

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual melalui Motivasi Kerja

I Made Dwi Darma Artanaya ⁽¹⁾

Ni Wayan Deriani ⁽²⁾

Ni Putu Ani Sulistyawati ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Bisnis dan Vokasi ITB Stikom Bali
e-mail: darmaartanaya@gmail.com

Diterima: 22 Juli 2023	Direvisi: 25 Oktober 2023	Disetujui: 8 November 2023
------------------------	---------------------------	----------------------------

ABSTRACT

The digital era certainly will definitely affect all levels of society, including financial institutions, both banking and outside banks, for example Village Credit Institutions (LPD). LPD is an institution owned by Customary Villages, which can only operate in the area of its Customary Village, which when referring to the Business Model canvas, the most important thing is to maintain the relationship with the customer. The purpose of the study was to determine the influence of accounting systems on enhancing work efficiency and achieving individual performance in LPD. Conducted at LPD located in Mengwi District, Badung Regency. The sample was LPD employees as many as 114 respondents. Path Analysis was used in this study. The results obtained show that the effectiveness of SIA has a positive and significant influence on employee performance and work motivation. Work motivation has a positive and significant influence on individual performance, and the effectiveness of AIS has an indirect influence on individual performance through work motivation.

Keywords: *AIS Effectiveness; Motivation; Performance*

ABSTRAK

Era digital tentu memberikan dampak kepada semua lapisan masyarakat termasuk Lembaga keuangan baik perbankan ataupun diluar bank contohnya Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD adalah Lembaga milik Desa Adat hanya bisa beroperasi di area Desa Adatnya yang apabila mengacu pada *Business Model* canvas hal yang paling penting harus dilakukan adalah menjaga *customer Relationship*. Tujuan dilakukan penelitian yakni untuk menguji pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga meningkatkan kinerja individual pada LPD. Dilakukan di LPD yang bertempat di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. Sampelnya adalah karyawan LPD sebanyak 114 responden. Path Analysis digunakan dipenelitian ini. Hasil yang didapatkan menunjukkan yakni efektivitas SIA berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan dan motivasi kerja. Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja individual, dan efektivitas SIA berdampak secara tak langsung pada kinerja individual lewat motivasi kerja.

Kata kunci: *Efektivitas SIA; Motivasi; Kinerja*

Pendahuluan

Era digital hampir dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat. Bahkan perkembangan teknologi yang pesat ini menyebabkan perubahan gaya hidup yang cenderung menjadi digital. Hal ini juga dirasakan oleh lembaga keuangan termasuk Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Mengingat pasca pemulihan dari pandemic *Covid 19* LPD harus mulai berinovasi dalam mengelola informasi yang ada pada Lembaga tersebut termasuk adalah Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sehingga dapat memutuskan strategi yang tepat. Akan tetapi fenomena menunjukkan bahwa belum semua LPD di Bali menggunakan sistem dalam pembuatan laporan keuangan. LPD merupakan Lembaga keuangan milik Desa Adat yang memiliki transaksi cukup kompleks sehingga diperlukan suatu sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan data yang akurat serta mempermudah dan mempercepat kinerja pegawai LPD.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dijabarkan sebagai sistem yang mencerna segala informasi keuangan guna menunjang pada saat pengambilan keputusan yang meliputi kegiatan mengkoordinasi dan mengendalikan organisasi saat penggunaan metode yang berdasarkan komputer. Teori tentang penggunaan teknologi sistem informasi dikenal dengan nama *Technology Acceptance Model* (TAM). TAM menyatakan bahwa secara keseluruhan perilaku manusia dapat dijelaskan dengan mempertimbangkan kepercayaannya. Dapat dikatakan bahwa seorang individu akan menggunakan teknologi sistem informasi dengan baik apabila sistem tersebut mudah digunakan serta menghasilkan manfaat dan menguntungkan dalam peningkatan kinerjanya. Sistem informasi akuntansi ini berperan penting untuk mempermudah analisa dan mengambil keputusan secara efektif (Soudani, 2012). Tingginya volume data yang diwujudkan dari perusahaan atau organisasi menyebabkan dibutuhkan sistem yang berkualitas (Neely & Cook, 2011). Teknologi informasi juga menunjang penerapan sistem informasi serta memiliki dampak pada kinerja individu disetiap perusahaan (Dewi & Dharmadiaksa, 2019). Penggunaan sistem yang efektif juga diharapkan mampu memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja individu. Penelitian dari Astuti & Dharmadiaksa (2014), Putra & Putra (2016), Antasari & Yaniartha (2015), dan Soudani (2012) memaparkan yakni efektivitas dari sebuah sistem terutama SIA memiliki dampak positif dan juga secara signifikan pada kinerja karyawan.

