

Enterprise Resource Planning, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Kompetensi, Pengendalian Internal dan Kinerja Perusahaan

Adelia Aura Az Zahra¹

I Nyoman Wijana Asmara Putra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

***Correspondences: euradel15@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dampak implementasi *enterprise resource planning*, kualitas sistem informasi akuntansi, kompetensi sumber daya manusia, dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan PT Perusahaan Listrik Negara Indonesia Power Bali Power Generation Unit. Populasi penelitian terdiri dari 175 karyawan. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* diperoleh 48 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi *enterprise resource planning*, kualitas sistem informasi akuntansi, kompetensi sumber daya manusia, dan sistem pengendalian internal berdampak positif pada kinerja perusahaan. Implikasi adanya adopsi *enterprise resource planning* dengan kinerja yang baik, sistem informasi akuntansi berkualitas tinggi, kompetensi, dan sistem pengendalian internal yang efisien akan mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: *Enterprise Resource Planning*; Kompetensi Sumber Daya Manusia; Kinerja Perusahaan

Enterprise Resource Planning, Accounting Information System Quality, Competence, and Internal Control on Company Performance

ABSTRACT

The study's objective is to learn how PT Perusahaan Listrik Negara Indonesia Power Bali Power Generation Unit's *enterprise resource planning* deployment, *accounting information system quality*, *human resource proficiency*, and *internal control systems* have influenced the firm's performance. There were 175 workers included in the sample. *Purposive sampling* was used to choose the sample size of 48 respondents. *Multiple liner regression analysis* was used to examine the data. A favorable and statistically significant correlation was established between *enterprise resource planning installation*, *accounting information system quality*, *human resource competency*, and *internal control system maturity and financial performance*. The quality of *accounting information systems*, *qualified competences*, and *an efficient internal control system* will all contribute to *optimizing and improving the company's performance* when *enterprise resource planning* with a good performance is implemented.

Keywords: *Enterprise Resource Planning*; *Human Resource Competence*; *Company Performance*

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 34 No. 5
Denpasar, 26 Mei 2024
Hal. 1313-1327

DOI:
10.24843/EJA.2024.v34.i05.p18

PENGUTIPAN:
Zahra, A. A. A., & Putra, I. N. W. A. (2024). *Enterprise Resource Planning, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Kompetensi, Pengendalian Internal dan Kinerja Perusahaan*. *E-Jurnal Akuntansi*, 34(5), 1313-1327

RIWAYAT ARTIKEL:
Artikel Masuk:
5 Juli 2023
Artikel Diterima:
7 Agustus 2023

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan adalah hasil dari aktivitas operasional perusahaan dalam memanfaatkan dan mengalokasikan sumber dayanya. Salah satu strategi perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasinya adalah dengan sistem informasi akuntansi (Utomo, 2022). Dengan implementasi sistem informasi akuntansi (SIA) mendukung perusahaan dalam melihat kemungkinan masalah yang timbul dan dapat dengan segera melakukan perbaikan. Implementasi SIA dengan teknologi informasi digunakan sebagai bentuk penyedia informasi bagi kegiatan perusahaan memberi pengaruh pada berbagai aspek pengelolaan usaha, termasuk pengelolaan bisnis kelistrikan. Salah satunya adalah PT PLN Indonesia Power Bali Power Generation Unit (PGU) sebagai perusahaan penyedia tenaga listrik di Pulau Bali yang telah menerapkan SIA terkomputerisasi yaitu sistem *enterprise resource planning* (ERP). ERP ini telah diterapkan di seluruh departemen perusahaan untuk keperluan pengelolaan datanya. Sistem akuntansi yang diterapkan juga berfungsi untuk memudahkan menjalankan pengendalian intern perusahaan dalam penyusunan laporan keuangan yang berkualitas. ERP ini memfasilitasi seluruh proses operasional dan penting dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga berimbas pada kinerja perusahaan (Alsharari, 2022).

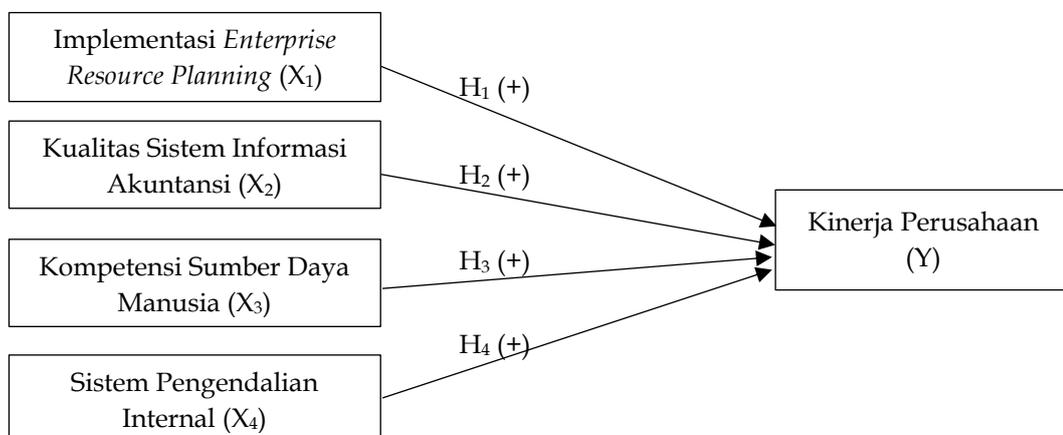
Pada kenyataannya, fase yang paling menantang dari sistem ERP ini adalah pada tahap implementasi sistem (Harun *et al.*, 2022). Implementasi ERP dalam perusahaan dapat mengalami kendala yang berpengaruh pada optimalisasi sistem dan kinerja secara keseluruhan. Penelitian oleh Syarifuddin (2020) menunjukkan *output* dari sistem informasi yang dihasilkan tidak sesuai dengan keinginan pengguna dan perusahaan, sehingga berpengaruh pada kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Standish Group (Chaos Report, 2015) mengungkapkan tingkat keberhasilan penerapan ERP hanya 10 persen dari seluruh perusahaan yang telah mencoba menerapkan ERP. Berbanding terbalik dengan penelitian Rahmani (2018) yang menunjukkan dengan implementasi sistem ERP dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara positif, baik pada perspektif keuangan dan nonkeuangan. Sejalan dengan penelitian Fernando (2020) pada perusahaan yang mengimplementasikan ERP, kualitas sistem dan kualitas sistem informasinya berpengaruh sebesar 76 persen terhadap *performance* perusahaan.

