

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Dan Dukungan Manajemen Puncak Sebagai Pemoderasi

Salsabilla Amalia Prapta Deadewi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Indonesia

E-mail: salsabillaprapta@gmail.com

Gede Juliarsa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Indonesia

Abstract. *Technological developments will have an impact on government agencies. Therefore, the ability to compete is needed in order to minimize and neutralize the occurrence of an obstacle. This study aims to determine the effect of the effectiveness of accounting information systems on employee performance with organizational culture and top management support as a moderator. The population in this study amounted to 188 people. The method used is nonprobability sampling with a purposive sampling technique so that a total sample of 51 respondents is obtained. The data analysis technique uses the Moderated Regression Analysis (MRA) Test. The results of testing the first hypothesis indicate that the variable effectiveness of accounting information systems has a positive effect on employee performance. The results of testing the second hypothesis indicate that organizational culture as a moderator weakens the effect of the effectiveness of accounting information systems on employee performance. The results of testing the third hypothesis indicate that top management support as a moderator weakens the effect of the effectiveness of accounting information systems on employee performance.*

Keywords: *Effectiveness of accounting information systems; Employee performance; Organizational culture; Top management support.*

Abstrak. Perkembangan teknologi akan berdampak bagi lembaga pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan dalam bersaing guna meminimalisir dan menetralsir terjadinya suatu hambatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan dengan budaya organisasi dan dukungan manajemen puncak sebagai pemoderasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 188 orang. Metode yang digunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling* sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 51 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai pemoderasi memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak sebagai pemoderasi memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya organisasi; Efektivitas sistem informasi akuntansi; Kinerja karyawan; Dukungan manajemen puncak.

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi yang semakin pesat memiliki dampak yang cukup besar bagi lembaga pemerintahan. Demi mempertahankan kelangsungan hidupnya, suatu lembaga atau organisasi harus memiliki kemampuan dalam bersaing dengan memanfaatkan segala sumber daya dan peluang yang ada, guna meminimalisir dan menetralsisir terjadinya suatu hambatan (N. L. A. A. Dewi & Dharmadiaksa, 2017). Hal ini tentu menjadi tantangan bagi pimpinan lembaga pemerintahan untuk menciptakan suatu penemuan baru dengan mengembangkan metode dan aplikasi baru untuk mengatasi kendala di masa mendatang. Semua ini dapat dilakukan apabila pimpinan organisasi dapat mengambil suatu keputusan berdasarkan informasi yang berkualitas.

Semakin besar dan kompleks suatu organisasi, semakin besar pula informasi yang dibutuhkan oleh pimpinan untuk melaksanakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas organisasi. Huynha (2021), penggunaan sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja, keputusan keuangan dan manajerial menjadi lebih baik. Diperlukan adanya sistem informasi akuntansi yang efektif untuk menghasilkan informasi yang berkualitas dan mampu membantu kinerja penggunanya (Samuel, 2019). Pentingnya sistem informasi akuntansi yang efektif dapat memberikan dampak positif dan signifikan bagi organisasi, karena sistem informasi akuntansi secara manual tidak dapat memenuhi kebutuhan akan informasi dalam proses pengambilan keputusan (Al-Okaily, 2021).

BPJS Kesehatan menggunakan sistem informasi akuntansi berbasis komputer yaitu Aplikasi Akuntansi dan Aplikasi Keuangan. Penggunaan kedua aplikasi tersebut dirasa kurang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kantor pusat BPJS Kesehatan menciptakan suatu aplikasi yang mempermudah kinerja karyawan yaitu Aplikasi Peta-Ku berfungsi untuk meng-*entry* data ke dalam sistem informasi yang terkomputerisasi. Adanya sistem informasi akuntansi memberikan kemudahan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, meminimalisir adanya kesalahan data *entry*, dan keamanan data menjadi lebih terjamin karena setiap karyawan memiliki *username* dan *password* masing-masing sehingga dapat meminimalisir risiko kerusakan dan kebocoran data. Dari kelebihan tersebut, masih ditemukan adanya ketidaksesuaian sisa saldo anggaran pada aplikasi petaku dan aplikasi keuangan.