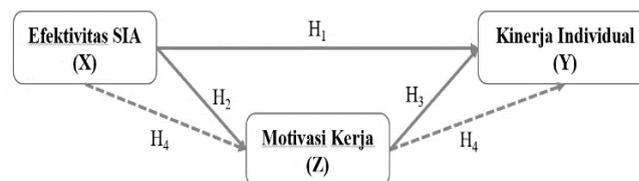
Motivasi merupakan cara mempekerjakan karyawan yang memberikan manfaat kepada perusahaan (Caniago & Sudarmi, 2021). Motivasi juga dapat diartikan sebagai berubahnya energi yang terdapat di diri seseorang yang ditunjukkan dari timbulnya reaksi guna mendapatkan tujuan yang ingin dicapai (Murtiyoko, 2019). Apabila motivasi dapat disampaikan bijak maka diharapkan mampu menaikkan kinerja dari pegawai atau karyawan LPD.

Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas yang bisa diraih secara keseluruhan sebagai acuan pekerjaan individu tersebut atau sebaliknya (Arianto & Kurniawan, 2020). Meningkatnya kinerja dapat diwujudkan dengan sistem informasi akuntansi yang baik sehingga bisa memberikan kontribusi pada setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian Astuti & Dharmadiaksa (2014), Putra & Putra (2016), Antasari & Yaniartha (2015), mendapatkan hasil bahwa efektivitas SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Soudani (2012) yang menemukan hasil penelitian sebaliknya yang menunjukkan hasil tidak mendukung adanya hubungan yang positif sistem informasi akuntansi terhadap kinerja. Penelitian Arianto & Kurniawan (2020) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil berbeda oleh penelitian Yasin & Mahfudiyanto (2018) menunjukkan sebaliknya bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan pada perbedaan beberapa hasil penelitian sebelumnya sehingga penting dilaksanakan analisis lebih lanjut terkait pengaruh efektivitas SIA pada kinerja karyawan dengan motivasi digunakan sebagai variabel intervening guna membuktikan pengaruh diantara variabel tersebut.

Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yakni untuk menguji hubungan antar variabel efektivitas SIA dengan motivasi kerja dan kinerja individual. Adapun model atau kerangka terkait konsep dari penelitian yakni:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Hubungan antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja digambarkan dalam *Technology Acceptance Model* (TAM) menunjukkan bahwa seseorang yang sudah memiliki kemampuan teknik personal yang baik dalam menggunakan SIA akan mampu mengoperasikan teknologi SIA yang disediakan oleh perusahaan, sehingga dapat mempercepat proses laporan keuangan dan mampu menghasilkan kinerja SIA dengan optimal. Hasil penelitian terdahulu oleh Ariputra & Suaryana (2018) menunjukkan hasil bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dan karyawan. Hasil penelitian Farhah

et al., (2020) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Prariadena & Putra (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Mengacu dari dukungan teori dan hasil penelitian terdahulu maka disusun hipotesis penelitian berikut:

- H₁ : Efektivitas sistem informasi akuntansi mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja individual.
- H₂ : Efektivitas sistem informasi akuntansi mempunyai dampak yang signifikan pada motivasi kerja
- H₃ : Motivasi kerja mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja individual
- H₄ : Efektivitas SIA mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja individual melalui motivasi kerja

