

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Putra Media Utama Di Kabupaten Sumbawa Barat

Pemi Aprianti¹, Ahmad Jibrail^{2*}

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Sumbawa,
Kabupaten Sumbawa, Negara Indonesia^{1,2}

*Email Korespodensi: ahmad.jibrail@uts.ac.id

ABSTRACT

Sejarah Artikel:

Diterima 16-01-2026
Disetujui 26-01-2026
Diterbitkan 28-01-2026

This study aims to analyze the effect of the implementation of Accounting Information Systems (AIS) and employee competence on employee performance at CV. Putra Media Utama in West Sumbawa Regency. Employee performance is a crucial factor in supporting organizational success, particularly in facing technological advancements and increasing demands for work effectiveness. The effective implementation of Accounting Information Systems, supported by adequate employee competence, is expected to improve work quality and employee productivity. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to employees of CV. Putra Media Utama as research respondents. The data analysis techniques employed include validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate that partially, the implementation of Accounting Information Systems has a positive and significant effect on employee performance. Employee competence also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, simultaneously, the implementation of Accounting Information Systems and employee competence have a significant effect on employee performance at CV. Putra Media Utama in West Sumbawa Regency. These findings indicate that better implementation of Accounting Information Systems and higher employee competence lead to improved employee performance. This study is expected to provide practical contributions for the company in enhancing the effectiveness of Accounting Information Systems implementation and developing employee competence to improve performance. In addition, the results of this research are expected to serve as a reference for future studies related to Accounting Information Systems and employee performance.

Keywords: Accounting Information Systems; Employee Competence; Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan efektivitas kerja. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi yang efektif serta kompetensi karyawan yang memadai diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui

penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Putra Media Utama yang dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi dan semakin tinggi kompetensi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi serta pengembangan kompetensi karyawan guna mendukung peningkatan kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan.

Katakunci: Sistem Informasi Akuntansi; Kompetensi Karyawan; Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aprianti, P., & Jibrail, A. (2026). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Putra Media Utama Di Kabupaten Sumbawa Barat. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 2366-2380. <https://doi.org/10.63822/en0w0m58>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing secara efektif. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem dan lingkungan kerja yang mendukung. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2020) menjelaskan bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi dari tiga faktor utama: kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan lingkungan kerja (environment). Artinya, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan yang memadai, motivasi yang kuat, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Robbins dan Coulter (2019), kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku kerja seseorang yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh organisasi, meliputi aspek efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa seorang karyawan mampu menjalankan tugasnya secara optimal sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki.

Dalam konteks CV. Putra Media Utama, kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk menjaga keberlanjutan usaha dan daya saing perusahaan. Karyawan dituntut untuk tidak hanya mampu menguasai aspek teknis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan sistem, terutama dalam penerapan sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi prioritas utama yang perlu didukung oleh penerapan teknologi informasi yang efektif serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial karena perusahaan bergerak di bidang jasa dan perdagangan yang sangat bergantung pada kecepatan serta ketepatan informasi keuangan (Rizqi et al., 2025). Keputusan bisnis yang lambat atau tidak akurat akibat sistem informasi yang tidak berjalan efektif dapat menyebabkan hilangnya peluang bisnis, menurunnya efisiensi, bahkan kerugian finansial. Oleh karena itu, penerapan SIA yang baik dan peningkatan kompetensi karyawan harus berjalan beriringan agar dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang efektif. SIA merupakan sistem terintegrasi yang dirancang untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data keuangan menjadi informasi yang relevan bagi pengambilan keputusan manajemen (Romney & Steinbart, 2022). Sistem ini membantu meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pelaporan keuangan, mengurangi kesalahan manusia, serta mempercepat proses kerja karyawan. Ketika SIA diterapkan dengan baik, karyawan akan memiliki akses terhadap informasi yang akurat dan tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas hasil.

