

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

**Ni Putu Ayu Krisnawati¹
I Wayan Suartana²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: ayukrisnawati03@gmail.com / Telp. 08990153858

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Sistem informasi akuntansi berbasis komputer sangat penting diterapkan di Bank Perkreditan Rakyat untuk menghasilkan informasi berupa laporan keuangan yang relevan dan reliable. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kemampuan Teknik Personal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keadilan dan teori motivasi. Penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan. Populasi penelitian ini adalah 24 Bank Perkreditan Rakyat yang ada di Kabupaten Tabanan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Kuesioner yang kembali dan layak untuk diolah sebanyak 120 kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kemampuan Teknik Personal berpengaruh positif terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. Hal tersebut berarti semakin tinggi Kompetensi Karyawan dengan sistem yang digunakan maka kinerja sistem informasi akuntansi semakin baik. Semakin besar Motivasi Kerja maka kinerja sistem yang digunakan semakin baik. Semakin tinggi dukungan Komitmen Organisasi maka semakin tinggi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. Semakin tinggi Kemampuan Teknik Personal maka semakin tinggi kinerja sistem informasi akuntansi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengembangkan penelitian yang sama dengan topik yang berbeda dan mempertimbangkan variabel lain untuk menentukan Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kemampuan Teknik Personal. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kemampuan Teknik Personal yang nantinya akan berdampak pada Kinerja Sistem Informasi Akuntansi.

Kata kunci: *Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal terhadap Kinerja SIA*

ABSTRACT

Computer-based accounting information system is very important applied in Bank Perkreditan Rakyat to produce information in the form of relevant and reliable financial statements. This study aims to prove empirically the influence of Employee Competence, Work Motivation, Organizational Commitment and Personal Technical Ability to Accounting Information System Performance. The theory used in this research is the theory of justice and motivation theory. The research conducted at Rural Banks in Tabanan District. The population of this research is 24 Rural Banks in Tabanan District. The sample used in this research is saturated sampling method. A questionnaire that returned and deserve to be processed as many as 120 questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The result of the research shows that the variable of Employee Competence, Work

Motivation, Organizational Commitment and Personal Engineering Ability have a positive effect on Accounting Information System Performance. It means the higher the competence of employees with the system used then the performance of accounting information system the better. The greater the motivation of work then the performance of the system used the better. The higher the support of the organization's commitment the higher the performance of the accounting information system. The higher the ability of personal techniques the higher the performance of accounting information system. For further research is expected to develop the same research with different topics and consider other variables to determine Employee Competence, Work Motivation, Organizational Commitment and Personal Engineering Ability. For the company is expected to be a consideration to improve Employee Competence, Work Motivation, Organizational Commitment and Personal Engineering Capability which will impact on Accounting Information System Performance.

Keywords: *Employee Competence, Work Motivation, Organizational Commitment, Personal Technical Ability to SIA Performance*

PENDAHULUAN

Teknologi informasi membawa perkembangan ke seluruh lapisan masyarakat, organisasi maupun perusahaan-perusahaan, telah beralih dari penggunaan sistem informasi yang manual ke sistem informasi yang berbasis komputer. Penerapan dan pemanfaatan sistem informasi yang berbasis komputer, tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung untuk meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi telah menjadi senjata utama untuk menghadapi persaingan (Akram, 2014). Penggunaan teknologi informasi diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif.

Bidang akuntansi tidak luput dalam perkembangan teknologi sistem informasi. Sistem informasi berperan dalam bidang akuntansi karena sistem pemrosesan informasi akuntansi berbasis komputer memberikan kemudahan bagi para pemakainya dalam menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, tepat waktu, lengkap, dan dapat dipahami (Habaradas & Caning, 2015). Perkembangan teknologi informasi telah banyak membantu meningkatkan Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

di berbagai perusahaan. SIA dapat didefinisikan sebagai alat yang dimasukkan ke dalam bidang teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan (Urquia et al, 2011).

