi. Dalam kegiatan bisnis sangat perlu menerapkan sistem informasi akuntansi untuk menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Susanto (2013) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah Kumpulan integrasi dari sub sistem atau kelompok 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.

Salah satu tujuan utama dari pendirian suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang besar demi kesejahteraan perusahaan tersebut, kemudian pengelolaan harus secara tepat mengatur setiap perencanaan penganggaran keuangan yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan termasuk salah satu yang terpenting adalah anggaran gaji karyawan. Samsudin (2010:189) menyatakan gaji adalah sesuatu yang berhubungan dengan uang yang diberikan kepada karyawan sistem penggajian memberikan kemudahan dalam pengawasan pelaksanaan penggajian. Armstrong dan Murlis (2020) dalam buku "Pedoman Praktis Penggajian" berpendapat bahwa gaji diartikan sebagai bayaran pokok yang diterima oleh seseorang, tidak termasuk unsur-unsur variable dan tunjangan lainnya. Sistem penggajian ialah proses yang menentukan tingkat penggajian staff, memonitori, mengembangkan dan mengendalikan.

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan. Bagi pegawai harapan untuk mendapatkan uang adalah suatu alasan untuk bekerja, yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh Masyarakat disekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dibutuhkan adanya balas jasa atau disebut pembayaran gaji yang sesuai, yang bagi karyawan dapat menjadikan salah satu usaha untuk memacu kinerja mereka. Menurut Raharjo (2009) karyawan adalah orang pribadi yang dipekerjakan di dalam Perusahaan yang melakukan pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sebab bila karyawan tidak produktif dan efisien, maka karyawan mungkin tidak lagi menjadi modal terpenting, tetapi malah menjadi beban buat perusahaan. Maka dari itu sejak dari proses rekrutmen sampai proses evaluasi kinerja, para karyawan harus selalu diingatkan bahwa mereka adalah modal Perusahaan, agar para karyawan memahami makna keberadaan mereka di Perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas: (1) apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) apakah sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Maka penelitian ini bertujuan: (1.) untuk menguji pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) untuk menguji pengaruh sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem Informasi Akuntansi ialah dasar informasi akuntansi yang akurat dan cepat. Dikatakan akurat apabila menunjukkan data tersebut benar-benar dapat berguna dan dapat dipercaya kebenarannya. Informasi akuntansi juga dapat memampukan perusahaan untuk beroperasi secara efektif, dikarenakan kegiatan akuntansi dalam sebuah Perusahaan atau organisasi menjadi semakin cepat dan menghasilkan informasi yang berguna untuk proses pengambilan keputusan. Menurut Romney dan Steinbart (2014:10) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dapat digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan bagi pembuat keputusan, pihak eksternal maupun internal. Sistem informasi akuntansi sendiri dapat diartikan sebagai kumpulan (integrasi) dari subsistem tiap komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain untuk mengelola data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan agar dapat menjalankan informasi keuangan (Susanto, 2013:72).

Dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya yang mengubah data keuangan menjadi informasi yang di proses secara manual atau dengan bantuan komputer yang berguna untuk pengambilan keputusan. Menurut Kismiaji (2020) menyatakan bahwa ada pula tugas dari sistem informasi akuntansi ialah: menyimpulkan transaksi dan data lain serta memasukannya kedalam sistem. Memproses data transaksi. Menyimpan data untuk keperluan di masa mendatang. Menghasilkan informasi yang diperlukan untuk memproduksi laporan, mengendalikan seluruh proses informasi agar dapat menghasilkan informasi akurat dan dapat dipercaya. Menurut Romney dan Steinbart (2020) komponen sistem informasi akuntansi terdapat enam komponen yaitu: orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi. Prosedur baik manual maupun terkomputerisasi yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses dan menyimpan data tentang aktivitas organisasi. Data tentang proses bisnis perusahaan. Software yang dipakai untuk memproses data dan transaksi. Infrastruktur teknologi informasi Dimana termasuk komputer peralatan pendukung dan peralatan komunikasi jaringan. Fungsi sistem informasi akuntansi dapat diartikan untuk memenuhi kebutuhan informasi pihak eksternal dan internal, maka perancangan sistem informasi harus dapat mencapai fungsi Susanto (2013): mendukung aktivitas sehari-hari perusahaan, mendukung proses pengambilan keputusan, membantu dan memenuhi tanggung jawab hukum pengelola setiap perusahaan.

