**Pengaruh,, Sistem, Informasi,, Akuntansi,, Terhadap,, Kinerja,,Karyawan Pada,, Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan di Tengah Pandemi COVID-19**

Oleh: **Nadia Nurul Septi Wulandari1, Kiagus Andi2, Ade Widiyanti3**

\* e-mail : nurulsepti56@gmail.com1

1**(Program Studi Akuntansi, FEB Universitas Lampung)**

2**(Program Studi Akuntansi, FEB Universitas Lampung)**

3**(Program Studi Akuntansi, FEB Universitas Lampung)**

***Abstrak-***

*Sistem informasi akuntansi yaitu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan untuk digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan di tengah pandemi Covid-19. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampelnya adalah karyawan yang bekerja pada bagian/divisi sistem informasi akuntansi di 14 LKM tersebut. Jenis penelitian kuantitatif dengan pertanyaan kuesioner dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (y) dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi (x). Metode Analisis Data dengan program SEM dengan pendekatan partial least square (PLS) dan uji validitas, uji releabilitas dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan tindak lanjut dari review, sangat mungkin untuk beralasan bahwa kerangka data pembukuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap cara kerja pegawai pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan.*

***Kata Kunci :*** *Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Pegawai, Lembaga Keuangan Mikro*

***Abstract-***

*An accounting information system is a way to improve employee performance designed to produce financial information for use by users in important decision-making processes within a company. The purpose of this study was to determine the effect of accounting information systems on employee performance at Microfinance Institutions in South Lampung in the midst of the Covid-19 pandemic. This research is quantitative research. The sample is employees who work in the accounting information system section/division in the 14 MFIs. This type of quantitative research with questionnaire questions where the dependent variable in this study is employee performance (y) and the independent variable in this study is the accounting information system (x). Method of Data Analysis with SEM program with partial least squares (PLS) approach and validity test, reliability test and hypothesis testing. The results of the study indicate that the follow-up to the review, it is possible to reason that the bookkeeping data framework has a significant influence on the workings of employees at Microfinance Institutions in South Lampung.*

*Keywords: Accounting Information Systems, Employee Performance, Microfinance Institutions*

**PENDAHULUAN**

Lembaga Keuangan Mikro (LKM) sudah berada dalam situasi kunci dalam pergantian peristiwa keuangan. Bentuk dukungan finansial dari pemerintah kepada sektor-sektor produktif dengan memfasilitasi pengembangan LKM, baik yang berada pada level mikro dan kecil yang disebabkan oleh adanya akses yang terbatas bagi masyarakat berpenghasilan rendah terhadap bank-bank komersial dan pengusaha mikro kecil. Untuk itu, Lembaga Keuangan Mikro (LKM) diharapkan mampu untuk mengurangi kemiskinan dan itu merupakan salah satu tujuan akhir dari pembangunan.

LKM di, Indonesia sedang pesat dan berperan penting dalam menggarap perekonomian daerah setempat. Otoritas Jasa Keuangan, atau OJK menghimpun data (2020), per November 2020, jumlah LKM di Indonesia mencapai 224 lembaga. Menurut Peraturan ,No. 1 Tahun 2013 perihal Organisasi Keuangan, Kecil. Dalam Pasal 1 (1) Peraturan No. 1 Tahun 2013 tentang LKM, LKM dapat diartikan seperti : “Yayasan keuangan yang berdiri secara eksplisit bertujuan memberikan penyelenggaraan proses usaha serta penguatan daerah, melewati kredit maupun pembiayaan atas bentuk organisasi rasio mini ke individu dan daerah, mengawasi toko-toko, serta seperti pemberian layanan konseling perbaikan, suatu usaha yang tidak dijamin mencari keuntungan.

Mengutip laman berita Radar Lampung Selatan ([www.radarlasel.com](http://www.radarlasel.com)), diketahui jika di Lampung Selatan, terdapat 14 Lembaga Keuangan Mikro (LKM), yaitu LKM Bakauheni, Penengahan, Kalianda, Palas, Sragi, Sidomulyo,

Jati Agung, Merbau Mataram, Natar, Rajabasa, Tanjung Bintang, Way Panji, Tanjung Sari, dan Way Sulan. Selama masa pandemi, muncul berbagai fenomena permasalahan di LKM-LKM yang ada. Merujuk pada laman berita online Republika ([www.republika.co.id](http://www.republika.co.id)), disebutkan jika Pusat Penelitian Ekonomi LIPI telah meneliti tentang terjadinya jumlah pinjaman yang disalurkan, total tabungan, nasabah yang menyimpan uang, dan nasabah yang meminjam menurun akibat pandemi COVID-19. Hal ini mengindikasikan jika aktivitas LKM juga turut terganggu akibat dari pandemi ini.