Mengingat organisasi semakin berkembang dan jumlah transaksi semakin banyak, diperlukan adanya perbaikan dan pengembangan dalam sistem yang digunakan, maka diperlukan adanya unsur yang dapat meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi seperti budaya organisasi dan dukungan manajemen puncak. Semakin efektif sistem informasi akuntansi yang digunakan, semakin meningkatkan kinerja individual (Chintia Dewi *et al.*, 2020). Dewi & Dharmadiaksa (2017) menyatakan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih & Natalia (2020), Putranto & Chasbiandani (2020), serta Paramitha (2020) menyatakan efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan suatu fondasi internal yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Arma Bintang & Dharmadiaksa, 2018). Budaya organisasi dalam suatu organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widhawati (2018), Sunarka (2019), dan Dwipayana (2021) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Ariputra (2018) dan Huynh (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi penerimaan sistem akuntansi. Berbeda dengan hasil penelitian Dewi *et al* (2017) menunjukkan secara parsial maupun bersama-sama sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dukungan manajemen puncak merupakan partisipasi dan keterlibatan manajemen dalam proses pengembangan sistem informasi. Apabila dukungan manajemen puncak tidak ada, maka kinerja karyawan kurang optimal dan sistem yang dikembangkan tidak akan sesuai dengan rencana organisasi. Hasil penelitian sebelumnya yaitu Trisna Dewi & Badera (2017) serta Pardani (2017) menyatakan semakin tinggi dukungan dari manajemen puncak dan ikut dalam perencanaan dan pengembangan sistem informasi akuntansi, semakin memperlihatkan keseriusan manajemen dalam membantu dan mendukung anggota-anggotanya. Berbeda dengan hasil penelitian Aditya & Widhiyani (2018) serta Trenida & Dwirandra (2018) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan manajemen puncak terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi dengan pengguna sistem informasi.

Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: H1: Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. H2: Budaya organisasi memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan. H3: Dukungan manajemen puncak memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di BPJS Kesehatan wilayah Bali meliputi KC Denpasar, KC Klungkung, dan KC Singaraja. Objek dalam penelitian adalah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan dengan budaya organisasi dan dukungan manajemen puncak sebagai variabel pemoderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Kesehatan di wilayah Bali yang berjumlah 188 karyawan. Metode yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 51 responden. Data penelitian akan diuji menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA). Sebelum itu, dilakukan uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji kelayakan dan uji hipotesis.

Model persamaan uji Moderated Regression Analysis (MRA), sebagai berikut:

$$Y = a + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3 + 4X_1X_2 + 5X_1X_3 + \dots(1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

1- 5 = Koefisien Regresi

X₁ = Efektivitas sistem informasi akuntansi

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Dukungan Manajemen Puncak

X₁X₂ = Interaksi antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan budaya organisasi

X₁X₃ = Interaksi antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan dukungan manajemen puncak

= Margin Error

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 1.****Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	18	35,29
Perempuan	33	64,71
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan proporsi karyawan laki-laki dan perempuan berdasarkan jenis kelamin. Pada tabel 4.1 dapat diketahui jumlah karyawan laki-laki sebanyak 18 orang (35,29%) dan karyawan perempuan sebanyak 33 orang (64,71%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di BPJS Kesehatan wilayah Bali dominan perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 2.**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
25-35 tahun	38	74,51
36-41 tahun	10	19,61
42-55 tahun	3	5,88
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan 38 orang (74,51%) dengan umur 25-35 tahun, 10 orang (19,61%) dengan umur 36-41 tahun, dan 3 orang (5,88%) dengan umur 42-55 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di BPJS Kesehatan wilayah Bali lebih didominasi usia 25 sampai 35 tahun.

