

PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SANTANA GROUP KARTASURA

Laila Nur Fitriani¹⁾, Wikan Budi Utami²⁾, Muh Hasan Ma'ruf³⁾

Program Studi S1 Akuntansi, ITB AAS Indonesia^{1,2,3}

¹E-mail: lalapoo05121@gmail.com

²E-mail: budiutamiwikan@gmail.

³E-mail: hasan.stie.aas@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the quality of accounting information systems, budget planning, and digital technology on managerial performance at the Santana Group Kartasura. This study uses a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires to 55 respondents selected using saturated sampling techniques. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS version 25 software, which includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and autocorrelation tests), as well as hypothesis tests consisting of F tests, t tests, and coefficients of determination (R^2). The results of partial hypothesis testing indicate that the effectiveness of accounting information systems has a positive but insignificant effect on employee performance. Meanwhile, the organizational culture variable partially has a positive and significant effect on employee performance. Incentive variables are also proven to have a positive and significant effect on employee performance, as well as being a dominant factor in influencing employee performance.

Keywords : *Accounting, Culture, Effectiveness, Employee, Information, Incentives, Organizational, Performance, Systems.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan pada sektor industri jasa transportasi merupakan pilar fundamental dalam menjamin keberlanjutan bisnis, kepuasan konsumen, dan kelancaran operasional di era modern. Dinamika mobilitas publik yang kian masif menuntut penyedia jasa transportasi lokal untuk senantiasa adaptif, terstruktur, dan efisien dalam mengelola seluruh aset sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja yang optimal sejatinya berakar dari pola kerja sama yang solid, komitmen kolektif, serta stimulasi dari lingkungan internal perusahaan itu sendiri. Kemampuan karyawan untuk berkembang dan mengeksekusi tanggung jawabnya dipengaruhi secara signifikan oleh dukungan sarana teknis, keselarasan tata nilai organisasi, hingga pemenuhan kebutuhan finansial maupun non-finansial secara berkala. Di Indonesia, lanskap riset manajemen sumber daya manusia dan akuntansi keprilakuan mengenai produktivitas tenaga kerja masih sangat didominasi oleh objek penelitian skala besar pada sektor manufaktur, perbankan komersial, maupun industri perhotelan. Akibatnya, konseptualisasi dan dinamika internal pada perusahaan jasa transportasi lokal berorientasi kedaerahan seringkali kurang terwakili dalam literatur ilmiah.

Oleh karena itu, karakteristik operasional jasa transportasi memiliki tingkat kompleksitas lapangan yang sangat tinggi, mobilitas yang dinamis, serta risiko administrasi finansial yang rentan terhadap distorsi data jika tidak dikelola lewat sistem yang mumpuni. Salah satu entitas bisnis transportasi terkemuka yang merepresentasikan kondisi ini adalah Santana Group Kartasura, sebuah badan usaha mapan yang telah beroperasi selama lebih dari satu dekade dengan fokus utama pada penyewaan armada kendaraan, paket pariwisata, serta layanan penjemputan logistik terpadu di wilayah Jawa Tengah.

Dalam kerangka tata kelola internal Santana Group, implementasi Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berbasis teknologi digital telah dioperasikan guna memfasilitasi pencatatan transaksi secara aktual, mengendalikan status ketersediaan armada, serta merumuskan laporan profitabilitas mingguan. Namun, fenomena krusial yang ditemui di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan fungsional (*functional gap*). Penggunaan SIA dinilai belum memberikan kontribusi merata bagi peningkatan produktivitas seluruh lini kerja, mengingat rendahnya literasi teknis serta terjadinya polarisasi pemanfaatan yang hanya berpusat pada bagian administrasi dan keuangan semata. Akibatnya, keterlambatan rekapitulasi data dari personil lapangan kerap kali menghambat efisiensi kerja manajerial secara menyeluruh. Kesenjangan empiris (*research gap*) pun muncul ketika membandingkan hasil-hasil riset terdahulu; studi oleh Astri Widhawati dan IGAE Damayanthi (2018) serta Kadek Krisyanti Monita dan I Ketut Yudana Adi (2022) menegaskan bahwa efektivitas SIA terbukti secara empiris memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di lain pihak, temuan Rigi Gobilantri (2021) menunjukkan anomali di mana penerapan sistem informasi akuntansi justru memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap performa individu pekerja.