Adanya perubahan lingkungan perusahaan dan fase implementasi sistem informasi tersebut mengarah pada pengakuan pentingnya SDM yang berkompeten dalam mengoptimalkan kinerja dan berkontribusi dalam masa depan perusahaan. Sistem informasi tidak mungkin berjalan tanpa adanya SDM (Fikri *et al.*, 2020). SDM dianggap mampu mengeliminasi permasalahan yang timbul selama kegiatan operasional pada suatu perusahaan. Sistem pengendalian internal (SPI) juga bisa meminimalisir terjadinya kesalahan yang terjadi pada suatu perusahaan. SPI dapat mengarahkan aktivitas perusahaan serta mencegah terjadinya penyalahgunaan pada sistem.

Implementasi ERP dan SDM yang berkompetensi tinggi pada perusahaan sejalan dengan teori *resource based view* (RBV) yang menekankan bahwa keunggulan kompetitif suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. ERP yang diimplementasikan dan kompetensi SDM yang tinggi mampu memberikan keunggulan kompetitif melalui integrasi dan otomisasi berbagai proses internal perusahaan yang berdampak positif pada

kinerja perusahaan. Adanya sistem pengendalian internal yang baik membantu perusahaan dalam mencegah masalah keagenan dan penyalahgunaan suatu sistem informasi melalui kebijakan yang telah ditetapkan. Sistem pengendalian internal konsisten dengan *Agency theory* karena merupakan prosedur yang dikembangkan oleh organisasi untuk menawarkan panduan yang tepat tentang pencapaian tujuan perusahaan dan kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan. Kemudian, kualitas SIA memiliki pengaruh positif terhadap penggunaannya (Al-Mamary, 2019) sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori *technology acceptance model* (TAM) yang menyatakan bahwa kualitas SIA dinilai menurut aspek yang mempengaruhi penerimaan teknologi dalam sistem informasi tersebut.

Menggunakan data keuangan obyektif, studi sebelumnya oleh *Febrianto et al.* (2022) dan *Ghazaleh et al.* (2019) dalam literatur saat ini menunjukkan ketidakpastian tentang pengaruh ERP terhadap kinerja perusahaan, sementara bukti lain tidak menawarkan hubungan antara penyebaran ERP dan kesuksesan perusahaan. Dengan demikian, peneliti ingin mengetahui kinerja perusahaan menggunakan pengukuran bersifat persepsi dilihat dari tujuh aspek dari *Baldrige Criteria for Performance Excellence* (BCPE). Hal ini dikarenakan PT PLN Indonesia Power Bali PGU bergerak dibidang pelayanan penyedia ketenagalistrikan dan kegunaan model BCPE ini telah terbukti dari berbagai penelitian empiris (Munawaroh, 2020). BCPE menilai kinerja perusahaan bukan hanya dari keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuannya, namun juga mempertimbangkan upaya dan prosesnya dalam mencapai hasil bisnisnya. BCPE membantu melihat perusahaan dalam menanggapi inovasi yang berkembang dan memusatkan perusahaan pada kompetensi inti (Alda, 2018). Penelitian kali ini bertujuan menguji kembali kinerja perusahaan dikaitkan dengan implementasi ERP, kualitas SIA, kompetensi SDM, dan sistem pengendalian internal. Implementasi *enterprise resource planning* dan kompetensi menjadi keterbaruan dari penelitian ini karena penelitian mengenai kinerja perusahaan menggunakan pengukuran dari tujuh aspek BCPE masih relatif sedikit. Adapun penelitian kali ini dilakukan di PT PLN Indonesia Power Bali PGU, wilayah Pesanggaran.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Penelitian, 2023

Teori *resource based view* (RBV) menekankan bahwa keunggulan kompetitif suatu perusahaan dilihat dari sumber daya yang perusahaan punya untuk membuat nilai bagi perusahaan. Implementasi ERP dinilai sebagai salah satu sumber daya perusahaan yang menjadi keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Sistem ERP dapat bermanfaat bagi para pengadopsinya, baik terhadap kinerja keuangan maupun nonkeuangan yang berimplikasi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. ERP dapat mengoptimalkan proses bisnis, menghasilkan dan mengakses informasi secara *real-time* (Suhaimi *et al.*, 2017), akurat, dan tepat waktu, serta mengurangi jumlah *entry* data yang dilakukan akuntan manajemen (Alomari *et al.*, 2018). Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmani (2018), Fauziah (2020), Fernando (2020), dan Ismail *et al.* (2021) menemukan bahwa implementasi ERP memiliki konsekuensi positif dalam *performance* pengguna, perspektif keuangan dan nonkeuangan. Hal ini mengindikasikan semakin meningkat inovasi digital melalui implementasi ERP maka terjadi peningkatan kinerja pada perusahaan. Menurut pemaparan teoritis dan hasil penelitian yang dilaksanakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁: Implementasi *enterprise resource planning* berpengaruh positif pada kinerja perusahaan.