Tujuan sistem informasi akuntansi menurut Rizaldi dan Suryono (2015) yaitu: Mengamankan kekayaan organisasi. Menghasilkan informasi untuk penilaian kerja. Menjaga data masa lalu untuk keperluan audit. Menghasilkan informasi dalam perencanaan dan pengendalian. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran. Indikator sistem informasi akuntansi yaitu: kemanfaatan informasi yang dihasilkan oleh sistem harus membantu manajemen dan para pemakai dalam pembuatan Keputusan, ekonomis manfaat sistem harus melebihi pengorbanannya, daya modal daya sistem harus memproses data secara akurat dan lengkap, ketersediaan para pemakai harus dapat mengakses data senyaman mungkin kapan saja pemakai menginginkannya, ketepatan waktu informasi penting harus dihasilkan lebih dulu kemudian baru informasi lainnya, service pelanggan service yang memuaskan kepada pelanggan harus diberikan sistem harus mampu menangani kegiatan pada periode sibuk dan pertumbuhan dimasa datang, praktis sistem harus mudah digunakan, fleksibilitas sistem harus mengkomodasi perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan sistem, daya telusur sistem harus mudah dipahami oleh para pemakai dan perancang dan memudahkan penyelesaian persoalan serta pengembangan sistem dimasa mendatang, daya audit harus ada dan melekat pada sistem sejak awal pembuatannya, keamanan hanya personal yang berhak mengakses atau mengizinkan mengubah daya system (Kismiaji, 2020).

### **Sistem Penggajian**

Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem akuntansi. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya. Mulyadi (2018:373) menyatakan pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana. Setiap Perusahaan sistem penggajian jelas berbeda dengan Perusahaan lain tergantung dengan kondisi Perusahaan tersebut. Dalam sistem penggajian ada beberapa yang harus diperhatikan yaitu informasi yang diperlukan oleh manajemen, dokumen yang digunakan, fungsi yang terkait, jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian, serta tidak kalah pentingnya yaitu sistem pengendalian intern Perusahaan. Jika perusahaan sudah menerapkan sistem penggajian yang tepat, maka akan tercapai kedisiplinan kerja yang baik.

Menurut Rusjiana, (2016) menyatakan bahwa informasi yang dibutuhkan oleh manajemen dari kegiatan penggajian dan pengupahan adalah sebagai berikut: jumlah biaya gaji yang menjadi beban perusahaan selama periode tertentu, jumlah biaya gaji yang menjadi beban setiap pusat pertanggung jawaban selama periode akuntansi tertentu, jumlah gaji yang diterima setiap karyawan selama periode akuntansi tertentu, rincian unsur biaya yang menjadi beban Perusahaan dan setiap pusat pertanggungjawaban selama periode tertentu.

Dokumen-dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian seperti yang ditemukan oleh Mulyadi (2018): dokumen yang dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan. Seperti surat Keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, pemberhentian sementara, pemindahan, dan lain sebagainya. Tembusan dokumen ini dikirimkan ke fungsi pembuatan daftar gaji dan upah untuk kepentingan daftar gaji dan upah. Catatan akuntansi yang digunakan presensi HRD memiliki akses mengunggah file export dari aplikasi presensi fingerprint perusahaan sebagai presensi yang akan digunakan untuk menghitung gaji karyawan. Sistem akan memproses data karyawan perbulan dalam kolom ID karyawan. Jadwal kerja HRD bertanggung jawab untuk mengelola jadwal kerja karyawan karena berfungsi kristal untuk menentukan kapan