Di samping faktor sistemik, aspek sosiologis berupa budaya organisasi turut memegang peranan krusial sebagai instrumen pengendalian perilaku karyawan. Penanaman nilai-nilai kedisiplinan, keselamatan berkendara (*safety riding*), dan orientasi pelayanan prima di Santana Group idealnya berfungsi sebagai perekat sosial. Meski demikian, inkonsistensi penerapan norma operasional antar kru unit (pengemudi dan mekanik) dengan jajaran staff kantor sering memicu celah komunikasi yang berpotensi mengganggu ritme kerja harian. Ketidaksamaan konklusi riset terdahulu mengenai budaya organisasi di mana riset I Kadek Budiantara dkk. (2022) menyatakan pengaruh positif kuat, sementara Rio Johan Putra dan Dewi Rochimah (2022) membuktikan adanya pengaruh negatif tidak signifikan makin menegaskan urgensi dilakukannya pengujian kembali pada konteks perusahaan transportasi. Lebih jauh lagi, skema insentif mingguan yang diterapkan perusahaan sebagai stimulus finansial juga menghadapi tantangan serius. Sistem input data manual yang masih dominan berisiko memunculkan salah rekapitulasi ritase perjalanan armada yang memicu kecemburuan sosial akibat ketidaksesuaian beban kerja riil dengan nominal insentif yang disalurkan. Masalah ini berdampak langsung pada fluktuasi angka absensi karyawan di lapangan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis metode data Kuantitatif. Data primer dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya melalui kuesioner yang diberikan kepada responden di Santana Group Kartasura. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan partner bisnis di Santana Group Kartasura yang berjumlah 55 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan

menyebarkan kuesioner terstruktur dengan menggunakan Skala Likert untuk mengukur indikator dari setiap variabel. Teknik analisis data meliputi pengujian instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan analisis koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Penyajian deskripsi karakteristik responden dilakukan untuk memetakan profil demografis tenaga kerja aktif di lingkungan organisasi Santana Group Kartasura. Berdasarkan data primer yang berhasil dihimpun dari 55 responden, mayoritas tenaga kerja didominasi oleh gender laki-laki sebanyak 42 individu (76%), sedangkan kelompok perempuan tercatat sebanyak 13 individu (24%). Tinjauan aspek usia menunjukkan sebaran yang cukup matang, di mana pekerja berusia 20–35 tahun berjumlah 25 orang (46%), kelompok usia 40–55 tahun berjumlah 26 orang (47%), dan personil senior berusia 55–60 tahun sebanyak 4 orang (7%). Berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir, struktur organisasi didominasi oleh lulusan SMA/SMK sederajat sebanyak 40 orang (73%), diikuti lulusan S1 sebanyak 8 orang (14%), SMP sebanyak 5 orang (9%), serta D3 dan D4 masing-masing sebanyak 1 orang (2%). Data konsentrasi divisi kerja di atas memperlihatkan bahwa aktivitas inti bisnis Santana Group Kartasura sangat bertumpu pada lini operasional lapangan (66%). Peta persebaran spasial kontribusi sektoral ini juga divisualisasikan melalui Grafik 1 di bawah ini guna memberikan gambaran visual yang jelas mengenai konsentrasi tenaga kerja di lokasi penelitian.

Sebelum melangkah pada pengujian model regresi, instrumen penelitian wajib melalui evaluasi validitas dan reliabilitas. Hasil ekstraksi korelasi Pearson menunjukkan seluruh item pertanyaan untuk variabel Efektivitas SIA (P1–P6), Budaya Organisasi (P1–P6), Insentif (P1–P4), dan Kinerja Karyawan (P1–P4) memiliki nilai r-hitung berkisar antara 0,571 hingga 0,760, yang berarti secara keseluruhan melampaui ambang batas kritis r -tabel sebesar 0,2609 pada $df=53$, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada uji reliabilitas, nilai koefisien Cronbach's Alpha dari variabel Efektivitas SIA tercatat sebesar 0,781, Budaya Organisasi sebesar 0,741; Insentif sebesar 0,632, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,620. Karena seluruh nilai koefisien tersebut berada di atas ambang 0,60, maka seluruh instrumen pengukuran dijamin andal dan konsisten untuk digunakan dalam analisis multivariat.