SIA berperan penting dalam meningkatkan efisiensi operasional perusahaan melalui pengurangan kesalahan manual, percepatan proses pelaporan, dan peningkatan akurasi data. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang terintegrasi, perusahaan dapat memantau arus kas, persediaan, penjualan, serta biaya operasional secara real time. Hal ini memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan yang cepat

dan tepat berdasarkan data yang akurat (Wilkinson et al., 2021). Selain itu, SIA juga membantu dalam mengamankan data keuangan perusahaan dari kesalahan dan kecurangan.

Gelinas & Dull (2020) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi yang efektif harus memenuhi tiga karakteristik utama, yaitu keandalan (reliability), ketepatan waktu (timeliness), dan relevansi (relevance). Sistem yang andal akan memberikan laporan keuangan yang akurat dan dapat dipercaya, sementara ketepatan waktu memastikan informasi disampaikan saat dibutuhkan, dan relevansi menjamin informasi yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan skala menengah seperti CV. Putra Media Utama yang menghadapi kendala dalam penerapan SIA. Kendala tersebut dapat berupa kurangnya pelatihan, keterbatasan perangkat lunak, serta resistensi dari karyawan terhadap sistem baru.

Puspitasari dan Ardiansyah (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat keberhasilan penerapan SIA sangat bergantung pada dukungan manajemen dan kesiapan sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Ketika SIA tidak diterapkan secara optimal, proses bisnis menjadi lambat, laporan keuangan tidak tepat waktu, dan pengambilan keputusan menjadi kurang efektif.

Hasil penelitian Putra dan Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja individu. Sementara Siregar (2023) menemukan bahwa kompetensi karyawan menjadi faktor mediasi yang memperkuat pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi yang canggih sekalipun tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa dukungan kompetensi yang memadai dari pengguna.

Selain itu, faktor kompetensi karyawan juga memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas penerapan sistem informasi dan peningkatan kinerja. Berdasarkan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993), Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan sistem baru, memahami proses kerja berbasis teknologi, dan mampu memanfaatkan sistem informasi untuk mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Pengetahuan (knowledge) mengacu pada pemahaman teoritis dan konseptual yang dimiliki karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan. Keterampilan (skills) menunjukkan kemampuan praktis untuk menerapkan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, seperti kemampuan menggunakan perangkat lunak akuntansi, melakukan analisis laporan keuangan, dan mengelola data akuntansi secara efektif. Sementara itu, sikap (attitude) mencerminkan perilaku, nilai, dan etika kerja yang memengaruhi cara individu berinteraksi di lingkungan kerja.

Menurut Rivai (2021), kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan sistem dan teknologi, meningkatkan kecepatan kerja, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan dan perilaku yang dapat diamati dan diukur, yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang kompeten akan mampu memahami dan memanfaatkan sistem informasi akuntansi dengan lebih efektif, serta memberikan hasil kerja yang akurat dan efisien.

Berdasarkan pengamatan awal, CV. Putra Media Utama telah menunjukkan upaya positif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan sistem akuntansi berbasis digital. Penerapan sistem ini bertujuan untuk meningkatkan ketepatan pencatatan transaksi, mempercepat penyusunan laporan keuangan, serta mendukung transparansi informasi bagi manajemen. Selain itu, sebagian karyawan telah mampu memanfaatkan sistem tersebut untuk mempercepat proses kerja dan mengurangi kesalahan manual.

Namun demikian, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) tidak selalu secara otomatis meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal pada CV. Putra Media Utama, meskipun perusahaan telah mulai menerapkan sistem akuntansi berbasis digital, masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan dalam pencatatan transaksi, kesalahan input data, serta rendahnya pemanfaatan fitur sistem secara optimal oleh sebagian karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan penerapan sistem informasi akuntansi secara teoritis dengan realitas yang terjadi di lapangan.