Penelitian dilaksanakan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang bertempat di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung yakni sebanyak 38 LPD. Objeknya yakni efektivitas sistem informasi akuntansi (SIA), motivasi kerja dan kinerja individual. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pemakai sistem informasi akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Mengwi yang berjumlah 526 orang. Sampel yang dipergunakan yakni 114 orang karyawan penggunaan SIA. Metode penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan datanya yakni dengan studi literatur, observasi, dan penyebaran kuisisioner. Data primer digunakan dengan pemakaian kuisisioner. *Path analysis* dipergunakan guna menganalisa hubungan antara variabel, dengan menggunakan *software Path Analysis*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini melakukan uji instrumen penelitian dengan penggunaan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu, dimana hasil analisis menunjukkan bahwa data sudah lolos kedua uji tersebut. Analisis juga memberikan informasi yakni data sudah lolos dari uji asumsi klasik, dengan rangkuman berikut.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Hasil Uji	Uji		Uji Heteroskedstisitas
	Normalitas (<i>Asymp. Sig.</i>)	Multikolnieritas <i>Tolernce</i>	VIF	Signifkansi
Efektivitas SIA (X)	0,096	1,000	1,000	0,984
Efektivitas SIA (X)	0,054	0,580	1,723	0,635
Motivasi kerja (Z)		0,580	1,723	0,834

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji normalitas seluruh variabel mempunyai nilai lebih dari 0,050. Hasil ini memberikan arti yakni persamaan regresi memiliki distribusi yang normal karena mempunyai hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* > nilai *alpha* 0,05. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastitas variabel Efektivitas SIA dalam struktur 1 yakni 0,984, kemudian nilai signifikansi dari variabel Efektivitas SIA dalam struktur 2 yaitu 0,635 dan motivasi kerja adalah 0,834. Nilai yang didapatkan > dari 0,05 yang berarti model tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya hasil uji multikolinieritas pada Tabel 1 memperoleh nilai *tolerance* dan VIF untuk variabel Efektivitas SIA maupun motivasi kerja dengan hasil nilai *tolerance* lebih dari 10% (0,1) serta nilai VIF < 10, yang berarti persamaan regresi bebas multikoleniaritas.

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constnt)	2,665	1,315		2,027	0,045
Efektivitas SIA	0,400	0,045	0,648	8,997	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

R Square : 0,420

F Statistik : 80,944

Signifikansi Uji F : 0,000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil Tabel 2 memberikan nilai koefisien untuk pengaruh efektivitas SIA terhadap motivasi kerja, sehingga dibuat persamaan dibawah ini:

$$Z = 2,665 + 0,400 X + e_1$$

Nilai dari koefisien regresi Efektivitas SIA memiliki nilai positif pada signifikansi uji $t < 0,05$. Artinya Efektivitas SIA mempunyai dampak positif secara signifikan pada motivasi kerja. Nilai determinasi total (R Square) yakni 0,420 memiliki makna yaitu 42% variasi motivasi kerja dipengaruhi dari variasi Efektivitas SIA, sisanya yakni 58% dijelaskan faktor lain.

Berdasarkan dampak Efektivitas SIA pada Motivasi kerja pada Tabel 2 diperoleh yakni nilai Signifikansi 0,000 dan nilai koefisien beta 0,648. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ memberikan arti yakni H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Efektivitas SIA memiliki dampak positif dan juga signifikan pada Motivasi kerja di LPD di Kecamatan Mengwi. Tingginya efektivitas SIA maka motivasi kerja juga makin tinggi. Efektivitas SIA yakni ukuran guna memberikan data target perusahaan yang bisa diraih dari kumpulan sumber daya yang telah diatur guna melakukan pengumpulan, proses, dan penyimpanan data secara elektronik dan mengubah informasi tersebut menjadi laporan formal yang dibutuhkan (Dewi & Dharmadiaksa, 2019).

Dalam hal ini, persepsi manfaat dijelaskan sebagai tingkatan digunakannya teknologi mampu memberikan peningkatan kinerja, persepsi tentang kemudahan dalam menggunakan teknologi dijelaskan sebagai tingkat seseorang memahami teknologi akan memberikan manfaat untuk menyelesaikan masalah (Orocomna et al., 2018). Dengan demikian melalui penggunaan SIA di LPD akan membuat motivasi kerja individual karyawan semakin bertambah. Hasil ini memperkuat penelitian Lusri & Siagian (2017) serta Ariputra & Suaryana (2018) yang memaparkan bahwa SIA berpengaruh positif signifikan pada motivasi kerja. Arah positif yang ditimbulkan oleh variabel efektivitas SIA memberikan arti bahwa tingginya efektivitas SIA maka motivasi kerja pun menjadi meningkat.