Hasil pengujian asumsi klasik membuktikan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan ekonometrika Ordinary Least Squares (OLS). Uji normalitas residual via Kolmogorov-Smirnov menghasilkan skor signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut jauh lebih besar dari 0,05, maka residual terbukti berdistribusi normal secara sempurna. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel Efektivitas SIA sebesar 0,776 ($VIF = 1,289$), Budaya Organisasi sebesar 0,688 ($VIF = 1,453$), dan Insentif sebesar 0,664 ($VIF = 1,506$). Tidak adanya nilai VIF yang melebihi angka 10,0 ataupun Tolerance di bawah 0,10 memastikan model terbebas dari gejala korelasi linier antar variabel bebas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas Glejser mengonfirmasi nilai p-value variabel Efektivitas SIA sebesar 0,076, Budaya Organisasi sebesar 0,551, dan Insentif sebesar 0,564, semuanya bernilai di atas 0,05 yang mengindikasikan varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Terakhir, uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson (DW)

sebesar 2,253. Merujuk pada batas tabel DW untuk $n=55$ dan $k=3$, nilai tersebut berada di area dU (1,6815) hingga $4-dU$ (2,3185), yang menegaskan ketiadaan masalah autokorelasi dalam model regresi. persamaan garis regresi linier berganda dapat diformulasikan ke dalam struktur matematis empiris sebagai berikut:

$$Y = 1,090 + 0,432 X_1 + 0,245 X_2 + 0,630 X_3$$

Uji Kelayakan Model secara simultan (Uji F) menghasilkan nilai F-hitung sebesar 8,722 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, model regresi ini dinyatakan sangat layak (goodness of fit) untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,300 (30,0%). Angka ini mengindikasikan bahwa kontribusi simultan dari Efektivitas SIA, Budaya Organisasi, dan Insentif mampu menjelaskan sebesar 30,0% variasi performa karyawan Santana Group Kartasura, sedangkan sisa 70,0% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar pemodelan riset ini, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi individu, ataupun beban kerja fisik.

3.2. Pembahasan

Tinjauan mendalam atas hasil pengujian parsial memberikan potret teoretis yang menarik terkait implementasi manajemen di industri transportasi lokal. Berdasarkan hasil estimasi variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,736 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,089. Karena t-hitung < t-tabel (2,008) dan nilai signifikansi > 0,05, maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan Efektivitas SIA terhadap Kinerja Karyawan secara empiris **ditolak**. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat efektivitas, keandalan, maupun kecanggihan sistem informasi akuntansi digital yang disediakan oleh Santana Group tidak menjadi faktor penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan secara umum.

Secara teoretis, anomali ini dapat diuraikan secara logis melalui Teori Kontingensi (Contingency Theory), yang menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi tidak bersifat universal melainkan sangat bergantung pada keselarasan (fit) antara karakteristik teknologi dengan tuntutan lingkungan tugas operasional (task characteristics). Berdasarkan sebaran karakteristik deskriptif pada Tabel 1, sebesar 65,5% dari total karyawan Santana Group merupakan personil operasional lapangan yang terdiri atas pengemudi armada, konduktor, serta mekanik bengkel. Bagi kelompok mayoritas ini, aktivitas kerja harian mereka didominasi oleh pelayanan fisik langsung kepada konsumen, ketepatan waktu tempuh, pemeliharaan teknis mesin, serta navigasi rute jalan raya. Keberadaan platform SIA digital—seperti menu input data akuntansi ataupun database rekapitulasi keuangan transaksi—bukanlah instrumen utama yang menggerakkan atau memfasilitasi produktivitas tugas harian mereka di lapangan. Manfaat fungsional dari kehadiran sistem akuntansi digital ini cenderung terpolarisasi dan dirasakan secara eksklusif oleh personil back-office, khususnya divisi Administrasi & Keuangan yang hanya merepresentasikan 12,7% dari total organisasi. Akibatnya, ketika diuji secara agregat dalam satu kesatuan organisasi, kontribusi SIA terhadap peningkatan performa kerja individu menjadi bias dan kehilangan signifikansi statistiknya. Temuan realitas lapangan ini sejalan dengan studi empiris terdahulu dari Rigi Gobilantri (2021) yang menemukan bahwa SIA tidak memiliki dampak krusial bagi kinerja karyawan non-keuangan, namun bertentangan dengan kesimpulan riset Astri Widhawati dkk. (2018) dan Sefianti (2020) yang dilaksanakan pada sektor formal perbankan dan perusahaan

dagang terstruktur di mana seluruh staff wajib berinteraksi langsung dengan komputer akuntansi sepanjang jam kerja.