Mengutip dari laman Merdeka ([www.merdeka,com](http://www.merdeka,com)) dijelaskan jika pandemi COVID-19 ini menyebabkan LKM mengalami double krisis. Hal ini disebabkan karena dampaknya yang mengguncang dua aspek dalam LKM, yaitu sisi likuiditas dan pembiayaan. Penyebab dari likuiditas berkurang karena fakta bahwa banyak klien mengalami pengurangan gaji karena diberhentikan atau menghadapi pemotongan sehingga kemudian mempengaruhi DPK di LKM. Sementara terhambatnya pengembalian pembiayaan (risiko pembiayaan) dari para kreditor karena mereka juga terdampak pandemi. Kondisi ini kemudian mendorong terjadinya kredit macet di LKM. Namun, sebagai salah satu lembaga alternatif dalam keuangan mikro, LKM tetap dinamis dalam program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) selama pandemi. Hal ini dilakukan melalui penyampaian keuangan mikro ke jaringan negara dengan melaksanakan strategi pembangunan kembali kredit untuk memfasilitasi beban pada klien. Dilihat dari rangkuman anggaran LKM tahun 2020, Jika dilihat dari rangkuman anggaran LKM tahun 2020, diketahui bahwa sumber daya LKM di Provinsi Lampung tercatat sebesar 28,03 Miliar, total yang diberikan kepada individu Lampung dijumlahkan menjadi 19,69 Miliar. Hal ini menunjukkan jika meskipun terhambat karena pandemi, namun LKM tetap menjalankan fungsinya. ([www.heartline.co.id](http://www.heartline.co.id))

Fenomena permasalahan yang ada mengindikasikan jika SDM yang berkualitas harus dipunyai oleh setiap instansi. Sehingga kegiatan operasional ada dapat berjalan sesuai dengan semestinya. Selain itu, Organisasi juga sangat membutuhkan SDM yang cakap dan profesional guna tercapainya visidanpelaksanaanmisinya. Assagaf & Dotulong (2015) menjelaskan jika yang memiliki tokoh disetiap perusahaan adalah SDM karena merupakan pihak penggerak kegiatan operasional perusahaan. Adanya kesediaan sumber daya manusia menentukan baik buruknya suatu perusahaan, karena suatu perusahaan akan mengalami kesulitan jika tidak didukung adanya sumber daya manusia.

Dessler dalam Tampi (2014), pelaksanaan pekerja adalah pelaksanaan pekerjaan, khususnya hubungan antara pekerjaan yang ditemukan secara nyata dengan norma-norma kerja yang telah ditetapkan oleh asosiasi

 Kinerja karyawan harus mampu mendukung terlaksananya kegiatan dan strategi perusahaan agar berjalan secara optimal. Kinerja karyawan mengindikasikan kualitas dan jumlah yang telah dicapai seorang pekerja ketika menjalankan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2017: 9).

Menurut Mathis & Jackson dalam Angelica (2009:113), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja adalah kapasitas perwakilan untuk melakukan pekerjaan, jumlah tenaga yang dikeluarkan dan bantuan otoritatif. Kinerja karyawan ditingkatkan sampai ada tiga komponen yang di dalam diri karyawan. Namun, jika salah satu dari faktor ini tidak diterapkan atau bahkan tidak ada maka kinerja akan berkurang.

Menurut Astuti & Dharmadiaksa (2014) Hal yang dapat menjadi pencapaian kinerja karyawan ada kaitan dengan atas sesuainya kerangka data yang diterapkan pada tugas, kebutuhan, dan kapasitas orang-orang dalam asosiasi. Dukungan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional adalah hal yang penting bagi para karyawan perusahaan tersebut. Hal ini dapat memperoleh dukungan sistem informasi sehingga pekerjaan dan kewajiban dapat berjalan dengan cepat, tegas dan tepat.

Di ​​dalam perkumpulan itu ada Administration Data Framework (MIS) khususnya suatu kerangka kerja yang dapat memberikan data (yang merupakan konsekuensi dari siklus pertukaran apa yang dialami) semua pihak berhubungan guna tercapainya tujuan pemerintahan (Kusrini dan Koniyo, 2007). Administration Data Framework memiliki bagian, khususnya SIA. Kerangka Data Pembukuan adalah kerangka kerja data yang mengubah informasi transaksi menjadi data yang bermanfaat bagi kliennya (Kusrini dan Koniyo, 2007).

SIA ada 5 bagian, khususnya (individu), sistem (metode), (informasi), (pemrograman), dan fondasi inovasi data (kerangka inovasi data). Selain itu, lima bagian memungkinkan Kerangka Data Pembukuan untuk memenuhi tiga kapasitas penting dalam asosiasi, untuk mengumpulkan dan menyimpan informasi khusus tentang latihan otoritatif, membuat data yang berharga untuk diputuskan oleh dewan, dan sebagai kontrol internal asosiasi ( Romney dan Steinbart, 2011).