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur2

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constnt)	13,267	1,465		9,053	0,000
	Efektivits SIA	0,158	0,064	0,264	2,469	0,015
	Motivasi Kerja	0,288	0,103	0,298	2,784	0,006

a. Dependnt Variable: Kinerja Individual

RSquare : 0,261

FStatistik : 19,596

Sig Uji F : 0,000

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil Tabel 3 memberikan nilai koefisien untuk pengaruh efektivitas SIA dan motivasi kerja terhadap kinerja individual, sehingga dibuat secara persamaan berikut ini:

$$Y = 13,267 + 0,158 X + 0,288 Z + e_2$$

Nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif pada nilai sig uji $t < 0,050$. Artinya seluruh variabel bebas berefek positif dan signifikan pada variabel terikat. Nilai determinasi total (R Square) yaitu 0,261 menjelaskan yakni 26,1% variasi Kinerja individual diberi dampak oleh variasi Efektivitas SIA dan motivasi kerja, lalu 73,9% dipaparkan oleh faktor lain.

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis Efektivitas SIA pada Kinerja individual mempunyai nilai Signifikansi 0,015 dan nilai koefisien beta 0,264. Nilai Signifikansi $0,015 < 0,05$ memberikan arti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya efektivitas SIA memiliki dampak yang positif signifikan pada kinerja individual. Tingginya efektivitas SIA mampu membuat adanya peningkatan pula pada kinerja karyawan. Efektivitas SIA yakni urutan sistem guna melakukan pengumpulan, pencatatan, penyimpanan, dan pemrosesan data sampai dihasilkannya keputusan (Ochoti et al., 2012). Hasil ini mendukung teori *Technology Acceptance Model* (TAM) yang memaparkan yakni sikap *user* teknologi guna melihat sikap dan perilaku seseorang pada penggunaan sistem ditentukan oleh dua

faktor, yakni persepsi dari segi manfaat dan persepsi dari segi mudahnya menggunakan sistem. Dalam hal ini, persepsi manfaat dijelaskan yakni tingkat seseorang percaya teknologi mampu meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan adanya sistem SIA sebagai teknologi yang efektif mempermudah pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja individual (Permana, 2019). Penelitian Andika & Sumadi (2021) menjelaskan yakni SIA berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Arah positif yang ditimbulkan oleh variabel efektivitas SIA berarti bahwa tingginya efektivitas SIA maka kinerja karyawan pun menjadi meningkat. Penelitian dari Ariputra & Suaryana (2018) pun menjelaskan yakni efektivitas SIA berdampak positif dan juga secara signifikan di kinerja individu dan karyawan.

Hasil analisis dampak dari motivasi kerja pada kinerja individual dalam Tabel 3 mendapat nilai Signifikansi yakni 0,006 dan nilai koefisien beta 0,298. Nilai Sig 0,006 < 0,05 menjelaskan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berarti Motivasi kerja berdampak positif dan juga signifikan pada Kinerja individual. Tingginya motivasi kerja, kinerja karyawan pun tinggi. Motivasi yakni cara mempekerjakan karyawan yang bisa mewujudkan manfaat kepada perusahaan (Caniago & Sudarmi, 2021). Penelitian Prariadena & Putra (2019) dan juga Farhah et al., (2020) menjelaskan yakni SIA memiliki dampak positif dan juga secara signifikan pada kinerja karyawan.

Guna melakukan pengujian pada signifikansi dampak tak langsung maka nilai z dari koefisien ab diitung dengan rumus berikut:

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

Z = Nilai Sobel

S_{ab} = besarnya standar error tidak langsung

S_a = standar error koefisien a

S_b = standar error koefisien b

a = jalur X_1 terhadap Y_1

b = jalur Y_1 terhadap Y_2

ab = jalur X_1 terhadap Y_1 (a) dengan jalur Y_1 terhadap Y_2 (b)

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat dihitung hasil uji sobel sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{(0,288)^2(0,045)^2 + (0,400)^2(0,103)^2} = 0,0431903$$

$$Z = \frac{(0,400)(0,288)}{0,0431903} = 2,667 \text{ dengan signifikansi } 0,007$$

