



Mega Utami¹
 Harsi Romli²
 Lukita Tri Permata³

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA ORGANIASI SURVEY PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA PALEMBANG

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner skala ordinal dengan melibatkan 94 responden. Penelitian ini menggunakan bantuan software SEM-PLS. Hasil path coefficient menunjukkan bahwa: (a) kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. (b) kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Kompleksitas Kerja dan Kinerja Organisasi

Abstract

This research is a quantitative research conducted at the Palembang City Agriculture and Food Security Office. This study aims to analyze the effect of accounting information system quality and task complexity on organizational performance. This study used primary data through an ordinal scale questionnaire involving 94 respondents. This research uses SEM-PLS software assistance. The path coefficient results show that: (a) the quality of accounting information systems has a significant positive effect on organizational performance. (b) task complexity has a significant positive effect on organizational performance.

Keywords: Accounting Information System Quality, Work Complexity and Organizational Performance

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi memberikan dampak perubahan yang begitu besar pada kehidupan manusia. Perkembangan pengolahan data merupakan salah satu pengaruh dari teknologi tersebut. Pada bidang akuntansi perkembangan teknologi informasi telah banyak membantu meningkatkan Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Sistem Informasi Akuntansi atau yang sering disingkat dengan SIA merupakan salah satu penyedia informasi keuangan yang banyak dibutuhkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penggunaan informasi keuangan meliputi pihak internal dan pihak eksternal. Para pengguna internal meliputi pihak manajemen di tiap tingkat dalam perusahaan, serta personel operasional. Berlawanan dengan laporan eksternal, perusahaan memiliki ukuran untuk memenuhi kebutuhan para pengguna internalnya (Putu *et al.*, 2023). Dikarenakan salah satu tolak ukur kinerja sistem informasi akuntansi adalah kepuasan pengguna, maka sistem informasi akuntansi yang diterapkan harus berorientasi kepada pengguna sistem tersebut. Artinya, secanggih apapun sistem informasi yang diterapkan, jika dalam perencanaan sistemnya tidak memperhatikan faktor manusia sebagai penggunaannya, maka dapat dipastikan akan terjadi banyak hambatan yang menyebabkan kegagalan sistem (Pangestuti, 2018).

^{1,2,3}Akuntansi, Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
 email: 2020520075@students.uigm.ac.id, harsi_romli@uigm.ac.id, lukita@uigm.ac.id

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ternyata Kompleksitas tugas juga termasuk salah satu faktor dari kinerja tersebut kompleksitas tugas dikatakan sebagai tugas yang tersusun secara kompleks dan memiliki kerumitan yang membuat karyawan menjadi tidak akuntabilitas dan menjadi tidak konsisten dalam melakukan pekerjaannya. Kompleksitas tugas suatu tugas yang kompleks dan rumit sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah-masalah. Didalam tugas tersebut, seseorang yang dihadapkan pada kompleksitas yang rendah akan mengerahkan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas tersebut, dimana usaha tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan (Dewi & Wati, 2021).

Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, eektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik apabila memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (gaji) atau diberi sesuai dengan kesepakatan, serta memiliki masa depan dan harapan yang baik (Pangestuti, 2018).

Tinjauan Pustaka

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem informasi fungsional yang mendasari sistem informasi fungsional yang lainnya seperti sistem informasi keuangan, sistem informasi pemasaran, sistem informasi produksi dan system informasi sumber daya manusia. Sistem-sistem informasi lain membutuhkan data keuangan dari sistem informasi akuntansi (Sani & Andriany, 2020).

Kualitas sistem informasi akuntansi merupakan integrasi dari seluruh unsur dan sub unsur yang saling terkait dalam membentuk sistem informasi akuntansi guna menghasilkan informasi yang berkualitas. Kualitas sistem informasi akuntansi adalah hal yang paling esensial bagi keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan fasilitas operasional yang berisikan informasi akuntansi yang bermanfaat bagi manajemen organisasi (Amalina, 2021).