Selain permasalahan pada penerapan sistem, fenomena lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan di CV. Putra Media Utama adalah kompetensi karyawan yang belum merata. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat perbedaan tingkat pemahaman dan keterampilan karyawan dalam menggunakan sistem akuntansi digital, khususnya dalam pencatatan transaksi, pengelompokan akun, serta penyusunan laporan keuangan. Beberapa karyawan masih bergantung pada rekan kerja tertentu dalam mengoperasikan sistem, sehingga proses kerja menjadi kurang efisien dan berpotensi menimbulkan kesalahan. Selain itu, kurangnya pemahaman terhadap pentingnya akurasi data dan prosedur akuntansi juga berdampak pada kualitas informasi keuangan yang dihasilkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Penelitian Handayani (2023) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu, terutama dalam organisasi yang menerapkan sistem berbasis teknologi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi mampu beradaptasi dengan perubahan sistem dan menyesuaikan cara kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi karyawan menjadi faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang unggul dan berkelanjutan di tengah perkembangan teknologi yang pesat.

Fenomena ini sejalan dengan temuan penelitian Rachmawati dan Nurdin (2021) yang menyatakan bahwa penerapan teknologi informasi tanpa kesiapan sumber daya manusia seringkali menyebabkan hasil yang tidak optimal. Kinerja karyawan cenderung stagnan bahkan menurun karena sistem yang seharusnya membantu justru menjadi beban kerja baru akibat kurangnya kemampuan teknis. Oleh karena itu, integrasi antara sistem informasi yang baik dan kompetensi karyawan yang tinggi menjadi kombinasi penting dalam meningkatkan kinerja.

Lebih jauh, Robbins dan Judge (2022) mengemukakan bahwa efektivitas kerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang menjalankan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan, sementara efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil tertentu. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menggabungkan kedua aspek tersebut. Dengan penerapan sistem informasi yang efektif, beban administratif dapat berkurang, sementara kompetensi yang memadai akan membuat karyawan mampu memanfaatkan sistem tersebut secara maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap) terkait pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan ketika kompetensi karyawan belum memadai. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menguji kembali pengaruh penerapan SIA dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Media Utama.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) merupakan hasil sinergi antara penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2). Penerapan sistem yang baik

akan memberikan kemudahan dan kecepatan dalam pelaksanaan tugas, sedangkan kompetensi yang tinggi akan memastikan sistem tersebut digunakan secara efektif untuk mendukung kinerja individu dan organisasi. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan agar dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Media Utama. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu akuntansi manajemen dan sumber daya manusia, serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja berbasis teknologi dan pengembangan kompetensi.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal komprehensif (eksplanatori) untuk menguji pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan analisis data menggunakan prosedur statistik, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Chandrarin, 2017). Sebelum analisis utama, peneliti melakukan transformasi data dan menguji asumsi-asumsi klasik untuk memastikan validitas hasil penelitian. Desain ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen (penerapan SIA dan kompetensi karyawan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada 34 karyawan CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat sesuai kriteria responden yang telah ditentukan. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai penerapan sistem informasi akuntansi, kompetensi karyawan, serta kinerja karyawan dengan menggunakan skala Likert 4 poin. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, laporan tahunan perusahaan, dan situs web yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder ini berfungsi sebagai pendukung dan pembanding dalam menganalisis hasil penelitian yang diperoleh dari data primer (Chandrarin, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat sebanyak 52 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sampel sebesar 10 persen, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 34 responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik simple random sampling, sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian (Chandrarin, 2017:25). Kriteria responden ditetapkan secara umum, yaitu: (1) karyawan tetap CV. Putra Media Utama, (2) telah bekerja minimal 6 bulan, (3) terlibat langsung atau tidak langsung dalam penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, (4) menggunakan atau terdampak oleh SIA dalam pekerjaan sehari-hari, dan (5) bersedia mengisi kuesioner dengan jujur dan lengkap. Kriteria ini menjamin bahwa responden memiliki pengalaman yang relevan dengan variabel-variabel penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan terstruktur untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Sebelum digunakan, kuesioner diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen tersebut valid dan reliable. Validitas diuji menggunakan korelasi product moment Pearson, di mana item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,286). Reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha, di mana instrumen

dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Ghozali, 2018). Kuesioner menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban (Sangat Setuju=4, Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1) untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan terkait penerapan sistem informasi akuntansi, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan CV. Putra Media Utama yang menjadi responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator masing-masing variabel yang telah dipetakan dalam definisi operasional variabel dan disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan pilihan jawaban sesuai skala Likert 4 poin (Chandrarini, 2017:124). Penggunaan kuesioner dipilih karena peneliti memiliki pemahaman yang jelas mengenai variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari respons responden. Kuesioner disebarkan pada tanggal 24 Desember 2025 kepada 34 responden yang telah memenuhi kriteria sampel. Data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner tersebut kemudian digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel independen (penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan kompetensi karyawan) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan). Definisi operasional variabel disusun untuk memastikan bahwa setiap variabel dapat diukur secara objektif dan tepat. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi diukur melalui lima indikator: kualitas informasi, kemudahan penggunaan sistem, keamanan data, pemanfaatan sistem oleh karyawan, dan ketersediaan fasilitas pendukung. Kompetensi karyawan diukur melalui lima indikator: pengetahuan, keterampilan, sikap/attitude, kemampuan pemecahan masalah, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja karyawan diukur melalui lima indikator: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan kerja sama dalam tim (Mangkunegara, 2017; Spencer & Spencer, 1993).

Teknik analisis data dimulai dengan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), dilanjutkan dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), kemudian analisis regresi linear berganda, dan diakhiri dengan uji hipotesis. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat-syarat statistik sebelum dilakukan pengujian hipotesis (Ghozali, 2018). Uji hipotesis terdiri dari: (1) uji parsial (uji-t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, (2) uji simultan (uji-F) untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen, dan (3) uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh penerapan SIA dan kompetensi karyawan. Seluruh analisis data dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS versi 26 untuk memastikan akurasi hasil pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas (Shapiro-Wilk)

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	,148	34	,058	,940	34	,060
Kompetensi Karyawan	,096	34	,200*	,949	34	,118
Kinerja Karyawan	,148	34	,058	,943	34	,077

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: data diolah, 2026

Uji Shapiro-Wilk variabel Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X1) bernilai 0,060, variabel Kompetensi Karyawan (X2) dengan nilai 0,118, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sig 0,077 yang berarti lebih besar dari 0,05 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pada data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1 (Constant)	7,927	5,176		1,531	,136	
Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	,529	,112	,553	4,722	,000	,782 1,279
Kompetensi Karyawan	,290	,086	,396	3,385	,002	,782 1,279

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2026

Dari hasil di atas maka dapat dikatakan bahwa nilai variance inflation factore (VIF) semua variabel dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 dan Tolerance > 0,10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dari hasil tabel diatas tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedasitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,635	2,898		-1,254	,219
Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	,057	,063	,177	,907	,372
Kompetensi Karyawan	,038	,048	,154	,791	,435

a. Dependent Variable: ABS_res

Sumber: data diolah, 2026

Dari tabel 3 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent dalam

penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,927	5,176		1,531	,136
	Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	,529	,112	,553	4,722	,000
	Kompetensi Karyawan	,290	,086	,396	3,385	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4, model regresi linier berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan dengan persamaan berikut:

$$Y = 7,927 + 0,529 X_1 + 0,290 X_2 + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 7,927 menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X₁) dan Kompetensi Karyawan (X₂) diasumsikan tetap atau konstan, maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,927.
- Koefisien regresi variabel Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X₁) sebesar 0,529 menunjukkan bahwa apabila variabel Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X₁) meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada variabel dari Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan dengan jumlah sebesar 0,529.
- Koefisien regresi variabel Kompetensi Karyawan (X₂) sebesar 0,290 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi Karyawan (X₂) meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan dengan jumlah sebesar 0,290.