Z hitung dengan nilai $2,667 > 1,96$. Berarti Motivasi kerja (Z) yakni variabel yang memediasi Efektivitas SIA (X) pada kinerja individual (Y) dan Efektivitas SIA memiliki dampak secara tak langsung pada kinerja individual lewat motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis keempat diterima yakni efektivitas SIA memiliki pengaruh pada kinerja individual lewat motivasi kerja. Jika perusahaan mampu memanfaatkan penggunaan SIA dengan efektif dan baik, maka hal tersebut mampu menambah motivasi kerja karyawan LPD karena dengan adanya SIA akan mempermudah pekerjaan karyawan, selanjutnya motivasi kerja karyawan tinggi menjadikan naiknya kinerja individual karyawan. Penelitian Prariadena & Putra (2019) pun menjelaskan yakni motivasi kerja memberikan kekuatan dalam pengaruh efektivitas SIA pada kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan menerapkan Efektivitas SIA akan mendorong motivasi kerja individual karyawan sehingga meningkatkan kinerjanya.

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah efektivitas sistem informasi akuntansi (SIA) memiliki pengaruh positif secara signifikan pada motivasi kerja dan juga berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan di LPD di Kecamatan Mengwi. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan efek positif signifikan pada kinerja individual, serta variabel efektivitas SIA memiliki pengaruh secara tidak langsung pada kinerja individual lewat motivasi kerja pada LPD di Kecamatan Mengwi.

Hasil Analisis menunjukkan adanya dampak positif dan juga secara signifikan dari dampak langsung maupun tak langsung pada kinerja individual disarankan LPD terus melakukan pembaharuan mengikuti perkembangan terkait sistem informasi akuntansi sehingga selalu dapat memotivasi pegawai untuk selalu dapat meningkatkan kinerjanya dengan tujuan memberikan pelayanan yang baik terhadap nasabah. Selanjutnya, Untuk memaksimalkan peran teknologi khususnya dibidang akuntansi maka pihak Lembaga Pemberdayaan LPD perlu secara terus menerus melakukan pelatihan-pelatihan dan evaluasi terkait efektivitas penggunaan teknologi pada Lembaga Perkreditan Desa untuk meningkatkan keunggulan kompetitif terhadap pesaing.

Daftar Pustaka

- Andika, I. G. W., & Sumadi, N. K. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pelatihan dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(7), 423–435.
- Antasari, K. C., & Yaniartha, P. D. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(2), 354–369.

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321.
- Ariputra, W. K., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA dan Kesesuaian Tugas Dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Univeristas Udayana*, 22(1), 216–244. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/31659>
- Astuti, N. M. M. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA, Pemanfaatan, dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Univeristas Udayana*, 7(3), 747–753.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Dewi, L. P. R., & Dharmadiaksa, I. B. (2019). Pengaruh Efektivitas SIA, Kecanggihan Teknologi Informasi, dan Kemampuan Teknik Pemakai SIA pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi Univeristas Udayana*, 27(3), 1735–1762. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i03.p04>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8. <https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>
- Murtiyoko, H. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(1), 105–116. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i1.3417>
- Neely, M. P., & Cook, J. S. (2011). Fifteen years of data and information quality literature: Developing a research agenda for accounting. *Journal of Information Systems*, 25(1), 79–108. <https://doi.org/10.2308/jis.2011.25.1.79>
- Ochoti, G. N., Maronga, E., Muathe, S., Nyabwanga, R. N., & Ronoh, P. K. (2012). Factors Influencing Employee Performance Appraisal System : A Case of the Ministry of State for Provincial Administration & Internal Security , Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 37–46.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 66–72.
- Permana, S. D. H. (2019). Analisis Hasil Improvisasi SEO dengan Metode Hybrid Modified MCDM untuk Peningkatan Peringkat Dan Trafik Kunjungan Website UMKM. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 8(1), 85. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v8i1.611>
- Prariadena, C. H., & Putra, I. M. P. D. (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27(3), 2376–2405.
- Putra, I. K. A. M., & Putra, I. M. P. D. (2016). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2), 1516–1545.
- Soudani, S. N. (2012). The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance. *International Journal of Economics and Finance*, 4(5), 136–145. <https://doi.org/10.5539/ijef.v4n5p136>

Yasin, M., & Mahfudiyanto. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri. *Bima: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 1–16.