Menurut teori TAM, utilitas yang dirasakan dan kemudahan penggunaan suatu sistem atau teknologi adalah dua faktor terpenting dalam menentukan pengadopsian sistem oleh pengguna. TAM berpendapat bahwa setiap orang, atau kelompok manapun, dapat mengambil manfaat dari penerapan sistem informasi. Dengan meningkatnya kepercayaan individu akan suatu sistem membuat kinerjanya meningkat dan hal ini memiliki *impact* pada perusahaan. Kinerja perusahaan secara keseluruhan tergantung pada kualitas sistem, kegunaannya, dan tingkat kepuasan penggunaannya (Widodo *et al.*, 2013). Kualitas SIA merupakan hasil dari sistem informasi yang mengoptimalkan operasi sistem akuntansinya. Oleh karena itu, kualitas SIA penting untuk mengoptimalkan seluruh proses bisnis dan kinerja perusahaan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Aldegis (2018), Al-Dmour (2018), Putra (2019), Fernando (2020), Agustin *et al.* (2020), serta Muslichah (2022) menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi suatu organisasi, semakin baik pula kinerja organisasi tersebut. Berdasarkan pemaparan teoritis dan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂: Kualitas sistem informasi akuntansi berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Teori *resource based view* (RBV) memandang perusahaan sebagai seperangkat kemampuan dan kompetensi yang mempengaruhi perkembangan dan strategi pertumbuhannya. Dengan memaksimalkan sumber daya internalnya perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitifnya, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Kompetensi SDM sebagai sumber daya internal perusahaan berkaitan langsung dengan pencapaian keunggulan kompetitif. Oleh karenanya, perusahaan harus mampu *manage* dan menggerakkan sumber dayanya. Temuan penelitian oleh Rachmah (2022) bahwa kompetensi SDM berdampak pada kinerjanya konsisten dengan gagasan ini. Dengan adanya kompetensi SDM yang tinggi dapat memudahkan perusahaan dalam merealisasikan tujuan perusahaan dan memiliki pengaruh positif terhadap sistem yang dirancang serta

dapat mengeliminasi permasalahan dan tantangan dalam menjalankan aktivitas bisnis. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Rana (2017), Latifah (2018), Sihite (2018), dan Kasde (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berperan sangat penting sehingga semakin tinggi kompetensi SDM suatu perusahaan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Asumsi berikut dikembangkan berdasarkan paparan teoritis sebelumnya dan temuan-temuan empiris.

H₃: Kompetensi SDM berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Pengendalian internal dapat membantu manajemen untuk menilai apakah operasi perusahaan sudah dilakukan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan menggunakan sumber dayanya untuk memenuhi kewajiban agen kepada prinsipal. Adanya pengendalian internal meminimalisir potensi kecurangan dalam perusahaan, dimana pengendalian internal yang baik berpengaruh pada pencapaian kinerja perusahaan yang sehat. Hal tersebut sejalan dengan *agency theory* bahwa *principal* telah mempercayakan pengelolaan perusahaan pada agen (Saputri, 2019). Dengan adanya tanggung jawab tersebut, maka perusahaan harus mampu meminimalisir risiko melalui sistem pengendalian internal. Beberapa penelitian yang telah dilaksanakan oleh Saputri (2019), Putra (2019), dan Rachmah (2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi sistem pengendalian internal pada perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hipotesis berikut dihasilkan dengan menggunakan latar belakang teoritis dan temuan penelitian sebelumnya.

H₄: Sistem pengendalian internal berdampak positif pada kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di PT PLN Indonesia Power Bali Power Generation Unit (PGU), wilayah Pesanggaran, Kota Denpasar, Bali. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif berbentuk deskriptif. Implementasi *enterprise resource planning*, kualitas sistem informasi akuntansi, kompetensi SDM, dan efisiensi sistem pengendalian internal menjadi fokus penelitian ini. Lokasi ini dipilih sebagai tempat penelitian karena PT PLN Indonesia Power Bali PGU merupakan salah satu unit pelaksanaan perusahaan pembangkit yang berada di bawah PT PLN Indonesia Power, dan dalam operasionalnya telah menerapkan sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi dengan menggunakan sistem ERP.

Implementasi *enterprise resource planning* merupakan penerapan suatu sistem informasi untuk mengoperasikan prosedur dari sistem yang telah disepakati dan disetujui untuk dijalankan oleh penggunanya demi keperluan perusahaan. Variabel implementasi *enterprise resource planning* diukur dengan menggunakan empat indikator yang diadopsi dari Romney & Steinbart (2015) yang digabungkan dengan Harun *et al.* (2022) dan dimodifikasi sesuai dengan objek penelitian. Empat indikator tersebut adalah *physical component (hardware & software)*, *brainware (people)*, implementasi (*organizational process*), dan faktor-faktor keberhasilan ERP.