Kompleksitas Tugas

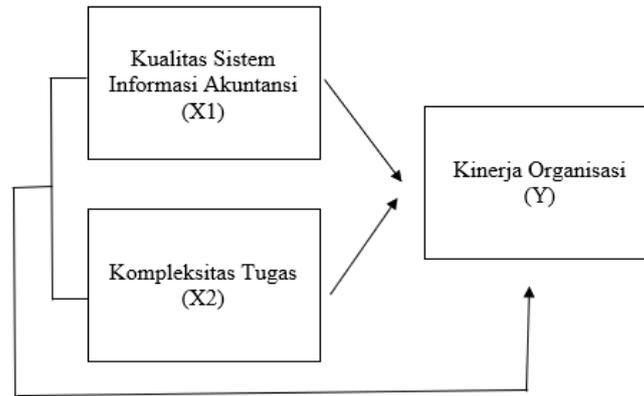
Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit. Seseorang yang dihadapkan pada kompleksitas tugas yang rendah akan mengerahkan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas tersebut, dimana usaha tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kompleksitas tugas yang tinggi, menurunkan usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas dimana hal ini berpengaruh terhadap penurunan kinerja yang dihasilkan (Sunarka & Bakhtiar, 2019).

Kinerja Organisasi

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing yaitu prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja bisa juga dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi (Wulandari *et al.*, 2022). Kinerja organisasi adalah seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki program, kebijakan dan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Dari hasil identifikasi masalah yang dilakukan penulis, dan teori yang dipaparkan diatas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kualitas sistem informasi akuntansi dan kompleksitas tugas sebagai variabel independen atau biasa disebut variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau biasa disebut variabel terikat.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

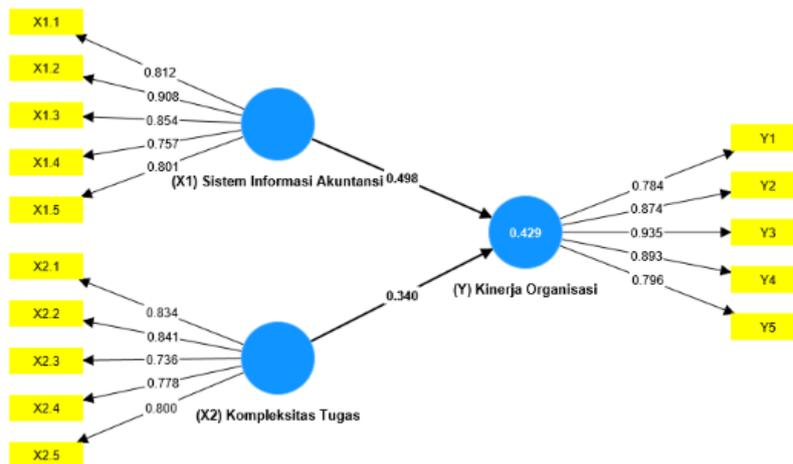
METODE

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif, yang mana penelitian ini disajikan dengan menggunakan metode statistik sebagai alat untuk menemukan suatu kesimpulan. Terdapat variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu kinerja organisasi dan variabel independennya yaitu, kualitas sistem informasi akuntansi dan kompleksitas tugas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang berjumlah 94 orang. Sampel yang diambil dari DPKP yang berjumlah 94 orang pegawai, dengan menggunakan sampling titik jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model SEM-PLS pada model pengukuran (*outer model*) dievaluasi dengan melihat validitas dan reabilitas. Untuk melakukan uji ini, langkah pertama yang harus dilakukan setelah semua data telah dimasukkan ke aplikasi smart-pls adalah memilih menu *calculate* setelah itu pilih *PLS algorithm* lalu pilih *start calculation*, setelah itu akan muncul data-data dengan beberapa pilihan menu dibagian bawah, pilih menu *construct reliability and validity*, maka akan tampil data yang diinginkan.