Penerapan SIA pada sebuah bank, menjadi salah satu titik vital yang sudah menjadi kegiatan operasional bank sehari-hari. Industri perbankan dapat dengan mudah mengadopsi perkembangan teknologi ke dalam SIA yang telah diterapkan. Tetapi penerapan sebuah sistem tidaklah terlepas dari suatu masalah. Sistem ini masih kurang efektif dalam penggunaannya karena adanya sumber daya manusia dan pengelolaan Bank Perkreditan Rakyat yang masih belum memadai sehingga kinerja dalam penerapan sistem informasi akuntansi dalam suatu Bank Perkreditan Rakyat perlu ditingkatkan. Sistem informasi akuntansi sebagai sistem tentunya sudah dirancang untuk memenuhi standar kinerja penggunanya. Namun realisasinya ternyata SIA dinilai oleh penggunanya kurang mampu memenuhi standar kinerja penggunaannya. Komara (2005), penerapan suatu sistem dalam perusahaan dihadapkan kepada dua hal, apakah perusahaan mendapatkan keberhasilan penerapan suatu sistem atau kegagalan sistem.

Pada kenyataannya banyak permasalahan yang membuat BPR tidak secara maksimal menerapkan teknologi seperti layaknya teknologi yang dipergunakan oleh bank umum. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja Bank Perkreditan Rakyat sangat penting untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kemampuan teknik personal untuk meningkatkan

kinerja sistem informasi akuntansi yang dimiliki BPR di Kabupaten Tabanan. Dapat diketahui jumlah BPR di Kabupaten Tabanan yaitu sebanyak 24 BPR seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Jumlah BPR yang terdapat di Kabupaten Tabanan

NO	NAMA BPR
1.	BPR Restu Dewata
2.	BPR Sewu
3.	BPR Ayunulus
4.	BPR Prisma Bali
5.	BPR Indobank
6.	BPR Jero Anom
7.	BPR Sutra
8.	BPR Nusamba Mengwi
9.	BPR Luhur Damai
10.	BPR Kertawarga
11.	BPR Kurnia Dewata
12.	BPR Hoki
13.	BPR Maha Boga Marga
14.	BPR Bumi Prima Dana
15.	BPR Arta Adya Murti
16.	BPR Penebel
17.	BPR Amerta Sari
18.	BPR Sentral Ekonomi Nusantara
19.	BPR Arta Budaya
20.	BPR Sedana Yasa
21.	BPR Sedana Murni
22.	BPR Dharmawarga Utama
23.	BPR Kertiawan
24.	BPR Saridananiaga

Sumber : mediabpr.com

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah salah satu jenis bank yang dikenal melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998. Fungsi BPR tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro, kecil dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat. BPR dituntut untuk mampu

meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya maka perusahaan hendaknya mengetahui kinerja karyawan secara menyeluruh. BPR memiliki peranan penting dalam melayani kepentingan dan kebutuhan masyarakat dibidang jasa keuangan khususnya untuk Usaha Kecil dan Mikro (UKM). BPR harus selalu meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tumbuh dengan sehat dan dapat melaksanakan fungsi sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat dan pelaku UKM dibidang jasa keuangan. Informasi mengenai keuangan pada BPR harus akurat dan relevan, karena bank bergerak di bidang keuangan yang menghimpun serta menyalurkan dana pada masyarakat. Dengan kinerja SIA yang baik, maka informasi yang didapat akan membawa dampak positif pada bank, sehingga dapat mencapai tujuannya (Mahmoud, 2014).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penerapan SIA pada suatu organisasi. Kompetensi karyawan adalah perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2009:202). Menurut Soenaryo dan Siswanto (2012:13-1) kompetensi adalah kemampuan manusia yang ditemukan dari praktek dunia nyata dapat digunakan untuk membedakan antara mereka yang sukses (superior) dengan yang biasa-biasa saja ditempat kerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pemakai SIA maka akan semakin baik kinerja dari SIA tersebut (Hongjiang Xu, 1999). Hal ini didukung oleh penelitian dari Wasana (2015) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek perilaku psikologis karyawan, motivasi merupakan akibat dari interaksi karyawan dan situasi. Motivasi sebagai proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, 2006). Karyawan yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan dalam jangka waktu cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Karyawan akan bertahan lama pada pekerjaannya ketika ia merasa telah bekerja secara efektif, suatu Sistem Informasi Akuntansi yang terkomputerisasi tentunya akan lebih efektif bagi karyawan. Motivasi dapat memberikan pengaruh dua arah terhadap penerapan SIA, yaitu motivasi dapat meningkatkan kinerja SIA dan apabila motivasi tidak disampaikan secara tepat maka kinerja SIA dapat mengalami penurunan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Wasana (2015) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Tingkat komitmen organisasi yang dimiliki manajer dapat mendorong keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan, sebagaimana yang dinyatakan oleh Larsen (2003), bahwa dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, komitmen organisasi adalah faktor utama dan sangat penting, karena inti dari komitmen organisasi adalah keterikatan dan loyalitas seorang manajer kepada perusahaan yang akan mendorong mereka untuk selalu bekerja dalam berbagai situasi di perusahaan. Trisnaningsih (2007) hasilnya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif atau signifikan