Tabel 3.**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMK	1	1,96
D3	9	17,65
D4	2	3,92
S1	35	68,63
S2	4	7,84
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMK sebanyak 1 orang (1,96%), D3 sebanyak 9 orang (17,65%), D4 sebanyak 2 orang (3,92%), S1 sebanyak 35 orang (68,63%), dan S2 sebanyak 4 orang (7,84%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di BPJS Kesehatan wilayah Bali lebih di dominasi dengan pendidikan S1.

Tabel 4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 5 tahun	15	29,41
5-10 tahun	24	47,06
11-20 tahun	11	21,57
20 tahun	1	1,96
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan lama bekerja sebagai karyawan kurang dari 5 tahun sebanyak 15 orang (29,41%), 5 sampai 10 tahun sebanyak 24 orang (47,06%), 11 sampai 20 tahun sebanyak 11 orang (21,57%), dan responden yang bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 1 orang (1,96%). Hal ini menunjukkan bahwa lama kerja karyawan di BPJS Kesehatan wilayah Bali yang dominan adalah 5 sampai 10 tahun.

Berdasarkan uji validitas penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan dengan nilai *r Person Correlation* untuk skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel* atau bisa dipercaya dengan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,60.

Tabel 5.

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	51	33	44	41,31	3,619
X2	51	26	36	33,67	3,077
X3	51	15	20	19,14	1,414
Y	51	18	24	22,37	1,587

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada Tabel 5 variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum sebesar 24 dengan nilai rata-rata sebesar 22,37 lebih tinggi dari nilai standar deviasi. Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi (X₁) memiliki nilai minimum sebesar 33 dan nilai maksimum sebesar 44 dengan rata-rata sebesar 41,31 lebih tinggi dari nilai standar deviasi. Variabel budaya organisasi (X₂) memiliki nilai minimum

sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 36 dengan rata-rata sebesar 33,67 lebih tinggi dari nilai standar deviasi. Variabel dukungan manajemen puncak (X_3) memiliki nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 20 dengan rata-rata sebesar 19,14 lebih tinggi dari nilai standar deviasi.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,61110405
Most Extreme Differences	Absolute	0,117
	Positive	0,117
	Negative	-0,110
Test Statistic		0,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,077 ^c

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6 pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* yang mendapat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,077. Hal tersebut mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikansi
1	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1)	0,843
2	Budaya Organisasi (X_2)	0,755
3	Dukungan Manajemen Puncak (X_3)	0,975
4	X1.X2	0,861
5	X1.X3	0,937

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada Tabel 7 seluruh variabel memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari taraf signifikan 5 persen atau 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini memiliki model regresi yang baik dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Moderating Regression Analysis (MRA)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-68,166	16,660		-4,091	0,000
X1	1,860	0,439	4,241	4,239	0,000
X2	1,692	0,563	3,280	3,006	0,004
X3	1,979	1,294	1,764	1,529	0,133
X1.X2	-0,038	0,014	-5,470	-2,693	0,010
X1.X3	-0,035	0,034	-2,523	-1,033	0,307

Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 8, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -68,166 + 1,860 X_1 + 1,692 X_2 + 1,979 X_3 - 0,038X_1X_2 - 0,035X_1X_3 \dots\dots\dots(1)$$

Nilai konstanta sebesar -68,166 menunjukkan bahwa variabel efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan dukungan manajemen puncak dinyatakan konstan pada angka nol, maka variabel kinerja karyawan menurun sebesar 68,166. Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki koefisien regresi 1,860 apabila efektivitas sistem informasi akuntansi meningkat satu satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,860 satuan. Variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi 1,692 apabila pemahaman mengenai budaya organisasi meningkat satu satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,692 satuan. Variabel dukungan manajemen puncak memiliki koefisien regresi 1,979 apabila dukungan manajemen puncak meningkat satu satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,979 satuan. Variabel interaksi efektivitas sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi sebesar -0,038 mengindikasikan efek moderasi yang diberikan negatif, artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan akan menurun. Variabel interaksi efektivitas sistem informasi akuntansi dan dukungan manajemen puncak sebesar -0,035 mengindikasikan efek moderasi yang diberikan adalah negatif, artinya semakin tinggi dukungan manajemen puncak, maka pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan akan menurun.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,923 ^a	0,852	0,835	0,644

