

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI TI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh :

Dwi Riana¹

Dosen Tetap Yayasan Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi

Universitas Tridinanti Palembang

Email : dwiriana@univ-tridinanti.ac.id Telp (0711) 355961

Martha Rianty²

Dosen tetap yayasan Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi

Universitas Tridinanti Palembang

Email : Rianty533@gmail.com Telp (0711) 355961

Info Artikel :

Diterima : 04 Maret 2019

Direview : 06 Maret 2019

Disetujui : 27 Maret 2019

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of the application of accounting information systems on the performance of IT division employees with organizational commitment as a variable intervening. This research was conducted at the Palembang State-Owned Bank consisting of Bank Negara Indonesia, Bank Republik Indonesia, Bank Tabungan Negara, and Bank Mandiri. The primary data collection technique was conducted by survey method distributing questionnaires. The population of this study were all employees of the Information Technology Division of the Palembang City State Bank, amounting to 56 people and the sample used was 56 people using a census that is all the population used as samples. Data Analysis using PLS is a part, as well as an alternative to SEM. From the results of calculations and analyzes carried out, the conclusion is that there is no influence between the application of accounting information systems to the performance of employees of the IT division of the state-owned Bank of Palembang.

Keywords : *Accounting Information, Employee Performance, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan divisi TI dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Bank BUMN Palembang yang terdiri dari Bank Negara Indonesia, Bank Republik Indonesia, Bank Tabungan Negara, dan Bank Mandiri. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan metode *survey* membagikan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Teknologi Informasi Bank BUMN Kota Palembang yang berjumlah 56 orang dan sample yang digunakan adalah 56 orang dengan menggunakan sensus yaitu semua populasi dijadikan sample. Analisis Data menggunakan PLS merupakan bagian, sekaligus alternatif SEM. Dari hasil perhitungan dan analisis yang dilakukan maka dihasilkan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan divisi TI Bank BUMN kota Palembang, Komitmen organisasi merupakan intervening dalam hubungan antara penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan divisi TI di Bank BUMN kota Palembang.

Kata kunci : *Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat, sehingga akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Astuti (2008), kehadiran teknologi agar bias efektif implementasinya di masyarakat harus didukung oleh tiga elemennya itu aspek teknis, organisasi dan budaya. Pemanfaatan teknologi informasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi tersebut. Organisasi hendaknya selalu melakukan pengembangan SDM untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi SDM mengenai teknologi informasi. Jen (2002) dalam Astuti (2008) berpendapat bahwa kinerja teknologi informasi akan lebih tinggi apabila organisasi mengadakan program pelatihan dan pendidikan bagi pemakai. Suatu keberhasilan implementasi sistem tidak hanya ditentukan pada penguasaan teknis belaka, namun banyak penelitian menunjukkan bahwa faktor perilaku dari individu pengguna sistem sangat menentukan kesuksesan implementasi (Bodnar dan Hopwood, 1995). Penelitian yang dilakukan oleh Jawad (1997) tentang faktor-faktor yang menentukan kesuksesan implementasi sistem teknologi informasi, menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh seperti faktor teknologi, faktor organisasi, faktor manajemen, faktor manusia, dan faktor eksternal.

Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja menunjukkan hasil yang belum konsisten. Kalleberg dan Marsden (1995) menemukan bahwa hubungan sederhana antara komitmen organisasi dan kinerja adalah positif. Namun demikian, Wright (1997) menemukan korelasi negatif antara komitmen organisasi dan kinerja. Hubungan antara keterlibatan pekerjaan dari komponen komitmen dan variabel lainnya meliputi kinerja ditemukan mempunyai hubungan positif (Babin dan Boles, 1996). Peneliti-peneliti lain juga telah menemukan bahwa komitmen organisasi dan kinerja merupakan korelasi positif (Bough dan Roberts, 1994; Ward dan Davis, 1995). Pada bagian lain, Mathieu dan Zajac (1990) mengadakan suatu meta-analisis dari penelitian yang dipublikasikan menjelaskan hubungan dan menyimpulkan bahwa komitmen mempunyai pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Seiring perubahan zaman, hampir seluruh jenis perusahaan membutuhkan penerapan sistem

informasi akuntansi. Hal ini dikarenakan sistem informasi akuntansi menjadi suatu kebutuhan bagi organisasi. Salah satu perusahaan yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi yaitu perusahaan perbankan. Perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat mengharuskan bank-bank yang ada harus bisa berkompetitif dan lebih maju dibandingkan *competitor* lainnya. Terlebih lagi dengan pesatnya perkembangan Sistem Teknologi Informasi mengharuskan bank-bank BUMN juga melakukan perubahan sistem informasi yang ada, terlebih lagi dalam Sistem Akuntansi dengan banyaknya cabang yang dimiliki juga melakukan perubahan sistem Akuntansinya dari yang manual ke sistem akuntansi berbasis online

KAJIAN PUSTAKA

Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2008:22), "Sistem adalah kumpulan/group dari sub sistem/bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu."