terhadap kinerja SIA. Hal ini didukung oleh penelitian dari Brilliantien (2007) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Kemampuan teknik personal pemakai sistem informasi juga berperan penting dalam pengembangan sistem informasi untuk dapat menghasilkan informasi yang akurat. Oleh karena itu, setiap karyawan harus dapat menguasai penggunaan sistem berbasis komputer agar dapat memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi, dapat menyimpan data dan mengambil data dalam jumlah yang besar, menghasilkan laporan tepat waktu dalam berbagai bentuk, dapat mengurangi beberapa kesalahan, serta dapat menjadi alat bantu pengambil keputusan (Setyawan, 2013). Komara (2005) dan Kariyani (2006) menyatakan bahwa kemampuan teknik personal memiliki hubungan positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi

Salah satu penelitiannya, Choi, dkk (2010) menyatakan bahwa kemampuan teknik personal sistem informasi adalah pengaruh utama dari perekrutan karyawan dan perancangan sistem informasi. Menurut pernyataan tersebut, salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan teknik personal user yakni dengan mengadakan perekrutan karyawan yang selektif. Selain melalui perekrutan karyawan, saat ini pun telah banyak perusahaan yang melakukan training atau pelatihan terhadap karyawan yang dimilikinya. Training juga dilakukan perusahaan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan teknik personal seorang user / karyawan (Spencer et al., 1993).

Hal ini diharapkan perusahaan dapat membawa manfaat positif pada teknik tujuan tertentu. Adanya keterkaitan antara sistem informasi dengan user dari sistem itu sendiri menunjukkan bahwa dibutuhkan keselarasan diantara keduanya (Opoku, 2014). Pengguna merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja suatu sistem informasi, sehingga dibutuhkan user yang dapat mengoperasikan sistem dengan baik demi kelancaran aktivitas perusahaan.

Permana (2014) menyatakan, pemakai sistem informasi diharuskan memiliki kemampuan tentang komputer dan sistem informasi yang diterapkan agar dapat meningkatkan kinerja SIA. Sesuai dengan hasil penelitiannya bahwa kemampuan teknik personal berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Kariyani (2006). Tetapi terdapat hasil yang berbeda dari penelitian Perbarini (2012), yang menyatakan tidak terdapat pengaruh kemampuan teknik personal terhadap kinerja SIA yang diprosikan dengan kepuasan pemakai dan pemakaian SIA.

Sistem informasi semakin dibutuhkan baik untuk membantu manajemen dalam menjalankan fungsi maupun untuk kelangsungan bank itu sendiri. Penggunaan suatu sistem informasi dapat menimbulkan terjadinya kegagalan dalam penggunaan sistem tersebut. Kegagalan suatu sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari kinerja SIA itu sendiri. Beberapa penelitian yang terkait dengan kinerja sistem informasi akuntansi telah dilakukan dengan menghasilkan kesimpulan yang bervariasi, oleh karena itu relevan untuk dilakukan penelitian kembali terhadap empat faktor tersebut

diantaranya kompetensi karyawan, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kemampuan teknik personal terhadap kinerja SIA.