Observasi tentang dampak SIA terhadap pekerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Melasari (2017) melakukan penelitian pada Perbankan di Tembilah, di mana hasil penelitiannya menunjukkan jika kerangka data pembukuan berpengaruh signifikan terhadap eksekusi representatif. Dita dan Putra (2016)yang melakukan penelitian di BPR Kabupaten Karangasem, hasil penelitiannya juga menunjukkan jika kerangka data pembukuan secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan representatif. Namun hasil ini berlawanan dengan pengujian Sopian & Suwartika (2019) observasi di PT. Bank Sumut Cabang Kisaran. Di mana hasil penelitiannya, jika sistem informasi akuntansi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena permasalahan yang ada serta ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian terdahulu, maka penulis ingin jelajahi ,dengan judul, “Pengaruh,, Sistem, Informasi,, Akuntansi,, Terhadap,, Kinerja,,Karyawan Pada,, Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan di Tengah Pandemi COVID-19”. Dengan penjelasan yang ada, maka tujuan dari Studi ini yaitu untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan di tengah pandemi Covid-19. Kegunaan penelitian ini untuk menumbuhkan informasi, karena sebagian besar akan menganggapnya biasa untuk menjadi masukan bagi kemajuan yang berhubungan dengan kursus, terutama gagasan penerapan kerangka data pembukuan dalam dunia bisnis dan keuangan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasinya adalah 14 LKM yang ada di Lampung Selatan yaitu LKM Bakauheni, Penengahan, Kalianda, Palas, Sragi, Sidomulyo, Jati Agung, Merbau Mataram, Natar, Rajabasa, Tanjung Bintang, Way Panji, Tanjung Sari, dan Way Sulan. Sampelnya adalah karyawan yang bekerja pada bagian/divisi sistem informasi akuntansi di 14 LKM tersebut.

Silaen (2018: 19) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan dan memproses angka-angka dengan bantuan alat statistik untuk menguji hipotesisnya. Sementara untuk instrumen penelitian, penulis kuesioner dengan model skala Likert dengan lima opsi jawaban. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur variabel. Skala ini terdiri dari SS (Sangat Setuju) yang memiliki skor 5, S (Setuju) yang memiliki skor 4, R (Ragu-ragu) yang memiliki skor 3, TS (Tidak Setuju) yang memiliki skor 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) yang memiliki skor 1. Berdasarkan dari pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka variabel-variabel yang diidentifikasi dalam penelitian ini meliputi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Akuntansi (X),

Penelitian ini juga menggunakan metode Analisis Data dengan program SEM dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk mengukur pengaruh SIA terhadap Kinerja Karyawan. Dimana sebelumnya dilakukan pengujian asumsi klasik seperti uiji validitas, uji releabilitas dan uji hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan pengukuran *structural model* diukur dengan teknik *coefficient of determinantion* (R2) dan *Path Coefficient* (Santosa, 2018: 156).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada uji ini sampel yang digunakan adalah karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan yang melibatkan sistem informasi akuntansi dalam pekerjaannya. Sebanyak 110 karyawan telah mengisi kuesioner penelitian yang diberikan. Berdasarkan jawaban yang diberikan, penulis kemudian mengelompokkan responden berdasarkan karakteristiknya. Karakteristik responden terbagi menjadi umur, jenis kelamin dan pendidikan responden.

**Tabel 2. Umur Responden**

| **Umur** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| --- | --- | --- |
| 19 | 3 | 2.7 |
| 20 | 8 | 7.3 |
| 21 | 14 | 12.7 |
| 22 | 5 | 4.5 |
| 23 | 3 | 2.7 |
| 24 | 14 | 12.7 |
| 25 | 21 | 19.1 |
| 26 | 12 | 10.9 |
| 27 | 5 | 4.5 |
| 28 | 13 | 11.8 |
| 29 | 1 | 0.9 |
| 30 | 11 | 10.0 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden memiliki umur yang beragam. Responden dengan usia 25 tahun jadi yang terbanyak berjumlah 21 manusia setara 19,1% dari total sampel. Kemudian disusul oleh usia 21 dan 24 tahun dengan masing-masing sebanyak 14 responden (12,7%). Sementara responden dengan usia 29 tahun paling sedikit hanya sebanyak 1 orang dari total 110 responden. Jadi, sebagian besar responden adalah karyawan dengan usia 25 tahun. Sementara karakteristik jenis kelamin disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 3. Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Laki-laki | 47 | 42.7 |
| Perempuan | 63 | 57.3 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Berdasarkan Tabel 3 tersebut, responden perempuan mendominasi penelitian ini yaitu sebanyak 63 orang atau setara dengan 57,3% dari total sampel. Sedangkan responden laki-laki hanya sebanyak 47 orang atau setara dengan 42,7% dari total sampel. Sementara itu, karakteristik responden berdasarkan pendidikannya dilampirkan melalui tabel berikut.