Efektivitas sistem akuntansi bergantung pada sejumlah sumber daya, termasuk teknologi, *hardware*, dan *software* yang dipakai dalam sistem, serta peralatan sistem informasi itu sendiri. Variabel kualitas sistem informasi akuntansi diukur dengan tiga indikator yang diadopsi dari DeLone & McLean (2003) yang digabungkan dengan penelitian dari Almazán *et al.* (2017) dan

dimodifikasi sesuai dengan objek penelitian. Tiga indikator tersebut yaitu kualitas pelayanan, kualitas sistem, dan kualitas informasi. Kompetensi SDM adalah cerminan dari keterampilan yang dimiliki suatu individu sebagai ciri profesionalisme yang menyebabkan individu tersebut mampu berkinerja dengan baik. Variabel kompetensi SDM diukur dengan memakai tiga indikator yang diadopsi dari Watson Wyatt dalam Budiasih *et al.* (2015). Ketiga indikator tersebut adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kepercayaan diri/sikap.

Sistem pengendalian internal merupakan seperangkat kebijakan atau alat pemantauan kegiatan operasional perusahaan dalam melindungi kekayaan dan sumber daya internal perusahaan dari penyalahgunaan dan menjamin tersedianya informasi akuntansi. Variabel sistem pengendalian internal diukur dengan menggunakan lima indikator yang diadopsi dari COSO (2013) dalam Dhillon (2018). Kelima indikator tersebut adalah lingkungan pengendalian, kegiatan pengendalian, penafsiran resiko, informasi dan komunikasi, serta pengawasan. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan di lingkungan PT PLN Indonesia Power Bali PGU sebanyak 175 orang. Sampel dalam penelitian diambil dengan metode *purposive sampling* dan teknik *nonprobability sampling*. Ini berarti bahwa sebanyak 48 orang dimasukkan dalam sampel. Dalam penelitian ini, kuesioner dikirim kepada responden sebagai sarana pengumpulan data dan kuesioner dibagikan secara pribadi kepada setiap responden dengan metode *door to door*.

Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan pada instrumen yang dipakai dalam penelitian ini. Uji validitas digunakan untuk memastikan kebenaran pernyataan dalam kuesioner, sementara uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi pernyataan ketika pengukuran dilakukan beberapa kali terhadap gejala yang sama. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang dikaji dalam penelitian ini. Metode untuk menganalisis data dengan regresi linier berganda. Persamaan model ditunjukkan di bawah ini.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Perusahaan
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi
- X1 = Implementasi *Enterprise Resource Planning*
- X2 = Kualitas Sistem Informasi Akuntansi
- X3 = Kompetensi SDM
- X4 = Sistem Pengendalian Internal
- ε = Tingkat Kesalahan (*error*)/Pengaruh Faktor Lain

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model yang digunakan dalam penelitian, sedangkan uji koefisien determinasi dipakai untuk mengevaluasi keterampilan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t, juga dikenal sebagai uji parsial, memeriksa apakah variabel independen memiliki dampak signifikan pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebaran hasil kuesioner sebanyak 48 eksemplar kembali secara utuh dan pengisian lengkap memenuhi kriteria. Hal tersebut menghasilkan *response rate* dan *useable response rate* sebesar 100 persen. Data yang diperoleh dari 48 responden yang mengisi kuesioner mencakup beberapa karakteristik seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan dominasi laki-laki, dengan jumlah sebanyak 28 orang, serta 19 orang berusia di atas 40 tahun. Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir pada tingkat pendidikan S1, sebanyak 26 orang. Selain itu, semua responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja lebih dari 4 tahun.

Dilakukanlah analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti, yaitu kinerja perusahaan, implementasi ERP, kualitas SIA, kompetensi SDM, dan sistem pengendalian internal.

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation	Total Skor
X1 (implementasi <i>enterprise resource planning</i>)	48	8	20	17,08	3,161	820
X2 (kualitas sistem informasi akuntansi)	48	6	20	17,42	3,578	836
X3 (kompetensi sumber daya manusia)	48	5	12	10,21	1,978	490
X4 (sistem pengendalian internal)	48	7	20	17,58	3,306	844
Y (kinerja perusahaan)	48	12	28	24,37	4,225	1170

Sumber: Data Penelitian, 2023

Implementasi *enterprise resource planning* diukur dengan 5 pernyataan dengan bantuan skala likert 4 poin. Nilai implementasi ERP rata-rata adalah 17,08, yang mendekati nilai maksimum 20, menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan positif dan menyatakan persetujuan yang kuat dengan pernyataan yang diberikan, dengan total jawaban terendah yaitu 8. Nilai standar deviasi sebesar 3,161 lebih kecil daripada nilai rata-ratanya menandakan bahwa tidak terjadi penyimpangan data pada variabel implementasi *enterprise resource planning*.

Lima pernyataan dan skala Likert dengan 4 poin digunakan untuk mengevaluasi kualitas sistem informasi akuntansi. Nilai rata-rata 17,42, mendekati nilai maksimum sebesar 20 mencirikan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang diberikan. Variabel kualitas sistem informasi akuntansi tidak menunjukkan penyimpangan data dengan standar deviasi 3,578 yang kurang dari rata-rata.