Pengguna sistem informasi yang memiliki kemampuan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman akan meningkatkan kepuasan dalam menggunakan SIA dan akan terus menggunakannya dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya karena pengguna memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Para peneliti mengasumsikan bahwa tingkat pengetahuan komputer pengguna akhir secara langsung mempengaruhi kepuasan dengan suatu CBIS Komara (2005). Sejalan dengan asumsi tersebut, Choe (1996) menemukan hubungan positif antara kompetensi pengguna SIA dan penggunaan sistem. Luciana (2007) mengatakan semakin tinggi kompetensi pengguna sistem informasi akuntansi maka akan semakin tinggi pula kinerja sistem informasi akuntansi dikarenakan adanya hubungan yang positif antara kompetensi pengguna sistem informasi akuntansi dengan kinerja sistem informasi akuntansi.

H₁: Kompetensi karyawan berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi

Teori *Expectancy* yang diungkapkan oleh Rivai (2005) memandang motivasi sebagai akibat dari tiga tipe keyakinan yang dimiliki individu, terdiri dari ekspektasi berupa keyakinan bahwa usaha seseorang akan mempengaruhi performance. Motivasi dapat memberikan pengaruh dua arah terhadap penerapan SIA, yaitu motivasi dapat meningkatkan kinerja SIA dan apabila motivasi tidak disampaikan secara tepat maka kinerja SIA dapat mengalami penurunan. Menurut Muhindo (2014), motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Ketika motivasi pegawai pengguna SIA memiliki motivasi dan mampu mengaplikasikan SIA dengan baik maka kinerja SIA akan meningkat.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi.

Penerapan sistem informasi akuntansi dalam sebuah perusahaan tidak selalu akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan pengendalian yang baik. Menurut Choe (1996), keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi di sebuah perusahaan adalah masalah krusial karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: 1) Keterlibatan pengguna; 2) Dukungan pimpinan; 3) Pelatihan dan pendidikan pengguna; 4) Faktor kelompok kerja organisasi; dan 5) Faktor organisasi lainnya, seperti ukuran, karakteristik tugas, dan lain-lain. Menurut Burton, et.al. (1992), di samping faktor organisasi seperti kompleksitas tugas, ukuran organisasi, faktor kepemimpinan, dan lain-lain, faktor individual seperti motivasi, kepuasan, kebermanfaatan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi sangat menentukan keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Secara sederhana keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi ditentukan oleh dua faktor saja yaitu teknis dan non teknis (keperilakuan), namun dalam banyak literatur faktor berperilaku yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem akuntansi sangatlah beragam. Menurut Larsen (2003), ada beberapa faktor penentu (antecedent) keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, salah satunya adalah komitmen organisasi yang diartikan sebagai keterikatan seseorang untuk selalu bekerja pada sebuah perusahaan.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi.

Para peneliti mengasumsikan bahwa kemampuan teknik personal secara langsung mempengaruhi kualitas desain dan kinerja sistem informasi. Choe (1996), menemukan bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan teknik personal sistem informasi akuntansi dengan penggunaan sistem. Hal ini sejalan dengan penelitian Komara (2005) dan Kariyani (2006,) yang menyatakan bahwa kemampuan teknik personal memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja SIA.

H₄: Kemampuan teknik berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:55) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan yang telah menerapkan sistem informasi akuntansi untuk mengolah data akuntansinya yang tercatat di Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan. Lokasi tersebut dipilih karena secara umum permasalahan BPR di Kabupaten Tabanan disebabkan oleh kurangnya kualitas sumber daya manusia pengelola BPR. Kabupaten Tabanan memiliki jumlah BPR sebanyak 24 unit. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi karyawan, motivasi kerja, komitmen organisasi, kemampuan teknik personal yang memengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan.