karyawan masuk atau tidak dan ke dalam penggajian dan presensi hal ini sangat berpengaruh dibagian produksi yang bergantian shift, pembuatan jadwal kerja diawali dengan membuat master jam kerja, dan dikombinasikan dalam sebuah pola jam kerja ini nanti yang akan dikaitkan ke karyawan tertentu dan di generate menjadi sebuah jadwal kerja user. Perhitungan gaji memilih karyawan secara otomatis komponen-komponen dihitung berdasarkan data master setiap komponen gaji, serta total dari komponen gaji sudah terhitung, untuk tunjangan kehadiran tunjangan jabatan dan tunjangan masa kerja secara default tidak dapat dirubah. Pemohonan ijin atau sakit dibuat oleh Perusahaan dengan hak akses karyawan kemudian validasi persetujuan atau tidaknya jika dilakukan oleh atasan. Lembur atasan dapat membuat perintah lembur pada karyawan non-staff dibawahnya selain itu atasan juga dapat menentukan siapa saja karyawan yang baru untuk melakukan lembur. Pinjaman karyawan dapat melakukan pinjaman ke Perusahaan dengan nominal dan durasi cicilan yang telah ditentukan oleh perusahaan apabila pinjaman setiap bulannya melalui salary adjusment. Evaluasi staff HDR bertanggung jawab untuk membuat master kuisisioner penilaian kerja yang akan diisi oleh manajer untuk menilai bawahannya, manajer cukup mengisi setiap pertanyaan dengan lima pilihan yaitu sangat buruk, buruk, cukup, baik dan sangat baik setelah itu manajer perlu mengisi saran.

### **Kinerja Karyawan**

Pencapaian kinerja seseorang dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan organisasi itu sendiri, diharapkan kinerja yang tinggi dapat dimanfaatkan untuk menciptakan hasil kerja sehingga karyawan dapat mencapai kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab. Demi kepentingan organisasi, mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi. Menurut Sedarmayanti (2018:176) definisi kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rizaldi dan Suryono (2015:4) kinerja karyawan merupakan suatu proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan Upaya penyempurnaan sehingga pencapaian hasil atau kinerja dapat dioptimalkan dengan baik. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi yang berhasil dan efektif mengacu pada organisasi individu dengan kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau sukses akan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut ifriansyah (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality knowledge dan skill. Artinya pimpinan dan gawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, sikap mental seorang karyawan yang mampu secara fisik mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Pada dasarnya kinerja pegawai diukur sesuai dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja ini akan memeriksa dampak sistem pada keefektifan tugas individu. Menurut Astuti dan Dharmadiaksa (2014) pengukuran kinerja karyawan secara garis besar diklarifikasi dalam dua hal yaitu tipe penilaian yang disyaratkan dengan penilaian relatif dan absolut, penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian ini akan menghasilkan peningkatan

kinerja antar pegawai dalam kelompok pekerjaan. Model penilaian absolut merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu. Faktor pengukuran kinerja dengan 3 model yaitu penilaian berfokus sifat, bersifat trait, berfokus perilaku dan berfokus hasil.

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individual yaitu kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan karyawan, kuantitas jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah setiap jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu tingkat efektivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektifitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi tenaga uang teknologi bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsinya kerjanya komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi yang baru dapat mencerminkan sikap pengguna terhadap keunggulan sistem informasi akuntansi yang saat ini dengan sistem sebelumnya. Keyakinan ini muncul dikarenakan sistem baru dapat membantu pekerjaan dan dapat mengevaluasi kinerja individu lebih baik. Kepercayaan terhadap sistem informasi sangat diperlukan bagi para pengguna sistem informasi, sehingga mereka yakin bahwa sistem informasi yang baru dapat meningkatkan kinerja personal dari kegiatan yang dilakukan dalam organisasi. Sistem informasi akuntansi dipercaya oleh individu akan memberikan kinerja yang lebih baik bagi setiap individu. Sistem berkualitas tinggi akan mempengaruhi kepercayaan diri pengguna bahwa dengan menggunakan sistem ini dapat menyelesaikan tugas yang ada dengan lebih cepat dan mudah.

H<sub>1</sub>: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem penggajian merupakan proses mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pembayaran upah karyawan dan penggajian pajak pekerjaan, yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dalam suatu Perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi oleh sistem penggajian dikarenakan semua karyawan menerima gaji sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan.

H<sub>2</sub>: Sistem Penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan diukur berupa angka sehingga analisisnya menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2018:12). Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kausal komparatif untuk menyelidiki adanya hubungan sebab-akibat dari suatu variabel. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan CV Citra Sejahtera.

#### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive*

*sampling*. Teknik *purposive sampling* dipilih karena pengambilan sampelnya tidak acak dan bisa disesuaikan dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Berikut beberapa kriteria yang ditetapkan peneliti untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu: (1) Responden dalam penelitian ini ialah divisi Gudang, divisi manajemen pemasaran, divisi akuntansi, divisi sumber daya manusia, divisi logistik; (2) Masa bekerja minimal lebih dari satu tahun.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data subjek. Data subjek merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden).

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Dependen**

Variabel dependen atau yang dikenal dengan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) yang akan diteliti yaitu kinerja perusahaan. Menurut Sugiyono (2018:23), kinerja karyawan merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan seperti Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

#### **Variabel Independen**

Variabel independen atau yang dikenal dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu:

#### **Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengandalkan, dan mengoperasikan bisnis. Variabel ini menggunakan skala likert. Menurut kismiaji (2020:188) terdapat 12 indikator yang mempengaruhi sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut: kemanfaatan, ekonomis, daya modal, ketersediaan, ketepatan waktu, servis pelanggan, kapasitas, praktis, fleksibilitas, daya telusur, keamanan

#### **Sistem penggajian**

Sistem akuntansi penggajian merupakan fokus utama, karena merupakan salah satu komponen terbesar dan terpenting. Oleh karena itu, sistem penggajian harus dirancang sesuai dengan peraturan perusahaan dan sesuai dengan kebutuhan manajemen. Dengan demikian ketidak lengkapan dan kesalahan yang terjadi dapat berpengaruh dengan pengambilan keputusan. Variabel ini menggunakan skala likert. Menurut Shintia dan Riduwan (2021) terdapat 1 indikator yang mempengaruhi sistem penggajian yaitu sebagai berikut: prosedur penggajian, tingkat bayaran, penentuan bayaran individu, kontrol pembayaran

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis Statistik Deskriptif merupakan untuk mendeskripsikan karakter responden mengenai pertanyaan kuisioner yang berkaitan tentang variabel-variabel yang diteliti yaitu: variable sistem informasi akuntansi dan sistem penggajian terhadap kinerja karyawan yang nantinya akan disajikan dalam bentuk table deskriptif dalam SPSS.

### Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data sudah berdistribusi normal atau tidak, digunakanlah dua metode analisis yaitu grafik *Normal Probability Plot* dan *Non-Parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Jika data berdistribusi normal. Pola pada grafik *normal probability plot* akan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Sedangkan nilai signifikansi yang dibutuhkan data berdistribusi normal lebih besar dari 0,05.

### Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Pengujian ini dianalisis melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai VIF sendiri berada pada rentang nilai kurang dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,1 maka disimpulkan terbebas dari multikolinearitas.

### Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui perbedaan variasi residual melalui suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Residual yang dimaksud dalam uji ini yaitu hasil selisih nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolute sebagai nilai mutlak. Ada atau tidaknya temuan heteroskedastisitas, dapat dilihat melalui grafik *Scatter plot* yaitu ZPRED (nilai prediksi variabel terikat) dengan residualnya SRESID (Sujarweni, 2019). Apabila tidak terjadi *problem* heteroskedastisitas dalam model regresi yang dibentuk maka grafik *Scatter plot* membentuk pola tidak jelas dan tersebar secara acak.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh atau kekuatan hubungan antara variabel dependen dan variabel lindependen. Dipilihnya analisis ini oleh peneliti karena dapat digunakan untuk dua atau lebih variabel independen. Untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem penggajian terhadap kinerja karyawan, persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = \alpha + b_1 \text{SIA} + b_2 \text{SP} + e$$

Keterangan:

KK	: Kinerja Karyawan
$a$	: Konstanta
SIA	: Sistem Informasi Akuntansi
SP	: Sistem Penggajian
$b_1 - b_2$	: Koefisien Regresi
$e$	: <i>Standart Error</i>

### Uji Kelayakan Model Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi termasuk alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan variasi terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ini berada diantara nilai 0 dan 1. Menurut Sujarweni (2019), Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati 1 atau nilai ( $R^2$ ) besar, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen secara kuat karena memberikan informasi yang mendekati. Sebaliknya jika nilai ( $R^2$ ) mendekati 0 atau nilai ( $R^2$ ) kecil, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas atau semakin lemah.