Gambar 2. Model SmartPLS Variabel Sisitem Informasi Akuntansi (X1), Kompleksitas Tugas (X2), dan Kinerja Organisasi (Y)

Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen yaitu dari model pengukuran dengan refleksif indikator pada uji ini, dinilai berdasarkan dari score variabel konstruk atau latent yang bisa dihitung menggunakan PLS. Melakukan uji validitas konvergen yaitu menggunakan *outer loading factor* (dapat dikatakan valid apabila nilainya berada pada nilai 0,70 atas diatas) dan nilai AVE (AVE dapat dikatakan valid apabila bernilai sebesar 0,50 atau lebih besar). Berikut uji validitas konvergen menggunakan *outer loading factor*

Tabel 1. Outer Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule off Thumb	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	X1.1	0.812	0.700	Valid
	X1.2	0.908	0.700	Valid
	X1.3	0.854	0.700	Valid
	X1.4	0.757	0.700	Valid
	X1.5	0.801	0.700	Valid
Kompleksitas Tugas (X2)	X2.1	0.834	0.700	Valid
	X2.2	0.841	0.700	Valid
	X2.3	0.736	0.700	Valid
	X2.4	0.778	0.700	Valid
	X2.5	0.800	0.700	Valid
Kinerja Organisasi (Y)	Y1	0.784	0.700	Valid
	Y2	0.874	0.700	Valid
	Y3	0.935	0.700	Valid
	Y4	0.893	0.700	Valid
	Y5	0.796	0.700	Valid

Berdasarkan sajian data di atas, dalam tabel 1 outer loading factor menunjukkan bahwa semua loading factor memiliki nilai >0.700, dapat disimpulkan bahwa semua indikator valid. Berikut uji validitas konvergen menggunakan AVE.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
SIA (X1)	0.686	Reliable
KT (X2)	0.638	Reliable
KO (Y)	0.737	Reliable

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa standar yang diterima secara umum (0,50 atau lebih besar), semua nilai AVE pada tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat validitas konvergen yang reliable. Ini mengindikasikan bahwa variabel yang diukur (X1, X2, dan Y) memiliki kolerasi yang cukup dengan item-item yang ada dalam konstraknya. Jadi secara keseluruhan, hasil AVE dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diukur memiliki tingkat validitas yang cukup baik atau kuat dalam membangun konstruk yang digunakan dalam model analisis SEM-PLS.

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan digunakan untuk menunjukkan seberapa besar tingkatan dari sebuah variabel laten/konstruk sudah benar-benar berbeda dengan variabel konstruk lain. Validitas diskriminan dapat dilihat dengan menggunakan *cross loading* (yang dimana harus mendapatkan hasil lebih besar daripada loading terhadap konstruk lain) dan nilai *fornell larcker* (memperbandingkan akar *average variance extracted* (AVE) dengan korelasi antar variabel konstruk).

Tabel 3. Cross Loading

Indikator	(X1) Sistem Informasi Akuntansi	(X2) Kompleksitas Tugas	(Y) Kinerja Organisasi
X1.1	0.812	0.197	0.466
X1.2	0.908	0.441	0.677
X1.3	0.854	0.008	0.401
X1.4	0.757	0.033	0.255

X1.5	0.801	-0.180	0.326
X2.1	0.444	0.834	0.405
X2.2	-0.066	0.841	0.454
X2.3	-0.097	0.736	0.080
X2.4	0.111	0.778	0.035
X2.5	0.227	0.800	0.113
Y1	0.098	0.290	0.784
Y2	0.333	0.189	0.874
Y3	0.560	0.239	0.935
Y4	0.738	0.587	0.893
Y5	0.092	0.349	0.796

Berdasarkan tabel 3 *cross loading* menunjukkan bahwa nilai *outer* masing-masing indikator terhadap variabelnya sudah lebih tinggi dibandingkan hubungannya dengan konstruk variabel lain, maka dapat disimpulkan bahwa data valid. Selanjutnya untuk menguji validitas diskriminan dengan menggunakan uji *fornell-larcker criterion* yaitu memperbandingkan akar *average variance extracted (AVE)* dengan korelasi antar variabel konstruk.