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X1.X2, X1.X3

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,835 atau 83,5%. Hal ini berarti bahwa 83,5% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan dukungan manajemen puncak, sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 9.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Anovaa						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	<i>Regression</i>	107,249	5	21,450	51,694	0,000b
	<i>Residual</i>	18,672	45	0,415		
	<i>Total</i>	125,922	50			

a. Dependent variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, M, X1.M, X2.M

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada Tabel 9 diperoleh nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000. Disimpulkan bahwa tingkat signifikan lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, sehingga model analisis layak digunakan pada penelitian ini. Hasil tersebut berarti nilai efektivitas sistem informasi akuntansi (X_1), budaya organisasi (X_2), dukungan manajemen puncak (X), interaksi efektivitas sistem informasi akuntansi dengan budaya organisasi ($X_1.X_2$), dan interaksi efektivitas sistem informasi akuntansi dengan dukungan manajemen puncak ($X_1.X_3$) secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,860 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0,05, yang berarti H_1 diterima. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widhawati & Damayanthi (2018), Arma Bintang & Dharmadiaksa (2018), Cahyanti (2018), Murni & Juliarsa (2018), dan Yamawati (2021).

Variabel moderasi budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,038 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0,05, yang berarti H_2 ditolak. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiartini (2016), Rizkiawan (2021), Widhawati (2018), Sunarka (2019), dan Dwipayana (2021).

Variabel moderasi dukungan manajemen puncak memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,035 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,307 lebih besar dari nilai taraf nyata 0,05, yang berarti H_3 ditolak. Dukungan manajemen puncak tidak memberikan dampak dalam keefektifan sistem informasi akuntansi, karena dukungan yang diberikan manajemen puncak akan berdampak langsung pada kinerja karyawan (Azhmy *et al.*, 2022). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trenida (2018), Febrianti (2021), dan Aditya (2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di BPJS Kesehatan wilayah Bali. Hal ini berarti semakin tinggi efektivitas sistem informasi akuntansi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Budaya organisasi diasumsikan sebagai tradisi yang sukar dirubah, sedangkan sistem informasi akuntansi mengalami perubahan dari masa ke masa. Budaya organisasi tidak memberikan dampak pada efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Dukungan manajemen puncak tidak mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dukungan dari manajemen puncak menjadi faktor yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran yang diberikan bagi organisasi dapat meningkatkan pelatihan mengenai penggunaan sistem informasi akuntansi kepada karyawan, agar setiap karyawan dapat menerima manfaat dan kemudahan dari penggunaan sistem informasi tersebut. Pemahaman mengenai budaya organisasi dan dukungan manajemen puncak juga menjadi hal penting bagi organisasi, karena dari kedua faktor tersebut dapat memberikan dorongan tersendiri bagi karyawan saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah variabel independen yang meliputi pelatihan untuk pengguna, tingkat pendidikan, kenyamanan fisik, kecanggihan teknologi, kompleksitas tugas, insentif, dan usia. Menambahkan variabel moderasi meliputi insentif, keahlian