### Pengujian Hipotesis Uji t

Menurut Indarto dan Supomo, (2019) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi menunjukkan  $<0,05$  dan t hitung positif, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi menunjukkan  $> 0,05$  dan t hitung negatif, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Statistik Deskriptif

Objek yang digunakan dalam penelitian merupakan karyawan dari CV Citra Sejahtera yang terdiri dari divisi Gudang, divisi manajemen pemasaran, divisi akuntansi, divisi sumber daya manusia, divisi logistik. Sehingga total sampel berjumlah 54 kuisisioner dengan keseluruhan kuisisioner dalam keadaan terisi dan siap digunakan dalam penelitian. Adapun hasil statistik deskriptif untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
Statistik Deskriptif

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	N	Mean	Kriteria Penilaian Responden
1	SIA1	30	13	10	0	2	54	4,26	Sangat Tinggi/Sangat Baik
2	SIA2	16	29	8	2	0	54	4,06	Tinggi/Baik
3	SIA3	15	20	11	6	0	54	3,89	Tinggi/Baik
4	SIA4	28	12	12	1	0	54	4,26	Sangat Tinggi/Sangat Baik
5	SIA5	16	26	9	1	0	54	4,11	Tinggi/Baik
6	SIA6	17	21	8	8	0	54	3,87	Tinggi/Baik
7	SIA7	13	24	10	6	0	54	3,85	Tinggi/Baik
8	SIA8	6	38	6	2	2	54	3,83	Tinggi/Baik
9	SIA9	15	22	9	8	0	54	3,83	Tinggi/Baik
10	SIA10	21	21	7	5	0	54	4,11	Tinggi/Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2023

**Tabel 2**  
Statistik Deskriptif

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	N	Mean	Kriteria Penilaian Responden
1	SP1	18	31	5	0	0	54	4,26	Sangat Tinggi/Sangat Baik
2	SP2	12	37	3	2	0	54	4,06	Tinggi/Baik
3	SP3	20	22	7	5	0	54	4,04	Tinggi/Baik
4	SP4	16	26	10	0	2	54	4,00	Tinggi/Baik
5	SP5	14	27	9	4	0	54	3,94	Tinggi/Baik
6	SP6	12	38	2	2	0	54	4,07	Tinggi/Baik
7	SP7	18	29	7	0	0	54	4,22	Tinggi/Baik
8	SP8	18	34	0	2	0	54	4,26	Tinggi/Baik
9	SP9	20	31	0	3	0	54	4,22	Tinggi/Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2023

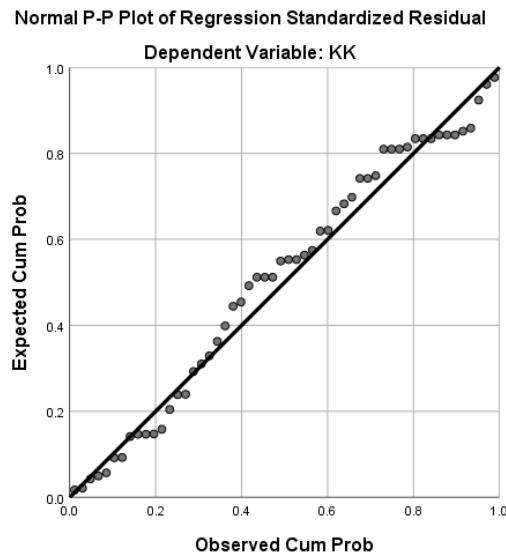
Tabel 3  
Statistik Deskriptif

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	N	Mean	Kriteria Penilaian Responden
1	KK1	14	24	10	6	0	54	3,85	Tinggi/Baik
2	KK2	10	27	11	7	0	54	3,72	Tinggi/Baik
3	KK3	12	27	8	7	0	54	3,81	Tinggi/Baik
4	KK4	20	22	8	2	2	54	4,04	Tinggi/Baik
5	KK5	22	25	4	3	0	54	4,22	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2023

### Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Tersedia dua cara yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi distribusi normal dari residual, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Dalam penelitian ini, analisis grafik dilakukan dengan menggunakan normal *probability plot* (normal P-Plot) dan analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.