Sebaliknya, analisis pengujian parameter Budaya Organisasi (X2) merevelasikan hasil yang bertolak belakang. Nilai t-hitung variabel ini tercatat sebesar 2,464 dengan skor signifikansi sebesar 0,017. Karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (2,008) dan $p\text{-value} < 0,05$, maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara meyakinkan **diterima**. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,245 menandakan bahwa setiap peningkatan kualitas internalisasi budaya organisasi sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,245 satuan secara konsisten. yang efektif. Budaya organisasi yang solid di lingkungan Santana Group Kartasura mampu menciptakan iklim kerja yang suportif, transparan, dan kondusif, sehingga memicu rasa memiliki (sense of belonging) dan memandu karyawan untuk mengeksekusi standardisasi operasional prosedur (SOP) secara sukarela demi menjaga reputasi perusahaan jasa transportasi ini di mata publik. Eksistensi pengaruh positif ini mendukung penuh pilar Teori Kontingensi teoretis mengenai pentingnya keselarasan budaya situasional, serta selaras dengan konklusi riset empiris yang dipublikasikan oleh I Kadek Budiantara dkk. (2022) serta riset Putra, Subarkah, dan Dewi (2021) yang mengonfirmasi peran dominan tata nilai organisasi dalam mengarahkan produktivitas internal badan usaha transportasi. Selanjutnya, hasil pengujian statistik untuk variabel Insentif (X3) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,285 dengan parameter signifikansi sebesar 0,026. Nilai t-hitung yang melampaui batas t-tabel (2,008) dan skor signifikansi yang berada di bawah level 0,05 memberikan landasan kuat untuk **menerima** hipotesis ketiga (H3). Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,630 menegaskan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif signifikan, sekaligus memegang peranan sebagai faktor dominan (paling berpengaruh) dalam memengaruhi variasi tinggi rendahnya kinerja karyawan di Santana Group Kartasura jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Ditinjau dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, industri jasa transportasi merupakan industri yang padat karya (labor-intensive) dengan tingkat risiko kelelahan fisik dan beban kerja lapangan yang tinggi. Konsekuensinya, tingkat kepuasan finansial karyawan menjadi sangat sensitif. Kebijakan manajemen Santana Group yang menyalurkan bonus komisi tambahan di luar gaji pokok secara tunai dengan frekuensi sekali seminggu terbukti secara empiris sukses menjadi stimulan psikologis dan motivator intrinsik yang sangat kuat bagi kru pengemudi untuk mengejar target ritase perjalanan armada. Ketika sistem penghargaan (reward system) dipersepsikan adil, transparan, dan disalurkan tepat waktu sesuai dengan pengorbanan beban kerja serta risiko di jalan raya, maka moral dan loyalitas kerja karyawan akan terdongkrak secara nyata. Hal ini berdampak pada penurunan tingkat absensi mangkir kerja serta minimalisasi kesalahan administratif operasional. Temuan dominan dari variabel insentif ini memperkuat dasar Teori Agensi (Agency Theory) terkait optimalisasi kontrak kompensasi dan sejalan dengan hasil studi terdahulu dari Chairil Anwar (2021), Kadek Krisyanti Monita (2022), serta Ranti Melasari dan Nopi Lestari (2019) yang menyimpulkan bahwa skema insentif yang atraktif merupakan instrumen paling krusial dalam memacu kinerja operasional pada sektor industri jasa pelayanan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data empiris dan pembahasan komprehensif yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya mengenai model regresi linier berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan pokok sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian ini: (1) Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Santana Group Kartasura secara agregat organisasi, dikarenakan fungsionalitas sistem akuntansi digital terpolarisasi secara terbatas hanya pada bagian administrasi keuangan dan kurang memfasilitasi aktivitas kerja mayoritas karyawan lini depan (*frontline workers*) yang didominasi kru operasional transportasi lapangan; (2) Budaya Organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, mencerminkan bahwa internalisasi tata nilai kedisiplinan, keselamatan berkendara, kerja sama tim, dan kepatuhan terhadap SOP mampu mengarahkan perilaku karyawan menuju performa operasional yang optimal; (3) Insentif terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus bertindak sebagai variabel dominan yang memicu motivasi kerja serta produktivitas harian tenaga kerja melalui skema bonus mingguan berbasis keadilan ritase perjalanan armada.