pemakai komputer dan kompleksitas tugas. Hal ini ditujukan guna mengetahui variabel yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, A. . N. Y. K., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Pada Efektivitas Sia Dengan Dukungan Manajemen Puncak, Dan Kemampuan Teknik Personal Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(1), 705–733. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i01.p27>.
- Afandi, A. N., Fatimah, N., & Martana, C. R. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 15(1), 456–464.
- Al-Okaily, M. (2021). Assessing the effectiveness of accounting information systems in the era of COVID-19 pandemic. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-08-2021-0148>.
- Andika, R. (2021). Penguatan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 9–17.
- Anjani, P. W., & Wirawati, N. G. P. (2018). Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(3), 2430–2457. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i03.p29>.
- 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*, 22(1), 216. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i01.p09>.
- Arma Bintang, D. A. A., & Dharmadiaksa, I. B. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individual dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 2295. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i03.p25>.
- Azhmy, M. F., Pitono, & Sakila, F. T. (2022). *Dampak Dukungan Manajemen Puncak , Motivasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan OS (Outsourcing) PT . PLN (Persero) ULP (Unit Pelayanan Pelanggan) Medan Selatan*. 1–9.
- Bodnar, G. H., & Hopwood, W. S. (2004). *Sistem Informasi Akuntansi* (Edisi 9).
- Chintia Dewi, N. P. M., Dewi, A. A., & Kresnandra, A. A. N. A. (2020). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kemampuan Teknis Pengguna pada Kinerja Individual Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(7). <https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i07.p02>.
- Dagilienne, L., & Šutiene, K. (2019). Corporate sustainability accounting information systems: a contingency-based approach. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 10(2), 260–289. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2018-0200>.

- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *Journal Storage*, 13(3), 319–340.
- Dewi, C. I. R. S., Surya, L. P. L. S., & Yudha, C. K. (2020). Pengaruh Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kejelasan Tujuan Terhadap Efektivitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Badung). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 110–116. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1417.110-116>.
- Dewi, N. L. A. A., & Dharmadiaksa, I. B. (2017). Pengaruh Efektivitas SIA, Pemanfaatan TI dan Kemampuan Teknis Pemakai SIA Terhadap Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(1), 386–414.
- Dewi, P. S., Yuniarta, G. A., & Wikrama, I. A. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Hotel Di Kabupaten Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 7(1).
- Dwi Cahyanti, I. G. A., & Suartana, I. W. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(3), 2090–2117. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i03.p18>.
- Dwipayana, I. G. N. K., & Suputra, I. D. G. D. (2021). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Tegalalang. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 298–308. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p03>.
- Eka Sarastini, N. P., & Sadha Suardikha, I. M. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sia Pada Kinerja Individual. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20(2), 1476–1503. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v20.i02.p22>.
- Ellena, C. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja Karyawan, Pelatihan Karyawan, Insentif, dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi*. (Vol. 6, Issue 1). Universitas Multimedia Nusantara.
- Febrianti, K. F., Wahdiat, I. S., & Juwenah, J. (2021). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Dukungan Manajemen Puncak dan Kompetensi Karyawan Akuntansi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 6(1), 20–38. <https://doi.org/10.25134/jrka.v6i1.4375>.
- Fitriati, A., & Suharman, H. (2017). Kajian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi XX*.
- Hardani, Hikmatul, N. A., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Pertama). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Huynh, Q. L. (2021). The effect of organizational culture on quality of accounting information: Mediating the role of accounting information system. *Accounting*, 7(7), 1689–1694. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.030>.
- Huynh, Q. L., Thi, T. T. N., Huynh, T. K., Thi, T. A. D., & Thi, T. L. Le. (2020). The Effects of Organizational Culture on Human Resources Management: A Study on Vietnamese Publicly Listed Enterprises. *Asian Economic and Financial Review*,