**Tabel 4. Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Diploma | 25 | 22.7 |
| S1 | 45 | 40.9 |
| SMA | 40 | 36.4 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Dari segi pendidikan, responden dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga golongan yaitu lulusan SMA, diploma dan S1. Responden dengan latarbelakang pendidikan SMA adalah sebanyak 40 orang, diploma sebanyak 25 orang dan S1 sebanyak 45 orang. Berdasarkan hal tersebut, maka jadi, sebagian besar responden memiliki latarbelakang pendidikan S1.

### 4.1.2 Deskripsi Data

 Pada sub bab ini, penulis akan mendeskripsikan mengenai jawaban yang diberikan oleh responden terhadap setiap indikator dalam instrumen penelitian. Sehingga akan ketahui kecenderungan jawaban responden terhadap setiap indikator dalam alat ukur variabel. Pada penelitian ini, kuesioner disertai dengan lima opsi jawaban skala likert yaitu skor 1 artinya sangat tidak setuju, skor 2 artinya tidak setuju, skor 3 artinya netral, skor 4 artinya setuju dan skor 5 artinya sangat setuju.

**Tabel 5. Indikator Ketersediaan (X1.1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2 | 4 | 3.6 |
| 3 | 29 | 26.4 |
| 4 | 42 | 38.2 |
| 5 | 35 | 31.8 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator X1.1 menunjukkan ketersediaan sistem informasi akuntansi di Lembaga Keuangan Mikro sudah sesuai dengan kebutuhan. Mayoritas responden yaitu sebanyak 42 responden menyatakan setuju dan 35 responden menyatakan sangat setuju. Sementara terdapat 29 responden menyatakan netral dan 4 responden lainnya menyatakan tidak setuju. Dari jawaban yang diperoleh ini, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas ketersediaan sistem informasi akuntansi pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatansudah sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Sementara untuk indikator selanjutnya disajikan sebagai berikut ini.

**Tabel 6. Indikator Keamanan (X1.2)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2 | 3 | 2.7 |
| 3 | 27 | 24.5 |
| 4 | 43 | 39.1 |
| 5 | 37 | 33.6 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator X1.2 menunjukkan SIA di Lembaga Keuangan Mikro terlindungi dari pihak yang tidak memiliki otoritas. Sebanyak 43 responden menyatakan setuju dan 37 responden menyatakan sangat setuju. Selain itu, 27 responden menyatakan netral dan 3 responden lainnya menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat keamanan dari sistem informasi akuntansi yang dimiliki oleh Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatansudah sangat baik sehingga dapat terlindungi dari pihak yang tidak memiliki otoritas. Sementara untuk indikator selanjutnya disajikan sebagai berikut ini.

**Tabel 7. Indikator Dapat Dipelihara (X1.3)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2 | 4 | 3.6 |
| 3 | 31 | 28.2 |
| 4 | 37 | 33.6 |
| 5 | 38 | 34.5 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator X1.3 menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi yang dimiliki oleh Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatandapat dipelihara, artinya sistem tersebut dapat diperbaharui untuk mengikuti perkembangan dan kebutuhan tanpa mempengaruhi ketersediaan, keamanan dan integritas sistem. Sebanyak 38 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut, 37 responden menyatakan setuju, 31 responden menyatakan netral dan 4 responden lainnya menyatakan tidak setuju. Berdasarkan perolehan jawaban responden tersebut, maka SIA yang ada di Lembaga Keuangan Mikro tersebut umumnya dapat dipelihara. Indikator selanjutnya disajikan sebagai berikut.

**Tabel 8. Indikator Integrasi (X1.4)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2 | 5 | 4.5 |
| 3 | 21 | 19.1 |
| 4 | 49 | 44.5 |
| 5 | 35 | 31.8 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator X1.4 adalah indikator terakhir dari variabel sistem informasi akuntansi. Indikator ini menunjukkan SIA memiliki integrasi yang baik artinya akses informasi dapat digunakan oleh setiap karyawan yang berkepentingan dengan mudah dan tidak menimbulkan masalah. Sebanyak 49 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan ini, 35 responden menyatakan sangat setuju, 21 responden menyatakan netral sementara 5 responden lainnya menyatakan tidak setuju. Oleh karena itu, cenderung beralasan bahwa kerangka data pembukuan pada Lembaga Keuangan Mikro telah terintegrasi dengan baik. Selanjutnya akan disajikan data dari indikator kinerja karyawan mulai dari indikator Y1.1 hingga Y3.3.