Kompetensi sumber daya manusia diukur dengan 3 pernyataan dengan bantuan skala likert 4 poin. Nilai rata-rata data kompetensi SDM adalah 10,21, yang mendekati nilai maksimum 12, menunjukkan bahwa responden lebih cenderung menjawab jawaban setuju dan sangat setuju atas pernyataan yang diberikan dengan total jawaban terendah yaitu 5. Tidak ada varians data dalam variabel kompetensi SDM, karena nilai standar deviasi 1.978 lebih kecil dari rata-rata.

Lima pernyataan digunakan untuk menilai sistem pengendalian internal dengan bantuan skala Likert 4 poin. Hasil pada sistem pengendalian internal memiliki nilai rata-rata 17,58, yang mendekati nilai maksimum 20, menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan dengan total skor terendah 7. Nilai standar deviasi data sistem pengendalian internal sebesar 3,306 lebih kecil daripada *mean* menandakan bahwa tidak terjadi penyimpangan data pada variabel sistem pengendalian internal.

Kinerja perusahaan diukur dengan 7 pernyataan dengan bantuan skala likert 4 poin. Kinerja perusahaan dideskripsikan dengan nilai rata-rata data kinerja perusahaan sebesar 24,37 atau mendekati nilai maksimum sebesar 28 yang berarti bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju atas pernyataan yang diberikan dengan total jawaban terendah yaitu 12. Nilai standar deviasi data kinerja perusahaan 4,225 lebih kecil daripada *mean*-nya yang berarti tidak terjadi penyimpangan data pada variabel kinerja perusahaan.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	48
<i>Test Statistic</i>	0.075
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.200

Sumber: Data Penelitian, 2023

Data dianggap tidak bias atau mempunyai distribusi normal ketika nilai *Asymp. Sig* melebihi 0,05. Dalam Tabel 2 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig* yaitu 0,200 yang > 0,05. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal (tidak bias).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Implementasi <i>Enterprise Resource Planning</i> (X_1)	0,390	2,562
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X_2)	0,343	2,918
Kompetensi SDM (X_3)	0,485	2,060
Sistem Pengendalian Internal (X_4)	0,264	3,781

Sumber: Data Penelitian, 2023

Nilai toleransi dan VIF (*variance inflation factor*) menunjukkan *multicollenierity*. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10, maka multikoinitas tidak ada. Semua variabel mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3. Tidak adanya gejala multikolinieritas menunjukkan bahwa model regresi yang diperoleh bisa dipakai untuk prediksi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig.</i>
Implementasi <i>Enterprise Resource Planning</i> (X_1)	0,348
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X_2)	0,648
Kompetensi SDM (X_3)	0,187
Sistem Pengendalian Internal (X_4)	0,529

Sumber: Data Penelitian, 2023

Sebuah model regresi yang berkualitas tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas atau memiliki tingkat variasi yang homogen. Semua variabel independen penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05 dari model

regresi. Ini menyiratkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,084	1,672		1,246	0,220
X1	0,297	0,140	0,222	2,119	0,040
X2	0,339	0,132	0,287	2,566	0,014
X3	0,419	0,201	0,196	2,088	0,043
X4	0,400	0,163	0,313	2,247	0,018
R ²	= 0,816				
Adjusted R Square	= 0,798				
F hitung	= 47,532				
Signifikansi	= 0,000				

Sumber: Data Penelitian, 2023

Tabel 5 memberikan penjelasan tentang persamaan regresi linier berganda yang digunakan. Persamaan regresi linier berganda penelitian ini yaitu:

$$Y = 2,084 + 0,297X_1 + 0,339X_2 + 0,419X_3 + 0,400X_4 \dots\dots\dots (2)$$

Tabel 5 menyatakan bahwa setiap variabel independen mempunyai nilai koefisien regresi positif dengan signifikansi < 0,05.

Uji F atau F test bertujuan untuk menguji layak tidaknya suatu model regresi. Jika nilai signifikansi $F < \alpha = 0,05$ maka variabel bebas berdampak secara simultan pada kinerja perusahaan sebagai variabel terikat dan model regresi dapat dikatakan layak uji. Sesuai dengan hasil uji F pada Tabel 5 yang memperlihatkan nilai F sebesar 47,532 dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti model regresi layak dipakai dan variabel bebas pada penelitian ini, secara simultan berdampak signifikan pada kinerja perusahaan.

Hipotesis pertama (H₁) berbunyi, implementasi *enterprise resource planning* berpengaruh positif pada kinerja perusahaan memperlihatkan nilai koefisien regresi dengan arah positif senilai 0,297 dan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. Artinya ada dampak positif dan signifikan implementasi ERP pada kinerja perusahaan, sehingga H₁ diterima. Mayoritas karyawan PGU PT PLN Indonesia Power Bali yang berpartisipasi dalam survei memberikan tanggapan persetujuan dan kesepakatan yang kuat pada keempat indikator implementasi ERP. Implementasi ERP pada PT PLN Indonesia Power Bali PGU memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja perusahaannya, dimana sistem ERP memudahkan perusahaan dalam mengintegrasikan dan mengotomatiasi berbagai proses internal perusahaan. Hal ini meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja melalui fitur-fitur dan adanya *physical component* yang sesuai dengan perusahaan. Ditambah lagi dengan adanya *brainware* yang bertanggungjawab dalam pengembangan dan pelaksanaan sistem ERP serta adanya *training* dan *support* yang diberikan perusahaan dapat mengatasi permasalahan dan gangguan yang timbul selama implementasi ERP, sehingga kinerja tidak terganggu dan hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan perusahaan. Ini mendukung teori RBV. Menurut teori RBV, sumber daya tertentu akan memberi perusahaan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Perusahaan telah memanfaatkan sumber daya internalnya berupa sistem ERP sebagai salah satu keunggulan kompetitifnya