3. Uji Hipotesis

a. Uji-t

Nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan rumus $df = (a/2; n-k-1)$ keterangan:

Tabel 5. Hasil Uji-t

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,927	5,176		1,531	,136
	Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	,529	,112	,553	4,722	,000
	Kompetensi Karyawan	,290	,086	,396	3,385	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji T variabel sebagai berikut:

1) Variabel Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Nilai t-hitung yang dihasilkan pada Penerapan Sistem Informasi Akuntansi sebesar 4,722 > 2.042 dan nilai sig. 0,000. Hasil signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X₁) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Variabel Kompetensi Karyawan

Nilai t-hitung variabel Kompetensi Karyawan sebesar $3,385 > 2.042$ dan nilai sig. $0,002$. Hasil signifikan yaitu $0,002 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817a	,668	,646	1,35929

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi, terdapat nilai R square sebesar 668. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 66,8% sisanya 33,2 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

c. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.105	2	57.552	31.149	.000 ^b
	Residual	57.277	31	1.848		
	Total	172.382	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 31,149 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi antara penerapan sistem informasi akuntansi yang baik dan kompetensi karyawan yang memadai. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini juga dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pembahasan

1. Hubungan antara Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat

Berdasarkan hasil interpretasi kuesioner variabel Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X_1) yang terdiri dari 15 pernyataan, diperoleh total skor keseluruhan sebesar 1.684, yang menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi di CV. Putra Media Utama berada pada kategori baik.

Pada indikator kualitas informasi, pernyataan nomor 1 hingga 3 memperoleh skor berturut-turut sebesar 111, 110, dan 107. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai informasi yang dihasilkan sistem mampu membantu memahami pekerjaan, sesuai dengan kebutuhan kerja, serta tersedia tepat waktu. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sistem informasi akuntansi telah menyediakan informasi yang relevan dan bermanfaat dalam mendukung pelaksanaan tugas karyawan.

Pada indikator kemudahan penggunaan sistem, pernyataan nomor 4, 5, dan 6 memperoleh skor masing-masing sebesar 117, 116, dan 110. Skor yang relatif tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sistem yang digunakan mudah dipahami, tidak menyulitkan, serta membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudahan penggunaan sistem menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk memanfaatkan sistem secara optimal, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan efektif.

Selanjutnya, pada indikator keamanan data, pernyataan nomor 7, 8, dan 9 memperoleh skor sebesar 118, 114, dan 117. Tingginya skor pada indikator ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi positif terhadap pengelolaan dan penyimpanan data perusahaan. Karyawan merasa aman dalam menggunakan sistem yang diterapkan karena data pekerjaan dikelola secara tertib dan terlindungi dengan baik. Kondisi ini meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap sistem informasi akuntansi yang digunakan perusahaan.

Pada indikator pemanfaatan sistem oleh karyawan, pernyataan nomor 10, 11, dan 12 memperoleh skor masing-masing sebesar 110, 109, dan 112. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi telah dimanfaatkan secara aktif oleh karyawan dalam mendukung pekerjaan sehari-hari, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan kinerja kerja. Pemanfaatan sistem yang optimal mencerminkan bahwa sistem tidak hanya tersedia, tetapi juga benar-benar digunakan dalam proses kerja operasional.