**Tabel 9. Indikator Pengetahuan Karyawan (Y1.1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | 1 | 0.9 |
| 2 | 8 | 7.3 |
| 3 | 19 | 17.3 |
| 4 | 49 | 44.5 |
| 5 | 33 | 30.0 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y1.1 menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang lebih mengenai *job desk* mereka sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 49 responden menyatakan setuju, 33 responden menyatakan sangat setuju, 19 responden menyatakan netral, 8 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki pengetahuan yang lebih mengenai *job desk* mereka sehingga pekerjaannya cepat selesai. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 10. Indikator Metode dalam Bekerja (Y1.2)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | 1 | 0.9 |
| 2 | 4 | 3.6 |
| 3 | 26 | 23.6 |
| 4 | 41 | 37.3 |
| 5 | 38 | 34.5 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y1.2 menunjukkan bahwa karyawan memiliki metode tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 41 responden menyatakan setuju, 38 responden menyatakan sangat setuju, 26 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki metode tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Indikator selanjutnya disajikan sebagai berikut.

**Tabel 11. Indikator Bekerja sesuai SOP (Y1.3)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | 1 | 0.9 |
| 2 | 4 | 3.6 |
| 3 | 32 | 29.1 |
| 4 | 32 | 29.1 |
| 5 | 41 | 37.3 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y1.3 menggambarkan mengenai teknik kerja karyawan yaitu karyawan selalu bekerja mengikuti SOP yang sudah ditentukan. Sebanyak 41 responden menyatakan sangat setuju, 32 responden menyatakan setuju, 32 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diberikan, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bekerja dengan mengikuti SOP yang berlaku di Lembaga Keuangan Mikro tersebut. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 12. Indikator Penggunaan Perangkat (Y1.4)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2 | 4 | 3.6 |
| 3 | 25 | 22.7 |
| 4 | 38 | 34.5 |
| 5 | 43 | 39.1 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y1.4 menjelaskan mengenai peralatan yang digunakan, artinya karyawan menggunakan berbagai perangkat untuk menunjang setiap pekerjaan yang dilakukan. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 43 responden menyatakan sangat setuju, 38 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan netral dan 4 responden lainnya menyatakan tidak setuju. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian menggunakan berbagai perangkat demi menunjang setiap pekerjaannya. Sementara untuk indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 13. Indikator Pengalaman Kerja (Y1.5)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2 | 2 | 1.8 |
| 3 | 24 | 21.8 |
| 4 | 46 | 41.8 |
| 5 | 38 | 34.5 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y1.5 menjelaskan mengenai pengalaman karyawan, artinya karyawan memiliki pengalaman di bidang yang dijalani sekarang ini. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 38 responden menyatakan sangat setuju, 46 responden menyatakan setuju, 24 responden menyatakan netral dan 2 responden lainnya menyatakan tidak setuju. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki berbagai pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dijalani saat ini. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 14. Indikator Pelatihan Kerja (Y1.6)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2 | 1 | 0.9 |
| 3 | 28 | 25.5 |
| 4 | 37 | 33.6 |
| 5 | 44 | 40.0 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y1.6 digunakan untuk mengetahui tentang pelatihan, yaitu karyawan pernah mengikuti pelatihan untuk menunjang kemampuannya. Sebanyak 44 responden menyatakan sangat setuju, 37 responden menyatakan setuju, 28 responden menyatakan netral, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, sangat mungkin terlihat bahwa sebagian besar responden dalam ulasan inipernah mengikuti pelatihan demi menunjang kemampuannya dalam pekerjaan. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 15. Indikator Pemecahan Masalah (Y2.1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | 1 | 0.9 |
| 2 | 2 | 1.8 |
| 3 | 25 | 22.7 |
| 4 | 48 | 43.6 |
| 5 | 34 | 30.9 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y2.1 digunakan untuk mengetahui bahwa karyawan selalu berusaha untuk memahami permasalahan dalam pekerjaan dan mencari jalan keluarnya. Sebanyak 34 responden menyatakan sangat setuju, 48 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusaha memahami permasalahan dan mencari jalan keluarnya. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 16. Indikator Beradaptasi (Y2.2)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2 | 6 | 5.5 |
| 3 | 29 | 26.4 |
| 4 | 36 | 32.7 |
| 5 | 39 | 35.5 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y2.2 digunakan untuk mengetahui penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan, yaitu karyawan selalu berusaha untuk menyesuaikan diri baik di lingkungan divisi sendiri maupun diluar divisi. Sebanyak 39 responden menyatakan sangat setuju, 36 responden menyatakan setuju, 29 responden menyatakan netral dan 6 responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, sangat mungkin terlihat bahwa sebagian besar responden dalam ulasan iniberusaha untuk menyesuaikan diri di lingkungan pekerjaannya. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 17. Indikator Tanggung Jawab (Y2.3)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2 | 6 | 5.5 |
| 3 | 25 | 22.7 |
| 4 | 42 | 38.2 |
| 5 | 37 | 33.6 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y2.3 digunakan untuk mengetahui tanggung jawab yaitu karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job desk* yang dimiliki. Dari jawaban yang diperoleh, sebanyak 37 responden menyatakan sangat setuju, 42 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan netral, dan 6 responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, sangat mungkin terlihat bahwa sebagian besar responden dalam ulasan inibertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 18. Indikator Kerjasama (Y3.1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | 1 | 0.9 |
| 2 | 5 | 4.5 |
| 3 | 21 | 19.1 |
| 4 | 45 | 40.9 |
| 5 | 38 | 34.5 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y3.1 digunakan untuk mengetahui aspek kerjasama, yaitu karyawan tidak hanya mampu bekerja secara individual tetapi juga mampu bekerja dengan baik dalam sebuah tim. Dari jawaban yang diperoleh, sebanyak 38 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden menyatakan setuju, 21 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 19. Indikator Motivasi (Y3.2)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | 1 | 0.9 |
| 2 | 4 | 3.6 |
| 3 | 27 | 24.5 |
| 4 | 35 | 31.8 |
| 5 | 43 | 39.1 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y3.2 digunakan untuk mengetahui aspek motivasi, yaitu karyawan bersedia untuk memotivasi rekan mereka yang terlihat *down* saat bekerja. Sebanyak 43 responden menyatakan sangat setuju,, 35 responden menyatakan setuju, 27 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden akan memotivasi rekan kerjanya yang terlihat *down* saat bekerja. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 20. Indikator Negosiasi (Y3.3)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2 | 4 | 3.6 |
| 3 | 26 | 23.6 |
| 4 | 33 | 30.0 |
| 5 | 47 | 42.7 |
| Total | 110 | 100.0 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Indikator Y3.3 digunakan untuk mengetahui aspek negosiasi, yaitu karyawan mampu melakukan negosiasi dengan baik. Dari jawaban yang diperoleh, sebanyak 47 responden menyatakan sangat setuju, 33 responden menyatakan setuju, 26 responden menyatakan netral, dan 4 responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden mampu melakukan negosiasi.