sehingga dapat mengoptimalkan segala proses bisnis dan menciptakan kinerja yang lebih baik, efektif, dan efisien. Sebagai salah satu keunggulan kompetitif perusahaan, implementasi ERP, dapat memungkinkan perusahaan untuk terus berinovasi dan berorientasi pada masa depan. Perusahaan dapat mengelola proyek bisnis besar secara efektif dan efisien. Hasil ini berbanding lurus dengan penelitian oleh Nawawi & Yunia (2021) yang menyatakan bahwa pengimplementasian ERP meningkatkan kesempatan inovasi yang membuat peluang jangka panjang dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan Hanum *et al.* (2020) juga menunjukkan implementasi ERP memiliki dampak yang positif dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada efisiensi dan efektifitas perusahaan serta merupakan instrumen penting dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Berdasarkan arah positif koefisien regresi kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 0,339 dan nilai signifikansi 0,014 kurang dari 0,05, hipotesis kedua (H_2) penelitian ini diterima. Artinya, kualitas sistem informasi akuntansi yang tinggi memiliki dampak material dan menguntungkan terhadap hasil bisnis. Hal ini berkorelasi langsung dengan temuan studi lapangan, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PGU PT PLN Indonesia Power Bali yang berpartisipasi dalam survei merespon setuju dan sangat setuju atas pernyataan ketiga indikator kualitas SIA. SIA yang berkualitas dalam PT PLN Indonesia Power Bali PGU dapat memudahkan berbagai tanggung jawab penggunaannya. Semakin tinggi kualitas SIA akan memudahkan akses informasi akuntansi serta dapat mempermudah dalam pengambilan keputusan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja, baik individu maupun perusahaan. Kualitas SIA ini mengurangi risiko ketidakpastian informasi dan mampu menghasilkan *output* berupa informasi yang relevan, akurat, dan *real time*. Penerimaan pengguna terhadap suatu sistem atau teknologi informasi didasarkan pada utilitas yang dirasakan dan kemudahan penggunaannya yang dirasakan, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian ini, mendukung teori TAM. Teknologi sistem informasi akuntansi di PT PLN Indonesia Power Bali PGU meningkatkan kinerja pengguna berkat banyaknya keunggulan, sehingga dapat menghasilkan data akuntansi berkualitas tinggi yang digunakan untuk pengambilan keputusan strategis. Sistem informasi akuntansi pada perusahaan memberikan kemudahan pada penggunaannya dan bersifat *user friendly* dalam mengelola aktivitas perusahaan. Temuan penelitian ini sejalan dengan Fernando (2020), yang menemukan bahwa kualitas sistem dan kualitas informasi perusahaan menentukan 76 persen dari keseluruhan kinerja perusahaan. Sistem informasi akuntansi yang berkualitas berpengaruh dan membawa keuntungan yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan (Muslichah, 2022).

Hipotesis ketiga (H_3) penelitian ini menyatakan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. H_3 diterima karena koefisien regresi memberikan arah positif sebesar 0,419 dengan nilai signifikansi 0,043 kurang dari 0,05, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi sumber daya manusia pada kinerja perusahaan. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian di lapangan yang memperlihatkan sebagian besar karyawan di PT PLN Indonesia Power Bali PGU memiliki pendidikan terakhir S1 dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 4 tahun yang berarti kompetensi SDM