Gambar 1  
Hasil Uji Normalitas - Grafik Normal P-Plot  
Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 1 hasil dari grafik uji normalitas terlihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga model regresi berganda asumsi normalitas layak digunakan dalam penelitian ini. Selain menggunakan analisis grafik, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *Normal Probability Plot* dan uji statistic menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* uji adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99603348
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.081
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 4 memiliki nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* tersebut menunjukkan data berdistribusi normal pada penelitian ini. Sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan sebagai penelitian. Selain menggunakan uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

### Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independennya. Uji multikolinieritas dapat dideteksi dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Berikut hasil uji multikolinieritas dari sampel penelitian:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SIA	.794	1.259
	SP	.794	1.259

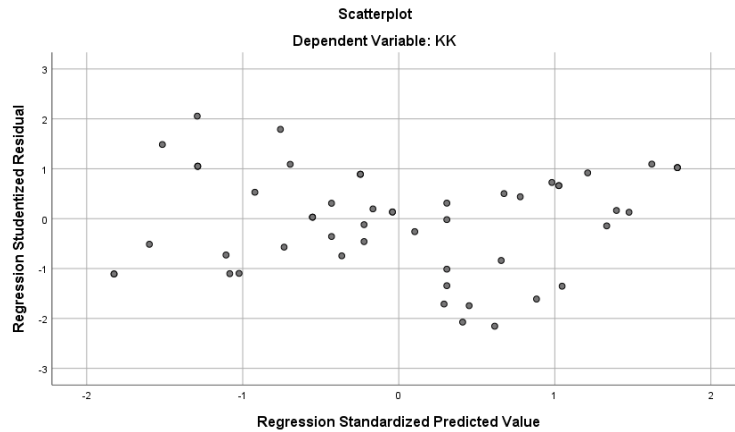
a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Dengan ini dinyatakan masing-masing variabel independen tidak memiliki hubungan linear sehingga tidak terdapat masalah multikolinieritas dan valid untuk digunakan dalam penelitian.

### Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sujarweni, 2019). Tersedia dua cara yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi *variance* dari residual, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Dalam penelitian ini, analisis grafik dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*.



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas-Grafik Scatterplot**  
 Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 2 grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa hasil dari data tersebut tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Sistem Penggajian (SP) terhadap Kinerja Karyawan (KK) yang diukur. Data diolah dan di peroleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	Model	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.838	3.814	
	SIA	.219	.081	.389
	SP	.028	.106	.038

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 6 diatas, dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = 9,838 + 0,219 \text{ SIA} + 0,28 \text{ SP} + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diketahui nilai konstanta (*a*) sebesar 9,838. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Sistem Informasi Akuntansi (SIA), dan Sistem Penggajian (SP) bernilai 0 (nol), maka variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 9,838. Sistem Informasi Akuntansi yang diprosikan dengan SIA memiliki nilai sebesar 0,219 dengan hasil ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki hubungan positif (searah) dengan nilai perusahaan. Hal ini mengindikasikan jika Sistem Informasi Akuntansi meningkat maka nilai perusahaan akan meningkat sebesar 0,219 juga.

### Uji Kelayakan Model Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka semakin andal kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen (Sudana dan Setianto, 2018:153).

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 <sup>a</sup>	.166	.133	3.054

a. Predictors: (Constant), SP, SIA

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,116. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 13,3% variabel dari kinerja karyawan (KK) dipengaruhi oleh variabel sistem informasi akuntansi (SIA), dan sistem penggajian (SP), sedangkan sisanya sebesar 88,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Maka perhitungan yang dilakukan dianggap belum cukup kuat karena kemampuan variabel independen lemah dalam menjelaskan variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.580	.013
SIA	2.709	.009
SP	.263	.794

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji t pada variabel sistem informasi akuntansi (SIA) memiliki nilai t sebesar 2,709 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan, hasil uji t pada variabel sistem penggajian (SP) memiliki nilai t sebesar 0,263 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,794 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel SP tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> yang menyatakan bahwa sistem penggajian memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ditolak.