## Analisis Data

## Uji Validitas

### Validitas Konvergen

 Untuk menguji validitas konvergen, maka nilai susun eksternal digunakan. Sebuah pointer dinyatakan memenuhi validitas konvergen dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut ini adalah nilai stacking eksternal dari setiap marker pada variabel eksplorasi.

**Tabel 21. Validitas Konvergen**

| **Variabel** | **Indikator** | ***Outer Loading*** |
| --- | --- | --- |
| Sistem Informasi Akuntansi(X) | X1.1 | 0,771 |
| X1.2 | 0,885 |
| X1.3 | 0,808 |
| X1.4 | 0,835 |
| Kinerja Karyawan(Y) | Y1.1 | 0,828 |
| Y1.2 | 0,810 |
| Y1.3 | 0,826 |
| Y1.4 | 0,860 |
| Y1.5 | 0,801 |
| Y1.6 | 0,771 |
| Y2.1 | 0,795 |
| Y2.2 | 0,856 |
| Y2.3 | 0,874 |
| Y3.1 | 0,865 |
| Y3.2 | 0,931 |
| Y3.3 | 0,867 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Berdasarkan tabel berikut, diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel penelitian seluruhnya memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7. Sehingga seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan layak atau valid untuk digunakan.

### 4.2.1.2 Validitas Diskriminan

 Dijelaskan hasil dari uji validitas diskriminan. Uji ini menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator akan dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *cross loading* pada variabel lebih besar dari variabel lain. Disajikan nilai *cross loading* dari kedua variabel dalam penelitian.

**Tabel 22. Cross Loading**

| **Indikator** | **Sistem Informasi Akuntansi** | **Kinerja Karyawan** |
| --- | --- | --- |
| X1.1. | 0,771 | 0,744 |
| X1.2. | 0,885 | 0,847 |
| X1.3. | 0,808 | 0,805 |
| X1.4. | 0,835 | 0,766 |
| Y1.1. | 0,783 | 0,828 |
| Y1.2. | 0,755 | 0,810 |
| Y1.3. | 0,813 | 0,826 |
| Y1.4 | 0,828 | 0,860 |
| Y1.5 | 0,769 | 0,801 |
| Y1.6 | 0,756 | 0,771 |
| Y2.1 | 0,779 | 0,795 |
| Y2.2 | 0,811 | 0,856 |
| Y2.3 | 0,846 | 0,874 |
| Y3.1 | 0,819 | 0,865 |
| Y3.2 | 0,884 | 0,931 |
| Y3.3 | 0,824 | 0,867 |

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengujian terhadap tabel, bahwa setiap pointer pada variabel pengujian memiliki nilai cross stacking besar pada faktor strukturnya dibandingkan dengan nilai cross stacking pada variabel yang berbeda. faktor. Dilihat hasilnya, cenderung bahwa penanda yang ada memiliki legitimasi diskriminan yang besar dalam menggabungkan faktor-faktor tertentu.