Sebagai implikasi praktis atas temuan riset ini, jajaran manajemen puncak Santana Group Kartasura direkomendasikan untuk senantiasa mengoptimalkan kebijakan reward system finansial dan memperkuat internalisasi budaya organisasi secara konsisten guna mempertahankan keunggulan kompetitif di industri transportasi lokal. Bersamaan dengan itu, manajemen perlu melakukan evaluasi total dan simplifikasi (*redesain*) atas platform sistem informasi akuntansi agar bersifat lebih aplikatif, fleksibel, mudah diakses melalui gawai (*mobile-friendly*), serta terintegrasi langsung dengan input data digital harian para kru pengemudi operasional lapangan guna mengeliminasi kendala rekapitulasi manual. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup validitas eksternal penelitian dengan mengombinasikan metode kuesioner dengan wawancara mendalam (*mixed-methods*), memperluas objek penelitian pada beberapa perusahaan transportasi sejenis di wilayah Surakarta, serta menambahkan variabel bebas kontekstual baru seperti Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) dan beban kerja operasional fisik.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya sehingga naskah penelitian jurnal ilmiah ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Ucapan terima kasih secara mendalam ditujukan kepada kedua orang tua tercinta. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Kakek tercinta selaku pahlawan penyemangat, dan ucapan terima kasih disampaikan kepada Rektor ITB AAS Indonesia Dr. Darmanto, MM, Dekan FEB LMS Kristiyanti, SE., M.Si, Ak, dan Ketua Program Studi S1 Akuntansi Desy Nur Pratiwi, SE, M.Si. Secara khusus, rasa hormat dan terima kasih penulis haturkan kepada Dra. Wikan Budi Utami, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Muh. Hasan Ma'aruf, ST., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan teoretis, dan motivasi berharga bagi penyempurnaan karya ilmiah ini. Akhir kata, ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pemilik, kru, dan seluruh karyawan Santana Group Kartasura yang telah bersedia menjadi responden aktif membantu kelancaran pengumpulan data riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, C. (2021). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa logistik regional. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 112–125.
- Basir, A., & Wati, A. S. (2024). Efektivitas insentif dalam meningkatkan produktivitas karyawan: Kajian di PT. Multi Guna Equipment. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 23–37.
- Bissilisin, W. B., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh insentif dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Grabbike di Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(3), 727–742. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10516>
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayana, I. G. A. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan penyedia jasa outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(4), 45–58.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Ghozali, I. (2017). *Teori, konsep dan aplikasi dengan IBM SPSS 24* (Cetakan ke-3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gobilantri, R. (2021). *Pengaruh efektivitas SIA, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan serta dari sudut pandang Islam (Studi kasus pada PT Utama Karya Cabang Akses Tanjung Priok Tahun 2021)* (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah).
- Lesmana, H. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*, 1(1), 29–37.
- Melasari, R., & Lestari, N. (2019). Pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(1), 34–48.
- Monita, K. K., & Adi, I. K. Y. (2022). Pengaruh efektivitas SIA, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Penebel. *Jurnal Akuntansi Keprilakuan*, 5(2), 143–156.
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 121–134.
- Putra, B. T. I., Subarkah, J., & Dewi, M. W. (2021). Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan di AHASS area Kartasura. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(1), 327–335. <https://dx.doi.org/10.29040/jap.v22i1.2821>
- Putra, R. J., & Rochimah, D. (2022). Pengaruh intervensi sistem informasi akuntansi terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja. *Riset & Jurnal Akuntansi (Owner)*, 6(3), 3077–3093. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.938>