Tabel 4. *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	SIA (X1)	KT (X2)	KO (Y)
SIA (X1)	0.828		
KT (X2)	0.192	0.799	
KO (Y)	0.563	0.436	0.858

Berdasarkan sajian data pada tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang valid, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator blok lainnya.

Composite Reliability

Composite reliability digunakan dalam menilai 2 pengukuran dalam mengukur konsistensi dari setiap indikator yakni berdasarkan pada nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Pada uji ini memiliki aturan yang dimana variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,6 - 0,7$. Sedangkan syarat nilai *Cronbach's Alpha* adalah $>0,7$ Dalam dua pengukuran ini dapat dilihat berdasarkan dari setiap nilai yang ada pada hasil *outer loading* pada setiap indikator. Jika nilai sudah memenuhi syarat maka dapat dikatakan nilai tersebut sudah reliabel

Tabel 5. *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Keterangan
SIA (X1)	0.889	0.971	0.916	Reliable
KT (X2)	0.894	0.945	0.898	Reliable
KO (Y)	0.924	1.125	0.933	Reliable

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* masing-masing variabel sudah memenuhi standar berada diatas 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian reliable. Selain itu, nilai *composite reliability* juga sudah lebih tinggi dibandingkan nilai *cronbach's alphanya*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua variabel sudah memenuhi persyaratan mengenai kriteria reliabilitas yang sesuai sebagai dasar penelitian SEM yang dapat dianalisis menggunakan SmartPLS.

Model Struktural (Inner Model)

R-Square (R²)

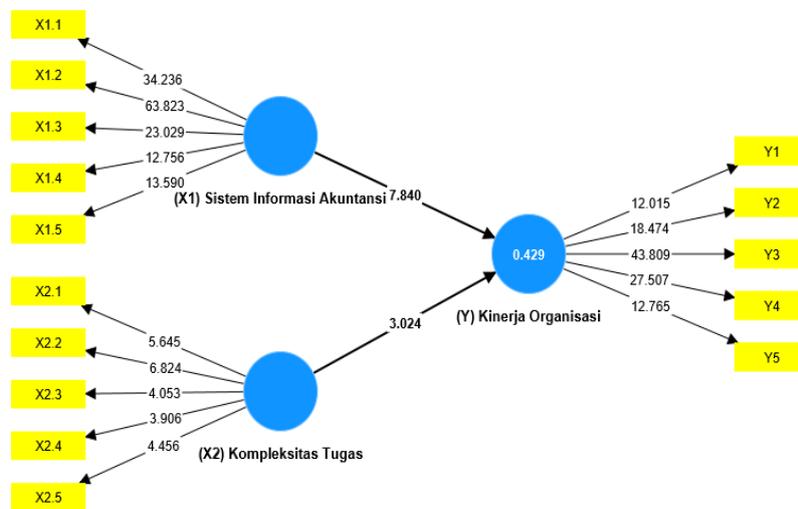
Penilaian model struktural terlebih dahulu dilakukan dengan penilaian *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Square* 0,67 (model kuat) 0,33 (moderat) dan 0,19 (lemah).

Tabel 6. R-Square dan R-Square Adjusted

Variabel	R-square	R-square adjusted
KO (Y)	0.429	0.416

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,429, hal ini berarti 43% Peningkatan Pendapatan dipengaruhi oleh Literasi Keuangan, Digital Payment dan Sikap Keuangan Pribadi, sedangkan sisanya sebanyak 55,5% dijelaskan oleh sebab lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada variabel Peningkatan Pendapatan adalah moderat.

Uji Hipotesis



Gambar 3. Output Bootstrapping

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0,05) atau *t-statistic* sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga *t-statistic* diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 2 hipotesis berikut ini:

- H1: Terdapat pengaruh Sistem informasi Akuntansi terhadap Kinerja Organisasi
- H2: Terdapat pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Organisasi.