 Selain melihat nilai *cross loading*-nya, validitas diskriminan juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator. Alasan menentukan pilihan adalah jika nilainyaAVE yang dihasilkan lebih besar dari 0,5 maka dinyatakan valid. Adapun hasil AVE dari model ini disajikan sebagai berikut.

**Tabel 23. Average Variant Extracted (AVE)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **AVE** |
| Sistem Informasi Akuntansi(X) | 0,682 |
| Kinerja Karyawan(Y) | 0,708 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel, diketahui bahwa nilai AVE dari variabel kerangka data pembukuan dan pelaksanaan pekerja dalam hal ini konsentratnya bernilaiAVE lebih besar dari 0,5, khususnya 0,682 dan 0,708, secara terpisah. Oleh karena itu, dapat diungkapkan dengan sangat baik bahwa setiap faktor telah melewati penilaian legitimasi yang diskriminatif.

## Uji Reliabilitas

 Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dapat dipercaya atau dapat menghasilkan *output* yang sama secara konsisten pada sampel yang sama meskipun dalam berbagai waktu. Uji ketergantungan akan dilakukan denganmelihat nilai *Cronbach’s Alpha* dari setiap variabel. Adapun nilai *Cronbach’s Alpha* yang dihasilkan disajikan melalui tabel berikut ini.

**Tabel 24. Nilai Cronbach's Alpha**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach's Alpha** |
| Sistem Informasi Akuntansi(X) | 0,844 |
| Kinerja Karyawan(Y) | 0,962 |

Sumber: Data diolah, 2021

Dasar pengambilan keputusan dari uji ini adalah jika nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,6 maka instrumen dianggap reliabel. Merujuk pada hasil uji yang disajikan dalam Tabel 25, perhatikan itukedua faktor-faktor dalam penelitian ini memiliki Cronbach's Alpha. > dari 0,6 menghargaidengan tujuan agar bisadinyatakan jika instrumen penelitian untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.

Uji reliabilitas dengan *Cronbach’s Alpha* tersebut dapat diperkuat dengan menggunakan reliabilitas komposit (*composite reliability*). Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi kualitas tak tergoyahkan komposit jika memiliki nilai ketergantungan komposit > 0,6. Berikutnya adalah nilai ketergantungan gabungan dari setiap faktor yang digunakan dalam tinjauan.

**Tabel 25. Reliabilitas komposit**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Reliabilitas Komposit** |
| Sistem Informasi Akuntansi(X) | 0,896 |
| Kinerja Karyawan(Y) | 0,967 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Dari informasi yang disajikan, cenderung terlihat bahwa nilai *composite dependability* dari kedua faktor tersebut adalah > 0,6. Selanjutnya, ini dapat menunjukkan bahwa semua faktor lolos melalui penilaian ketergantungan komposit.

## Analisis Jalur

Analisis jalur atau cara investigasi adalah strategi untuk membedah keadaan dan hubungan hasil logis banyak relapsjika variabel independensi mempengaruhi variabel dependen.Efek samping dari cara penyelidikan dalam penelitian ini ditunjukkan dalam garis besar terlampir.



**Gambar 3 Hasil Analisis Jalur Variabel SIA dan Kinerja Karyawan**



**Gambar 4 Hasil Analisis Jalur Antar Indikator**

## *Path Coefficient*

 Koefisien jalur digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau dampak yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari koefisien jalur ini akan disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 26. Koefisien jalur**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Jalur** |
| Sistem Informasi Akuntansi | 0,959 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Mengingat hasil ini, cenderung terlihat bahwa sistem infomasi akuntansi secara keseluruhan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,959. Nilai positif yang dihasilkan ini menunjukkan bahwa jika variabel sistem infomasi akuntansi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sementara jika dilihat secara terpisah, besarnya pengaruh masing-masing indikator SIA terhadap indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

**Tabel 27. Koefisien Jalur Antar Indikator**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | **Y1** | **Y2** | **Y3** |
| **X1** | 0,313 | 0,229 | 0,239 |
| **X2** | 0,338 | 0,359 | 0,246 |
| **X3** | 0,326 | 0,320 | 0,377 |
| **X4** | 0,165 | 0,197 | 0,247 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Hasil koefisien jalur menunjukkan bahwa indikator ketersediaan (X1) berpengaruh paling besar terhadap kemampuan teknis karyawan (Y1) yaitu sebesar 0,313, indikator keamanan (X2) berpengaruh paling besar terhadap kemampuan konseptual karyawan (Y2) yaitu sebesar 0,359 sementara indikator dapat dipelihara (X3) dan integrasi (X4) berpengaruh paling besar terhadap kemampuan interpersonal karyawan (Y3) yaitu masing-masing sebesar 0,377 dan 0,247.