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2009 :59). Variabel bebas dalam penelitian ini antara lain : kompetensi karyawan (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kemampuan teknik personal (X4). Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesiannya.

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (luthans,2006). Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan (Iksan, 2010 :53). Kemampuan teknik personal dibedakan ke dalam kemampuan spesialis dan kemampuan generalis. Kemampuan ini meliputi teknik komputer, sistem komputer, model sistem dan teknik analisis yang berhubungan dengan lembaga, manusia dan lingkungan sekitar.

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel – variabel bebas (Sugiyono, 2009 :33). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja sistem informasi akuntansi (Y). Kinerja yang baik akan tercapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan individual

dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Sistem informasi mampu melengkapi kebutuhan akan informasi dengan benar dan cepat serta menggambarkan kepuasan terhadap kemampuan fungsi dari SIA (Ahmad setiawan, 2012:3).

Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar (Sugiyono, 2014:12). Penelitian ini menggunakan data kualitatif berupa nama, gambaran umum, dan struktur organisasi Bank Perkreditan di Kabupaten Tabanan. Data Kuantitatif adalah data dalam bentuk angka – angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2014 :12). Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu hasil jawaban kuisisioner yang berasal dari responden berdasarkan kuisisioner yang disebarkan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014 :193). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pernyataan responden dalam menjawab kuesioner yang disebarkan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya melalui orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2014 :193). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa daftar nama di Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2009 :51). Populasi penelitian ini adalah BPR yang ada di Kabupaten Tabanan yaitu berjumlah 24 unit.

Jumlah BPR yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 24 BPR. Metode yang digunakan adalah dengan metode Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2009 :57). Hal ini sering digunakan jika jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Darsono (2005) menjelaskan bahwa penelitian sebaiknya menggunakan subjek profesional, karena profesional telah terlatih dibidangnya, bekerja dan berpraktik secara profesional dalam menjalankan tugas – tugasnya. Hal ini sesuai dengan klasifikasi profesional menurut Chau dan Hu (2002), yaitu dilatih khusus pada bidang tertentu, berpraktik mandiri dan bekerja secara profesional dalam menjalankan pekerjaan – pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memilih yang tergolong profesional di lingkungan BPR di Kabupaten Tabanan yang terkait penggunaan sistem informasi akuntansi adalah karyawan di BPR. Dengan demikian jumlah BPR yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 24 BPR dan responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur, yaitu tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap

untuk pengumpulan datanya tetapi dengan jalan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak – pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti terutama pihak yang akan mengisi kuisioner. Wawancara ini dilakukan untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam menafsirkan pertanyaan. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009). Kuisioner yang disebar berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan SPSS. Untuk memecahkan permasalahan yang ada, maka dipergunakan alat analisis regresi linier sebagai berikut.

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

Dimana.

- Y = Kinerja Sistem Informasi Akuntansi
- A = Bilangan konstan, jika seluruh nilai independent adalah nol
- $\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien Regresi Variabel X_1, X_2, X_3, X_4
- X_1 = Kompetensi karyawan
- X_2 = Motivasi kerja
- X_3 = Komitmen organisasi
- X_4 = Kemampuan teknik personal
- e = Residual error atau variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum. Nilai maksimum merupakan nilai tertinggi dari masing-masing variabel. Nilai minimum adalah nilai terendah dari masing-masing variabel. Nilai mean adalah rata hitung dari suatu data. Rata hitung merupakan nilai yang diperoleh dengan menjumlahkan semua nilai data dan membaginya dengan jumlah data.