Terakhir, pada indikator ketersediaan fasilitas pendukung, pernyataan nomor 13, 14, dan 15 memperoleh skor sebesar 109, 117, dan 107. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, arahan atau petunjuk kerja, serta sarana pendukung yang disediakan perusahaan dinilai cukup memadai dalam mendukung kelancaran pekerjaan karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai, penerapan sistem informasi akuntansi dapat berjalan secara optimal dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil interpretasi kuesioner ini memperkuat hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Media Utama. Semakin baik kualitas sistem, kemudahan penggunaan, keamanan data, pemanfaatan sistem, serta dukungan fasilitas kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini mendukung Agency Theory (Teori Keagenan) yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling(1976), yang menjelaskan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berfungsi sebagai mekanisme pengendalian dan pengawasan bagi principal terhadap agent. SAI mampu mengurangi asimetri informasi antara manajemen dan karyawan, sehingga aktivitas kerja dapat dipantau secara transparan dan akuntabel. Dengan tersedianya informasi keuangan yang akurat dan tepat waktu, karyawan sebagai agent dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal dan selaras dengan kepentingan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian Mastuti (2019) dan putra (2020) yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wijaya (2022) juga menemukan bahwa integritas sistem informasi akuntansi meningkatkan kecepatan dan ketepatan akses informasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa penerapan sistem informasi akuntansi merupakan factor prnting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hubungan antara Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV.Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa

Berdasarkan interpretasi hasil kuesioner variabel kompetensi karyawan yang terdiri dari 15 pernyataan, diperoleh total skor keseluruhan sebesar 1.679 yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan CV. Putra Media Utama berada pada kategori baik. Pada indikator pengetahuan, pernyataan nomor 1 sampai dengan 3 memperoleh skor masing-masing sebesar 115, 114, dan 114. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, mengetahui prosedur kerja yang berlaku, serta memahami alur kerja yang harus dijalankan dalam perusahaan.

Pada indikator keterampilan, pernyataan nomor 4 sampai dengan 6 memperoleh skor sebesar 110, 107, dan 111. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas, memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja yang berlaku di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja karyawan telah mendukung pelaksanaan tugas secara efektif.

Selanjutnya, pada indikator sikap kerja, pernyataan nomor 7 sampai dengan 9 memperoleh skor sebesar 113, 109, dan 111. Skor tersebut mencerminkan bahwa karyawan memiliki sikap kerja yang positif, menjaga kedisiplinan, serta terbuka terhadap masukan untuk meningkatkan kualitas kerja. Sikap kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pada indikator kemampuan pemecahan masalah, pernyataan nomor 10 sampai dengan 12 memperoleh skor tertinggi, yaitu sebesar 122, 115, dan 113. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mencari solusi ketika menghadapi kendala pekerjaan, mampu mengambil keputusan kerja sesuai dengan situasi yang dihadapi, serta tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan. Tingginya skor pada indikator ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki daya adaptasi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.

Terakhir, pada indikator kemampuan bekerja sama, pernyataan nomor 13 sampai dengan 15 memperoleh skor masing-masing sebesar 109, 108, dan 108. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim, bersedia membantu rekan kerja, serta menghargai pendapat orang lain. Kerja sama yang baik antar karyawan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil interpretasi kuesioner ini memperkuat hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Media Utama. Semakin baik tingkat pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan pemecahan masalah, serta kemampuan bekerja sama yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini mendukung Agency Theory, dimana kompetensi karyawan sebagai agent berperan penting dalam memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh principal dapat dijalankan secara optimal. Karyawan yang kompeten memiliki kemampuan untuk memahami sistem, prosedur, dan kebijakan perusahaan dengan baik, sehingga dapat meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi. Dengan kompetensi yang memadai, konflik kepentingan antara principal dan agent dapat diminimalkan karena karyawan mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Krisnawati(20221) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Permana(2022) dan Handayani(2023) juga menemukan bahwa kompetensi karyawan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa kompetensi karyawan merupakan factor kunci dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

3. Hubungan antara Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem informasi akuntansi yang digunakan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi karyawan yang mengoperasikan sistem tersebut.

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi yang baik memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melakukan pencatatan transaksi, pengolahan data, serta penyusunan laporan keuangan secara lebih cepat dan akurat. Sistem yang terintegrasi mampu mengurangi kesalahan pencatatan, mempercepat alur kerja, dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Namun demikian, efektivitas penerapan sistem tersebut akan semakin optimal apabila didukung oleh kompetensi karyawan yang memadai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja.