## *Coefficient of Determinantion* (R2)

 Koefisien kepastian digunakan untuk mengukur tingkat keragaman kemajuan variabel independen dengan variabel dependen. Hasil dari uji ini disajikan pada tabel terlampir.

**Tabel 28. Koefisien Determinasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **R Square** | **Adjusted R Square** |
| Sistem Informasi Akuntansi | 0,919 | 0,918 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Berdasarkan data tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel sistem informasi akuntansi adalah sebesar 0,919 artinya dalam penelitian ini sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 91,9% sementara sisanya yaitu sebesar 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## Uji Hipotesis

Melihat konsekuensi dari penanganan informasi yang dilakukan para ilmuwan, hasil dimanfaatkan guna menjawab spekulasi dalam ulasan. Dalam tinjauan ini, pengujian teori akan diselesaikan dengan melihat nilai pengukuran T dan nilai P. Berikutnya adalah konsekuensi dari pengujian teori.

 **29. Uji hipotesis**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **T Statistik** | **P Values** |
| X -> Y | 134,843 | 0,000 |

Sumber: Data diolah, 2021

 Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat diketahui bahwa nilai p *values* yang dihasilkan adalah0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T statistik sebesar 134,843 > T tabel (1,981967). Hasil ini menunjukkan bahwa kerangka data pembukuan secara signifikan mempengaruhi eksekusi representatif, jadi bisa disimpulkan bahwa spekulasi dalam penelitian ini diakui.

## Pembahasan

 Mengingat konsekuensi dari tes yang telah dilakukan,disadari bahwa kerangka data pembukuan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan representatif pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan, sehingga teori yang dikemukakan dalam tinjauan ini diakui . Efek samping dari penelitian ini menunjukkan bahwa kerangka data pembukuan berperan penting dalam bekerja dengan perwakilan untuk menangani pertukaran moneter sehingga menjadi laporan keuangan yang dibutuhkan oleh individu yang terlibat secara dekat. Kemudahan ini kemudian akan mendorong kinerja karyawan yang ada di sebuah organisasi.

 Temuan ini sesuai dengan temuan yang diarahkan Melasari (2017) yang melakukan penelitian pada Perbankan di Tembilah, di mana hasil penelitiannya menunjukkan jika SIA berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu juga sejalan dengan penelitian Dita & Putra (2016) yang melakukan penelitian di BPR Kabupaten Karangasem, hasil penelitiannya juga menunjukkan jika SIA berpengaruh signifikan terhadap eksekusi pekerja.

 Penyediaan kerangka data pembukuan adalah salah satubentuk dukungan perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Hal ini akan mendatangkan keuntungan dari segi efisiensi dan efektivitas karena pekerjaan jadi lebih cepat danakurat. Sementara kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan.

 Setiap karyawan akan dituntut untuk mampu menyelesaikan berbagai tugasnya dengan cepat dan tepat dengan bantuan dari sistem infromasi akuntansi sehingga menghasilkan output data yang sifatnya handal misalnya terbebas dari gangguandan lengkap yaitu data-data penting yang dibutuhkan pengguna dapat dihasilkan dari sistem

 Penggunaan SIA dalam organisasi akan membantu jalannya kegiatan operasional perusahaan. Perwakilan yang menggunakan kerangka data pembukuan dalam pekerjaannya akan lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang bekerja secara manual. Bekerja dengan melibatkan sistem informasi akuntansi akan hemat waktu akan banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan secara *ontime*

 Oleh sebab itu, maka sistem informasi akuntansi dalam sebuah perusahaan ialah factor yang penting untuk mendorong eksekusi pekerja. Semakin baik kerangka data pembukuan, klien kerangka data pembukuan akan merasadimudahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian statistik serta
pembahasan seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat
disimpulkan bahwa kerangka data pembukuan mempengaruhi signifikan terhadap cara kerja pegawai pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan. Ada dua saran yang diajukan dalam penelitian ini: pertama, untukmenguji kinerja karyawan dengan lokasi dan sektor yang berbeda, selain itu juga disarankan untuk menguji kinerja karyawan dengan variabel independen yang berbeda. Yang kedua, disarankan untuk Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan disarankan untuk selalu menyediakan dan memperbaharui sistem informasi akuntansi yang digunakan karena hal ini terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**DAFTAR PUSTAKA**

**Jurnal Ilmiah:**

Dewi, G., & Kustina, K. (2018). Culture of tri hita karana on ease of use perception and use of accounting information system. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 77-86.

Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 1-13.

Melasari, R. (2018). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Pulau Sambu Guntung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 1-14.

Tampi, B. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, 3(4), 1-20.