Tabel 2.
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Karyawan (X_1)	120	8,00	20,00	15,80	4,13
Motivasi Kerja (X_2)	120	10,00	25,00	19,75	5,10
Komitmen Organisasi (X_3)	120	6,00	15,00	11,97	3,24
Kemampuan Teknik Personal (X_4)	120	12,00	30,00	23,56	6,30
	120	16,00	40,00	31,61	8,62
	120				

Sumber : Data primer diolah, 2017

Variabel Kompetensi Karyawan (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 8,00, nilai maksimum sebesar 20,00, mean sebesar 15,80 dan standar deviasi sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 4,13. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 10,00 nilai maksimum sebesar 25,00 mean sebesar 19,75 dan standar deviasi sebesar 5,10. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya

adalah 5,10. Variabel Komitmen Organisasi (X_3) memiliki nilai minimum sebesar 6,00 nilai maksimum sebesar 15,00 mean sebesar 11,97 dan standar deviasi sebesar 3,24. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 3,24. Variabel Kemampuan Teknik Personal (X_4) memiliki nilai minimum sebesar 12,00 nilai maksimum sebesar 30,00 mean sebesar 23,56 dan standar deviasi sebesar 6,30. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 6,3

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Unstandardized Residual
N	120
Kolmogrov-Smirnov Z	0,050
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,200

Sumber : Data primer diolah, 2017

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* ataupun *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10. Tabel 4 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas penelitian sebagai berikut. Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF seluruh variabel kurang dari 10, berarti seluruh variabel telah bebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Kompetensi Karyawan (X ₁)	0,283	3,542
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0,328	3,050
3	Komitmen Organisasi (X ₃)	0,302	3,316
4	Kemampuan Teknik Personal (X ₄)	0,301	3,328

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser . Jika signifikansi t dari hasil meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel bebas lebih dari 0,05 maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Seperti yang terlihat pada Tabel 5 bahwa nilai signifikan dari masing masing variabel adalah lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Kompetensi Karyawan (X ₁)	0,281	Bebas Heteroskedastisitas
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0,777	Bebas Heteroskedastisitas
3	Komitmen Organisasi (X ₃)	0,347	Bebas Heteroskedastisitas
4	Kemampuan Teknik Personal (X ₄)	0,736	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2017

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan (X₁), motivasi kerja (X₂), komitmen organisasi (X₃) dan kemampuan teknik personal (X₄) terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (Y).

Tabel 4. 9 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-2,880	0,947		-3,042	0,003
Kompetensi Karyawan (X ₁)	0,553	0,100	0,265	5,504	0,000
Motivasi Kerja (X ₂)	0,378	0,075	0,224	5,012	0,000
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,677	0,124	0,254	5,460	0,000
Kemampuan Teknik Personal (X ₄)	0,432	0,064	0,316	6,778	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6 dapat menunjukkan nilai koefisien regresi dari variabel bebas (variabel kompetensi karyawan, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kemampuan teknik personal sistem informasi akuntansi) dan konstanta variabel terikat (kinerja sistem informasi akuntansi), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = -2,880 + 0,553 X_1 + 0,378 X_2 + 0,677 X_3 + 0,432 X_4 + e$$

Koefisien regresi kompetensi karyawan (X_1) sebesar 0,553 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi karyawan mempunyai hubungan positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Artinya bahwa kompetensi karyawan berbanding lurus dengan kinerja sistem informasi akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompetensi karyawan meningkat maka kinerja sistem informasi akuntansi akan semakin meningkat. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,378 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Artinya bahwa motivasi kerja berbanding lurus dengan kinerja sistem informasi akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja sistem informasi akuntansi akan semakin meningkat.

Koefisien regresi komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,677 menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Artinya bahwa komitmen organisasi berbanding lurus dengan kinerja sistem informasi akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi meningkat maka kinerja sistem informasi akuntansi akan semakin meningkat. Koefisien regresi kemampuan teknik personal (X_4) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa apabila variabel kemampuan teknik personal mempunyai hubungan positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Artinya bahwa kemampuan teknik personal berbanding lurus dengan kinerja sistem informasi akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kemampuan teknik personal meningkat maka kinerja sistem informasi akuntansi akan semakin meningkat.