Tabel 7. Path Coefficients

Hubungan	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil
SIA (X1) -> (Y) KO	0.498	0.493	0.064	7.840	0.000	Diterima
KT (X2) -> (Y) KO	0.340	0.355	0.113	3.024	0.003	Diterima

Berdasarkan tabel 4.8 diatas pengaruh X1 terhadap Y menghasilkan t statistik terhadap original sample 0.498, sample mean 0.493, standard deviation 0.064, t statistic 7.840, dan p value 0.000. Dan pengaruh X2 terhadap Y menghasilkan t statistik terhadap original sample 0.340, sample mean 0.355, standard deviation 0.113, t statistic 3.024, dan p value 0,003.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis pertama (H1) menunjukkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai *t-statistic* 7,840 (>1,96), dan nilai p values memenuhi syarat yaitu 0,000 (<0,05). Sehingga H1

pada penelitian ini diterima. Disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.

Dengan adanya pengetahuan dalam penerapan kualitas sistem informasi akuntansi dalam mengelola suatu pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja yang lebih dalam pengambilan keputusan dalam bidang umum dan kepegawaian, keuangan, perencanaan dan pelaporan prasarana dan sarana, kelembagaan, pengolahan dan pemasaran, metode dan informasi organisasi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.

Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis kedua (H2) menunjukkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai t-statistic 3,024 ($>1,96$), dan nilai p values memenuhi syarat yaitu 0,003 ($<0,05$). Sehingga H2 pada penelitian ini diterima. Disimpulkan bahwa kompleksitas tugas sangat berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Dengan adanya pengetahuan dalam melaksanakan kompleksitas tugas pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang dapat memberikan dampak yang positif terhadap semua bidang pekerjaan yang dilakukan, seperti menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi dari Hipotesis pertama diterima dengan nilai t-statistic yang signifikan dan p-value yang lebih rendah dari ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang. Penerapan kualitas sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan pengambilan keputusan di berbagai bidang seperti keuangan, perencanaan, pelaporan, dan manajemen kepegawaian.
2. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Organisasi dari Hipotesis kedua juga diterima dengan nilai t-statistic yang signifikan dan p-value yang kurang dari Kompleksitas tugas memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Melaksanakan tugas dengan kompleksitas yang tepat dapat membawa dampak positif, termasuk penyelesaian tugas tepat waktu dan mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian data kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda. Dapat mengembangkan variabel independennya menjadi lebih luas seperti variabel kemampuan personal, partisipasi manajemen, kinerja individu dan variabel lain.
2. Dalam kinerja organisasi sendiri atasan harus memberikan motivasi kerja terhadap karyawan seperti memiliki, etos kerja, kepercayaan dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi, dan apabila perusahaan memperhatikan kinerja pegawai, maka pegawai akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja pegawai akan semakin tinggi pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalina, A. N. (2021). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efisiensi Biaya Produksi Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk.
- Dewi, D. A. S. C., & Wati, N. W. A. E. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Sebagai Pemodelasi. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 406–422. <https://doi.org/10.32795/Hak.V2i3.1824>
- Pangestuti, D. C. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pramuwisata. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 120–128. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/jurnalmanajemen>

- Putu, N., Putri, H. N., Ketut Sunarwijaya, I., Ernawatiningsih, L., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (2023). Pengaruh Skill, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas, Kecanggihan Teknologi Informasi Dan Partisipasi Manajemen Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Marga. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (Kharisma)*, 5(Juni), 424–433.
- Sani, C., & Andriany, Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Karyawan Bidang Manajemen Keuangan Pt. Semen Padan. *Pareso Jurnal*, 2.
- 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>
- Wulandari, N. N. S., Andi, K., & Widiyanti, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Di Lampung Selatan. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 6(1), 15. <https://doi.org/10.31851/Neraca.V6i1.7824>