- 10(7), 885–894. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.107.885.894>.
- Muliana, I. K., Suprasto, H. B., & Ratnadi, N. M. D. (2017). Pengaruh Partisipasi Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Dukungan Manajemen Puncak dan pendidikan dan Pelatihan pada Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Dengan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2413–2440.
- Murni, N. N. N. S., & Juliarsa, G. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 24(1), 715–740. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i01.p27>.
- Nahriyanti. (2020). Pengaruh Dukungan Top Management, Kemampuan, Serta Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Palopo). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnisntansi Dan Bisnis*, 03(02), 21–45.
- Ningsih, Y., & Natalia, E. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wook Global Technology. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 935–944.
- Noviani, N. L. K. S., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 2212–2241. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i03.p22>.
- Nurliyani, N., Darma, J., & Ikhsan, A. (2020). The Effect of Organizational Culture on the Quality of Accounting Information Systems. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 198–205. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.735>.
- Odoyo, C. O., & Ojera, P. B. (2020). Impact of Top Management Support on Accounting Information System: A Case of Enterprise Resource Planning (ERP) System. *Universal Journal of Management*, 8(1), 12–19. <https://doi.org/10.13189/ujm.2020.080102>.
- Pakpahan, D. S., & Afrizon. (2020). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan jasa keuangan Di Jakarta. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(1), 117–131.
- Paramitha, A. A. (2020). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Tingkat Keahlian, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Individual Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedomo Trenggalek. In *UIN Satu Tulungagung*.
- Pardani, K. K., & Damayanthi, I. G. A. E. (2017). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Manajemen Puncak Dan Kemampuan Pemakai Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(3), 2234–2261.
- Pontonuwu, T. C., Elim, I., & Suwetja, I. G. (2017). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Dan Pengetahuan Manajer Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Retail Di Manado (Pada PT. Ace Hardware Tbk, PT. Informa Furnishings dan Toys Kingdom). *Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 336–344. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.17686.2017>.

- Presiden Republik Indonesia. (2011). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial* (pp. 1–68).
- Probonurtjahjo, D., Adi, W. C., Padinu, A., & Megawati. (2020). Analisis Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 5(2), 63–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.51774/mapan.v5i2.133>.
- Putranto, N. A., & Chasbiandani, T. (2020). Factors Affecting The Performance of Accounting Information System In PT. Agung Automall. *Universitas Pancasila*, 1(1), 28–39.
- Qashdina, & Evayani. (2018). Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Empiris Pada Hotel-Hotel Berbintang Di Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 3(1), 103–110.
- Raditya, I. D. G. N., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Manajemen Puncak, dan Pemanfaatan Teknologi pada Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 24(2), 845. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i02.p02>.
- Rizkiawan, R. (2021). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Dan Insentif Sebagai Pemoderasi*. Institut Informatika & Bisnis Darmajaya.
- Samuel. (2019). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi, Manajemen Sistem Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Individu Terhadap Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Kabupaten Samosir. In *Universitas Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara.
- Saputra, I. G. D., & Padnyawati, K. D. (2022). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Locus Of Control Internal dan Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Karangasem. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 4, 217–221.
- Sugiartini, N., & Dharmadiaksa, I. (2016). Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 14(3), 1867–1894.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sunarka, P. S., & Bakhtiar, M. R. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 21(1), 53–62. <https://doi.org/10.37470/1.21.1.146>.
- Suryawan, K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 871. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i02.p03>.
- Trenida, I. P. G. T., & Dwirandra, A. A. N. B. (2018). Dukungan Manajemen Puncak Memoderasi Keterlibatan Pengguna dan Kemampuan Pengguna pada Kinerja SIA DISPERINDAG Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 1844. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i03.p09>.

- Trisna Dewi, S. A. N., & Badera, D. N. (2017). Dukungan Manajemen Puncak Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Teknologi Informasi Pada Implementasi Sipkd Di Pemerintah Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(6), 2819. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p08>.
- Utama, M. S. (2016). Aplikasi Analisis Kuantitatif. In *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana*.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24(2), 1301–1327. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i02.p18>.
- Widiantari, N. P., & Sari Widhiyani, N. L. (2019). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Kenyamanan Fisik Pada Kinerja Karyawan LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 258–275. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v29.i01.p17>.
- Wiguna, D. M. A. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 17, 798–824.
- Wijaya, T., & Budiman, S. (2016). *Analisis Multivariat Untuk Penelitian Manajemen* (B. Rahmat (ed.); 1st ed.). Pohon Cahaya. 21-2-2018.
- Yamawati, N. K. S., & Dewi, I. G. A. R. P. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Kabupaten Gianyar Dengan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Satyagraha*, 4(2), 62–72.
- Yuliarmi, N. N., & Marhaeni, A. A. I. N. (2019). *Metode Riset Jilid 2* (1st ed.). CV. Sastra Utama.