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Pada penelitian ini, koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai dari *adjusted R²* karena nilai *adjusted R²* dapat naik ataupun turun apabila satu variabel ditambahkan ke dalam model. Hasil *adjusted R²*. Tabel 7 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,962 ^a	0,925	0,922	2,40356

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa besarnya *adjusted Rsquare* adalah 0,922. Hal ini menunjukkan bahwa 92,2 persen kompetensi karyawan, motivasi kerja, komitmen organisasi, kemampuan teknik personal dan kinerja sistem informasi akuntansi sedangkan 7,8 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 8.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8184,222	4	2046,056	354,165	0,000 ^b
Residual	664,369	115	5,777		
Total	8848,592	119			

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8 nilai signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi karyawan (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan kemampuan teknik personal (X_4) berpengaruh secara serempak pada kinerja sistem informasi

akuntansi (Y) pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, maka model dianggap layak uji dan pembuktian hipotesis dapat dilanjutkan.

Tabel 9.
Hasil Uji t

No	Variabel	t_{hitung}	Sig.	Hipotesis
1	Kompetensi Karyawan (X_1)	-3,042	0,003	Diterima
2	Motivasi Kerja (X_2)	5,504	0,000	Diterima
3	Komitmen Organisasi (X_3)	5,012	0,000	Diterima
4	Kemampuan Teknik Personal (X_4)	5,460	0,000	Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi uji t untuk variabel kompetensi karyawan sebesar 0,003 maka tingkat signifikansi t adalah $0,003 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan kompetensi karyawan berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi diterima (H_1 diterima). Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi uji t untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,000 maka tingkat signifikansi t adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi diterima (H_2 diterima).

Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi uji t untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 maka tingkat signifikansi t adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi diterima (H_3 diterima). Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi uji t untuk variabel kemampuan teknik personal sistem informasi akuntansi sebesar 0,000 maka tingkat signifikansi t adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis 4 yang

menyatakan kemampuan teknik personal berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi diterima (H_4 diterima).

Berdasarkan Tabel 9 diketahui nilai t_{hitung} -3,042 dengan tingkat signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Hipotesis alternatif pertama (H_1) yang menyatakan kompetensi karyawan berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan dengan sistem yang digunakan maka kinerja sistem informasi akuntansi semakin tinggi dan bagus. Ini dapat dilihat dari laporan akhir tahun yang tepat waktu BPR yang mampu menerapkan sistem informasi akuntansi dan memanfaatkan teknologi informasi secara baik maka akan mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya yang nantinya dapat meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi pada BPR.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Luciana (2007) semakin tinggi kompetensi pengguna sistem informasi akuntansi maka akan semakin tinggi pula kinerja sistem informasi akuntansi dikarenakan adanya hubungan yang positif antara kompetensi pengguna sistem informasi akuntansi dengan kinerja sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan Tabel 9 diketahui nilai t_{hitung} 5,504 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Hipotesis alternatif kedua (H_2) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi kerja maka kinerja sistem informasi akuntansi semakin baik. Adanya motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas sistem informasi karena suatu sistem informasi tidak akan baik dalam membantu pekerjaannya apabila tidak melibatkan motivasi kerja. Semakin besar motivasi karyawan maka kinerja sistem yang digunakan semakin baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Muhindo (2014), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Ketika motivasi pegawai pengguna SIA memiliki motivasi dan mampu mengaplikasikan SIA dengan baik maka kinerja SIA akan meningkat.

Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai t_{hitung} 5,012 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Hipotesis alternatif ketiga (H_3) yang komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Komitmen Organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari sejauh mana seseorang karyawan dapat berniat mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi agar mampu mendukung kinerja sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja sistem informasi

akuntansi. Hasil penelitian dari Purnomo (2014) yang menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak yang tinggi akan meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi

Berdasarkan Tabel 9 diketahui nilai t_{hitung} 5,460 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan teknik personal berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Hipotesis alternatif keempat (H_4) yang menyatakan kemampuan teknik personal berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan teknik personal maka semakin tinggi kinerja sistem informasi akuntansi. Dengan diadakannya pelatihan pada karyawan koperasi maka dapat meningkatkan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi pada karyawan yang memiliki pendidikan minimum SMA. Sistem informasi akuntansi akan berjalan efektif apabila para pemakai memiliki kemampuan untuk dapat memahami, menggunakan, dan mengaplikasikan sebuah teknologi menjadi sebuah informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Komara (2005) dan Kariyani (2006,) yang menyatakan bahwa kemampuan teknik personal memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja SIA.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Komitmen Organisasi berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Kemampuan Teknik Personal berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah Bank Perkreditan Rakyat diharapkan terus mengevaluasi sistem informasi akuntansi yang digunakan agar sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat bersaing dalam memberikan pelayanan yang cepat terhadap nasabah di Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan. Hasil kuisioner menunjukkan pada variabel kompetensi karyawan yaitu pimpinan sebaiknya lebih sering memberikan pelatihan mengenai sistem yang digunakan pada Bank Perkreditan Rakyat agar karyawan mampu mengoperasikan sistem informasi akuntansi dengan baik. Hasil kuisioner menunjukkan pada variabel motivasi kerja yaitu pimpinan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir dengan cara meningkatkan tingkat pendidikan S1 sampai S2. Hasil kuisioner menunjukkan pada variabel kemampuan teknik personal sebaiknya pimpinan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

REFERENSI

- Akram Moqbel. 2014. The Impact Of Accounting Information Systems (AIS) On E-Commerce Analytical Study-Service Sector-Jordan ASE. *Irbid National University*
- Burton, F. G, dkk. 1992. An Application of Expectancy Theory for Assesing User Motivation to Utilize an Expert System. *Journal of Management Information System*. 9 (3): 183-198.
- Choe, Jong Min. 1996. The Relationships among Perfomance of Accounting Information System, Influence Factors, and Evolution Level of Information System. *Journal of Management Information Systems*, Vol 12, No 4, pg 215-239.
- Darsono, Li. 2005. Examining Information Technology Acceptance By Individual Professionals. *Gadjah Mada International Journal of Business*, Vol 7, No 3, pg 155-178
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Cetakan V. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hongjiang Xu. 1999. *Data Quality Issues for Accounting Information Systems' Implementation: Systems, Stakeholders, and Organizational Factors*. Butler University.
- Ikhsan, A. dan M. Ishak. *Akuntansi Keprilakuan*, Edisi Dua, Salemba Empat, Jakarta, 2010.
- Komara, Acep, 2005, Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, *SNA VIII Solo*, 15-16 September 2005.
- Luciana, Brilliantien. 2007. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada Bank umum Pemerintah di Wilayah Surabaya dan Sidoarjo. *Jurnal Akuntansi STIE Perbanas Surabaya*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta : ANDI
- Mahmoud Ali Eid. 2014. *The Impact Of Accounting Information Systems (AIS) On Performance Measures With Value Relevance Of Auditors' Communications*. Alzarka High Institute for Computer & Business Administration Damietta, EGYPT.

- Muhindo. 2014. Impact of Accounting Information Systems on Profitability of Small Scale Businesses: A Case of Kampala City in Uganda. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*. Vol. 3, No. 2, 2014, Page: 185-192, ISSN: 2296-1747.
- Opoku Appiah. 2014. *Computerised Accounting Information Systems: Lessons in State-Owned Enterprise in Developing Economies*. Kwame Nkrumah University of Science and Technology.
- Purnomo, Tedi. 2014. Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak dan Pengetahuan Manajer terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia Bandung*.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Spencer, Peter M., & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work "Models for Superior Performance"*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing UPN Veteran Jawa Timur*, Vol 8, No. 1, PP: 1-94.
- Urquía Grande dkk. 2011. *The impact of Accounting Information Systems (AIS) on Performance Measures: Empirical Evidence in Spanish SMEs*. University of Madrid. Spain.