### Pembahasan

#### Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Citra Sejahtera. Hal ini sesuai dengan data yang menunjukkan nilai signifikan  $0.009 < 0,05$  maka memberikan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Karena dengan adanya sistem informasi akuntansi yang baik akan mendapatkan hasil kerja setiap individu karyawan dengan baik. Sistem informasi akuntansi yang baik harus didukung dengan sarana dan prasarana yang mendukung serta sumber daya manusia juga yang berkompeten, dalam hal ini sistem informasi akuntansi juga memilih efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan kinerja Perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsiningsih (2015) dengan judul pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Romney dan Steinbart (2011:52) penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna dalam penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan perusahaan secara keseluruhan perusahaan secara keseluruhan. Kompleksnya proses sistem informasi akuntansi menuntut pengalaman seorang manager keuangan dalam sistem informasi akuntansi dalam pelatihan SIA, yang keduanya merupakan kontrak yang menentukan keberhasilan penerapan sistem informasi.

Karena dengan adanya sistem informasi akuntansi yang baik akan mendapatkan hasil kerja setiap individu karyawan dengan baik. Sistem informasi akuntansi yang baik harus didukung dengan sarana dan prasarana yang mendukung serta sumber daya manusia juga yang berkompeten, dalam hal ini sistem informasi akuntansi juga memilih efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut bahwa sistem penggajian berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan CV Citra Sejahtera. Hal ini sesuai dengan data yang menunjukkan nilai signifikansi  $0,794 > 0,05$  maka memberikan bahwa sistem penggajian berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzzakki (2016) menyatakan bahwa pengguna sistem penggajian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Wikinson (2000) sistem penggajian mendukung fungsi penyediaan informasi bagi pihak manajemen serta sarana pendukung untuk kegiatan operasional perusahaan sehari-hari.

Jika penerapan sistem penggajian dapat digunakan dengan tepat dan sesuai dengan tugas yang dijalankan maka berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, kinerja yang lebih baik dan lebih tinggi ialah menggunakan dukungan teknologi informasi untuk menyelesaikan serangkaian tugas. Kinerja yang lebih tinggi melibatkan kombinasi efisiensi, efektivitas produktivitas dan peningkatan kualitas.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Citra Sejahtera, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Sistem akuntansi penggajian berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan maupun pihak lain yang terkait, sebagai berikut: (1) Untuk peneliti sebelumnya diharapkan

dapat menggunakan metode lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya melakukan wawancara untuk meningkatkan pemahaman terhadap jawaban responden. Penelitian ini haanya menganalisis dua variabel bebas yaitu sistem informasi akuntansi dan sistem penggajian terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan. Sedangkan banyak faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (2) Untuk peneliti selanjutnya untuk memperbesar jumlah sampel. Responden yang dipakai sebagai sampel hanya berfokus pada karyawan yang telah bekerja pada CV Citra Sejahtera (3) Untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan memasukkan variabel sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., dan H. Murlis. 2020. *Sistem Penggajian : Pedoman Praktis Bagi Organisasi Kecil Dan Menengah*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Arsiningsih, Diatmika, dan A. S. Darmawan. 2015. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas SIA, Kepercayaan Atas SIA, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1-19.
- Astuti, N., dan I. B. Dharmadiaksa. 2014. Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaaaatan Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9(2), 373-384.
- Ifriansyah, R. 2015. Pengaruh Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 6(2), 226-243
- Indralesmana, dan Suryana. 2014. *Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Kinerja Individu Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Nusa Penida*. Universitas Udayana Bali. Denpasar.
- Kismiaji. 2020. *Sistem Informasi Akuntansi*. STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi. 2018. *Akuntansi Biaya* (5th ed.). Unit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Muzzakki, H. 2016. *Hubungan antara Dukungan Sosial dan Motivoasi Kerja Guru Honorer Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Raharjo. 2009. *Laporan Keuangan Perusahaan*. Gadjah Mada University press. Yogyakarta.
- Rizaldi, F., dan B. Suryono. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 4(10), 13-19.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi* 10th ed. Indeks. Jakarta.
- Romney, M. B., dan P. J. Steinbart. 2018. *Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems* (13th ed.). Prentice Hall. New Jersey.
- Rusjiana, J. 2016. Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Rabbani Bandung. *Jurnal Computech dan Bisnis*, 10(1), 21-29
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Shintia, I. R., dan A. Riduwan. 2021. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3), 1-10.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni. 2019. *The Master Book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia. Jakarta.
- Susanto. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Perdana, Cetakan Perdana*. Lingga Jaya.s.

Bandung.

Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Wilkinson, J. W. 2000. *Accounting Information System* (4th ed.). John Wiley and Sons Inc. New York.