Kompetensi karyawan berperan penting dalam memastikan bahwa sistem informasi akuntansi dapat dimanfaatkan secara maksimal. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik akan lebih mudah memahami prosedur kerja berbasis sistem, mampu mengoperasikan perangkat lunak akuntansi dengan benar, serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, sikap kerja yang positif, seperti tanggung jawab dan kedisiplinan, turut mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Gibson (1997), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja, termasuk dukungan teknologi informasi. Penerapan sistem informasi akuntansi sebagai bagian dari lingkungan kerja akan memberikan hasil yang optimal apabila karyawan memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai. Dengan demikian, terdapat hubungan yang saling melengkapi antara teknologi dan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama (2019), Sari dan Arifin (2020), serta Wibowo dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa penerapan SIA dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rahmawati (2022) juga menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem informasi yang efektif dan kompetensi sumber daya manusia yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada CV. Putra Media Utama tidak hanya bergantung pada penerapan Sistem Informasi Akuntansi semata, tetapi juga memerlukan pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Sinergi antara sistem informasi akuntansi yang efektif dan kompetensi karyawan yang memadai menjadi faktor kunci dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sistem informasi akuntansi yang andal, tepat waktu, dan mudah digunakan mampu membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, akurat, dan efisien.
2. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang baik cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan untuk memahami tugas dengan baik, meminimalkan kesalahan kerja, serta beradaptasi dengan sistem dan teknologi yang digunakan perusahaan.
3. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Media Utama di Kabupaten Sumbawa Barat. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor sistem atau sumber daya manusia secara terpisah, melainkan merupakan hasil sinergi antara penerapan sistem informasi akuntansi yang efektif dan kompetensi karyawan yang memadai. Kombinasi keduanya mampu mendorong peningkatan produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, A., Setiaji, D., & Ramadhan, F. (2023). Kompetensi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 30–40.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2010). *Human resource management*. McGraw-Hill.
- Chandrarini, G. (2017). *Metode riset akuntansi*. Salemba Empat.
- Gelinas, U. J., & Dull, R. B. (2020). *Accounting information systems*. Cengage Learning.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Handayani, N. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 55–67.
- Indriyasari, D., & Maryono, A. (2022). *Statistik untuk penelitian*. Andi.
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Kayla, A., Putri, R., & Firmansyah, T. (2024). Efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Teknologi dan Bisnis*, 5(1), 22–35.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maryoto. (2007). *Manajemen kinerja*. Graha Ilmu.
- Puspitasari, M., & Ardiansyah, A. (2023). Faktor-faktor keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 14(1), 44–58.
- Pireni, A. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 3(1), 14–25.
- Pratama, R. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi*, 8(2), 115–125.
- Putra, B., & Rahmawati, N. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 12–21.
- Rachmawati, N., & Nurdin, A. (2021). Pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 199–210.
- Rahmawati, S. (2022). Pengaruh SIA dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(4), 88–99.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rizqi, R. M., Rajaguguk, T. S., Afriansyah, B., & Hermelinda, T. (2025). PENGARUH ASPEK AKUNTANSI KEPERILAKUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK. *Realible Accounting Journal*, 5(1), 222-235.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2022). *Accounting information systems* (16th ed.). Pearson.
- Sari, F., & Arifin, M. Z. (2020). Pengaruh komitmen dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi*, 11(1), 74–83.
- Siregar, E. (2023). Kompetensi sebagai mediasi pengaruh SIA terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 55–66.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Spencer, L., & Spencer, S. (2020). *Competency framework for performance excellence*. Wiley.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surianto, A. (2023). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 9(1), 60–70.
- Wilkinson, J. W., Cerullo, M. J., Raval, V., & Wong-On-Wing, B. (2021). *Accounting information systems: Essential concepts and applications*. Wiley.
- Widiyasari, L. (2023). Kompetensi karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 100–112.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo, H., & Nugroho, R. (2021). Pengaruh SIA dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 14(3), 201–212.