perusahaan sudah baik, tercermin dari indikator pengetahuan, keterampilan (*skill*), dan sikap yang dimiliki oleh karyawan perusahaan. SDM perusahaan telah mampu memanfaatkan sumber daya internal perusahaan. Terlebih lagi perusahaan telah rutin melakukan internal maupun eksternal *training*, membangun *teamwork* yang baik, dan menunjang atmosfer kerja. Kompetensi SDM yang memumpuni mampu memberikan hasil kerja, informasi dan layanan secara maksimal dalam perusahaan. Selain itu, adanya kompetensi yang tinggi dalam perusahaan dapat meminimalisir dan mengatasi gangguan yang timbul dalam internal perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung teori RBV yang menekankan bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif suatu perusahaan harus mengidentifikasi sumber daya internalnya. Dalam model RBV sumber daya perusahaan memiliki peran utama untuk mencapai kinerja organisasi (*Samsiah et al.*, 2022). Kemampuan dalam mengelola sumber daya internal yang merupakan kunci dalam mengembangkan kompetensi pada akhirnya memiliki *impact* berupa kinerja yang tinggi pada perusahaan. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Indiyati *et al.* (2021), yang menemukan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari perusahaan. Latifah (2018) dan Rachmah (2022) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa kompetensi berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Sistem pengendalian internal dihipotesiskan secara positif mempengaruhi kinerja perusahaan (H_4). Sistem pengendalian intern memiliki nilai koefisien regresi positif senilai 0,400 dan nilai signifikansi senilai 0,018 yang keduanya kurang dari 0,05. Artinya, H_4 diterima bahwa sistem pengendalian internal mempunyai dampak positif dan cukup besar pada kinerja perusahaan. Hasil dari analisis hipotesis menyatakan bahwa penggunaan sistem pengendalian internal organisasi meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian dilapangan menunjukkan sebagian besar karyawan pada PT PLN Indonesia Power Bali PGU yang menjadi responden dalam penelitian menjawab setuju dan sangat setuju atas pernyataan pada indikator pengujian sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal yang berjalan baik pada perusahaan membantu memberi kontribusi dalam meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja perusahaan. Penilaian secara berkala dan pengawasan yang efektif, menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal perusahaan dapat menilai dan mengidentifikasi berbagai aktivitas dalam proses bisnis perusahaan. Semakin tinggi sistem pengendalian internal maka dapat meminimalisir tindakan penyalahgunaan dan dapat memantau kegiatan operasional perusahaan berjalan sesuai dengan kebijakan sehingga kinerja perusahaan mengalami peningkatan dan aktivitas bisnis perusahaan menjadi lebih sehat. Selain itu, perusahaan juga telah menerapkan melalui pengawasan, lingkungan pengendalian, penafsiran risiko serta komunikasi yang dilakukan secara efektif dalam perusahaan, melalui penerapan kode etik secara tertulis dan tidak tertulis, integrasi informasi ke dalam sistem agar ketersediaan data terjamin, dimana hal ini dapat berguna untuk meminimalisir terjadinya konflik keagenan. Hasil penelitian ini mendukung gagasan *agency theory* bahwa pihak *principal* telah mempercayakan pengelolaan perusahaan pada agen, dimana terdapat kemungkinan agen bertindak diluar kepentingan *principal* mengenai kebijakan atau peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Hasil ini konsisten dengan

temuan Putra (2019), yang menemukan bahwa pengendalian internal berdampak signifikan pada kinerja perusahaan. Rachmah (2022) juga menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Implementasi *enterprise resource planning* memiliki pengaruh positif pada kinerja perusahaan. Artinya sistem ERP dalam hal *physical component*, baik *hardware* dan *software-nya*, *brainware*, tahap implementasi (*organizational process*), serta faktor-faktor keberhasilan ERP dapat mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Adapun kualitas sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif pada kinerja perusahaan, yang dilihat dari *output* informasi yang relevan, akurat, dan *real time*, kualitas pelayanan serta keterjaminan keamanan maupun ketersediaan informasi perusahaan. Kompetensi SDM mempunyai dampak positif pada kinerja perusahaan. Artinya, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menunjukkan kompetensi semuanya dapat berkontribusi pada kinerja. Sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh positif pada kinerja perusahaan, dilihat dari adanya pengawasan dan penilaian secara berkala dan efektif, lingkungan pengendalian yang baik, komunikasi yang efektif dan terjamin.

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN Indonesia Power Bali PGU, terletak di wilayah Pesanggaran, dengan melibatkan 48 sampel dalam pengukuran kinerja berdasarkan persepsi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dan responden penelitian dengan menggunakan objek yang berbeda untuk melengkapi hasil penelitian dan dapat menggunakan pengukuran kinerja dengan metode lain dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu seperti perspektif keuangan dengan analisis rasio. Jumlah responden yang cukup besar disarankan untuk menghasilkan penelitian yang lebih akurat dan fleksibel.

REFERENSI

- Abrego Almazán, D., Sánchez Tovar, Y., & Medina Quintero, J. M. (2017). Influencia de los sistemas de información en los resultados organizacionales. *Contaduría y Administración*, 62(2), 321–338. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2017.03.001>
- Abu Ghazaleh, M., Abdallah, S., & Khan, M. (2019). Critical internal organization's forces influencing sustainability of post ERP in UAE service industry: A confirmatory factor analysis approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 759–785. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2018-1375>
- Agustin, R. D., Firdaus, M., & Widaninggar, N. (2020). Determinants of Accounting Information System in PT. Indomarco Adi Prima, Jember Branch. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 1(1), 70–76. <https://doi.org/10.38142/ijess.v1i1.48>
- ALDEGIS, A. M. (2018). Impact of Accounting Information Systems' Quality on the Relationship between Organizational Culture and Accounting Information in Jordanian Industrial Public Shareholding Companies. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v8-i1/3829>

- Al-Dmour, A. (2018). THE IMPACT OF THE RELIABILITY OF THE ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM UPON THE BUSINESS PERFORMANCE VIA THE MEDIATING ROLE OF THE QUALITY OF FINANCIAL REPORTING. In *The International Journal of Accounting and Business Society* (Vol. 56, Issue 1).
- Alomari, I. A., Mohd Amir, A., Aziz, K. A., & Md Auzair, S. (2018). Effect of Enterprise Resource Planning Systems and Forms of Management Control on Firm's Competitive Advantage. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 9, 87-98. <https://doi.org/10.17576/ajag-2018-09-08>
- Alsharari, N. (2022). THE IMPLEMENTATION OF ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) IN THE UNITED ARAB EMIRATES: A CASE OF MUSANADA CORPORATION. *International Journal of Technology, Innovation and Management (IJTIM)*, 2(1). <https://doi.org/10.54489/ijtim.v2i1.57>
- Dhillon, S. R. S. & A. (2018). *The Effect of Internal Control by using COSO Framework on Revenue Toward Employee Performance: A Case Study in Public Hospital of South of Tangerang, Indonesia*. <https://ssrn.com/abstract=3299235>
- Fauziah, N. N., & Wahyuningtyas, R. (2020). PENGARUH IMPLEMENTASI INOVASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INDONESIA POWER UPJP KAMOJANG). *Nida Nur Fauziah*, 1(9), 1378-1392.
- Febrianto, T., Soediantono, D., Staf, S., Tri, K., & Laut, A. (2022). Enterprise Resource Planning (ERP) and Implementation Suggestion to the Defense Industry: A Literature Review. In *Journal of Industrial Engineering & Management Research* (Vol. 3, Issue 3). <http://www.jiemar.org>
- Fikri, A. W., & Nurhayati, N. (2020). Prosiding Akuntansi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Prosiding Akuntansi*, 6(1). www.republika.co.id
- Hanum, B., Haekal, J., & Prasetio, D. E. (2020). The Analysis of Implementation of Enterprise Resource Planning in the Warehouse Division of Trading and Service Companies, Indonesia. *International Journal of Engineering Research and Advanced Technology*, 06(07), 37-50. <https://doi.org/10.31695/ijerat.2020.3621>
- Harun, S., Dorasamy, M., & Ahmad, A. A. Bin. (2022). Effect of ERP Implementation on Organizational Performance: Manager's Dilemma. *International Journal of Technology*, 13(5), 1064-1074. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v13i5.5835>
- Hasan, Y., Al-Mamary, S., Measuring Information). 2019. (حسن, المعمرى & د, ياسر). Systems Success In Yemen: Potential Of Delone And Mcleans Model *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 8, 7. www.ijstr.org
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. In

- International Journal of Science and Society* (Vol. 3, Issue 1).
<http://ijsoc.goacademica.com>
- Ismail, A., Harun, S., Laili, F., & Ismail, M. @. (2021). *The Effect of Enterprise Resource Planning (ERP) Systems Implementation on Organizational Performance*.
- Jaya, U. B., Fernando, D., Serang, J. R., Drangong, C., Kota, T., & Banten, S. (2020). *PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM ERP TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN*. 4(2).
- Kasde, F. R. (2021). *Ambidexterity pada Efektivitas Perusahaan*.
- Kautsar, F. A., & Muslichah, M. (2022). The Influence of Accounting Information System Quality on Employee Performance with Good Corporate Governance as a Moderating Variable. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 262–269. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijsms-v5i4p128>
- Latifah. (2018). Analisis pengaruh kompetensi dan kemampuan personal terhadap kinerja. *FORUM EKONOMI*, 20(2), 87–96.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Made, N., I, S., Ketut, G., Ulupui, A., & Budiasih, G. A. (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH DAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH SERTA IMPLIKASINYA PADA KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH*.
- Munawaroh SE., Ak., MM., CA., CSRS., M., & Latifah, T. (2020). PENERAPAN PEMANFAATAN, KUALITAS DAN KEAMANAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DALAM MENINGKATKAN PENILAIAN KINERJA PERUSAHAAN PT MESHINDO JAYATAMA. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Krisnadwipayana*, 7(1). <https://doi.org/10.35137/jabk.v7i1.371>
- Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2017). Determinants and problems of successful ERP implementations – Malaysian experience. In *Int. J. Advanced Operations Management* (Vol. 9, Issue 3).
- Nawawi, M., & Yunia, D. (2021). Model Proses Bisnis ERP, Pengendalian Manajemen dan Keunggulan Kompetitif. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 7(1), 11–22.
<https://doi.org/10.31289/jab.v7i1.4282>
- Praditya, A., & Utomo, D. C. (2022). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: HUBUNGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DENGAN KINERJA PERUSAHAAN. *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 11(4), 1–13.
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Putra, A. P. (2019). *PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN*.
- Rachmah, N. (2022). *Pengaruh Good Corporate Governance, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perumda BPR Majalengka Kabupaten Majalengka Jawa Barat)*.

- Rahmani, H. F. (2018). PENGARUH PENERAPAN ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN. *JURNAL INDONESIA MEMBANGUNA*, 17(3), 47-64. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Rana, M. H., & Malik, M. S. (2017). Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 10(2), 186-207. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-04-2016-0060>
- Samsiah, S., Azmi, Z., Suriyanti, L. H., Bint, N. M., & Muhammad, N. (2022). *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Interrelationship Among Business Units and Private University Performance: A conceptual Framework*. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>
- Saputri, M. (2019). *PENGARUH PRINSIP-PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE, PENGENDALIAN INTERNAL, PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Magelang) SKRIPSI*.
- Sihite, M. (2018). *PERAN KOMPETENSI DALAM MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERDAYA SAING TINGGI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0: SUATU TINJAUAN KONSEPTUAL*. www.methonomi.net
- Syarifuddin, D. (2020). ANALISIS IMPLEMENTASI APLIKASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH (SIMDA) DI PEMERINTAH KABUPATEN SARMI. In *Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah* (Vol. 174, Issue 2).
- Widodo, T. R., Handayani, S. R., & Saifi, M. (2013). PENGARUH APLIKASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 87-100.