Informasi

Menurut Azhar Susanto (2008:38), "Informasi adalah hasil pengolahan data yang memberikan arti dan manfaat". Sedangkan menurut Baridwan (2005:5), "Informasi adalah data yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan yang tepat".

Akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2008:4), "Akuntansi adalah bahasa bisnis, setiap organisasi menggunakannya sebagai bahasa komunikasi saat berbisnis".

Menurut Niswonger, Warren, Reeve dan Fess yang dialih bahasakan oleh Helda Gunawan (1999:6), "Akuntansi adalah sistem informasi yang memberikan laporan kepada pihak-pihak berkepentingan mengenai kegiatan ekonomi dan kondisi perusahaan".

Berdasarkan pengertian tersebut, maka sistem informasi akuntansi merupakan sebuah kesatuan yang saling berintegrasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan di suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Wibowo (2007, h.7) yaitu kinerja berasal dari pengertian “performance” yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya Amstrong dan Baron menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/ Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu;

- a) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
- d) Kerjasama Tim (*Teamwork*)
- e) Kreatifitas (*Creativity*)
- f) Inovasi (*Inovation*)
- g) Inisiatif (*initiative*)

Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat berbagai teori mengenai indicator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a) Pemahaman atas tupoksi
- b) Inovasi
- c) Kecepatan kerja.
- d) Keakuratan kerja
- e) Kerjasama

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana individu memiliki loyalitas, berkeinginan tetap menjadi anggota organisasi, adanya keterikatan, dan perasaan memiliki atas organisasi, sehingga individu tersebut akan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu (Hariyanti dan Nasir, 2002).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keluhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*.

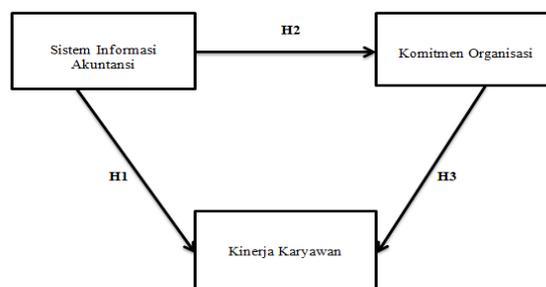
Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1993) dalam Eva Kris (2009) mengemukakan bahwa ada tiga komponen indikator komitmen organisasional, yaitu :

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Normative commitment*

Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Sistem infromasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi TI Bank BUMN kota Palembang

- H2 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan divisi TI Bank BUMN kota Palembang
- H3 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi TI Bank BUMN kota Palembang melalui komitmen organisasi sebagai intervening.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bank BUMN Palembang yang terdiri dari Bank Negara Indonesia, Bank Republik Indonesia, Bank Tabungan Negara, dan Bank Mandiri.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Bank Pemerintah Kota Palembang. Untuk mempermudah penelitian dalam mendapatkan data primer karena jumlah populasi yang sangat besar maka diperlukan penarikan jumlah sampel yang dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Teknologi Informasi Bank BUMN Kota Palembang yang berjumlah 56 orang. Adapun sampel yang digunakan adalah 56 orang dengan menggunakan sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel.

PLS merupakan bagian, sekaligus alternatif SEM. PLS dikembangkan oleh Herman World. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang memiliki sifat non-parametrik. Evaluasi Model dalam PLS terdiri dari evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan *Partial Least Squared* (PLS) kita mulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Koefisien Determinasi dilihat dengan melihat nilai *R-Square* (R^2). Menurut Chin (1998) dalam buku Ghazali 2014 mengungkapkan bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model "baik", "moderat", dan "lemah".

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah > 1.96 artinya hipotesis diterima (H_a), begitu juga sebaliknya, apabila nilai t-statistik < 1.96 artinya hipotesis ditolak (H_0). Sedangkan untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan nilai probabilitas maka H_a diterima jika nilai *p.value* < 0.05 (Ghozali, 2014).

Spesifikasi Model

Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikuantitatifkan terlebih dahulu sehingga menghasilkan keluaran-keluaran berupa angka yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis *variance* dengan metode PLS dan menggunakan alat bantu perangkat lunak smartPLS versi 3.0.

Adapun persamaan struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

Model Persamaan Struktural :

1. Komitmen Organisasi (KO) = γ_1 Sistem Informasi Akuntansi (SIA) + ϵ_1
2. Kinerja Karyawan (KK) = γ_1 Sistem Informasi Akuntansi (SIA) + β_1 Komitmen Organisasi (KO) + ϵ_2

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z). Hal ini berbeda dengan teori dari Harbani Pasolong (2010, Beliau mengatakan penerapan teknologi yang baik dapat meningkatkan kinerja individual di dalam suatu organisasi. Hal ini bertentangan dengan jurnal Abdul Rohman ISSN (online) : 2337-3806, volume 4, nomor 3 tahun 2015, halaman 1-11. Dari hasil penelitian tersebut, dikatakan bahwa penerapan sistem informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Selain itu, Berdasarkan jurnal Dewa Made Agung Putra Wiguna, ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17.1. Oktober (2016): 798-824, juga sependapat mengatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

Hal ini sejalan dengan jurnal yang diterbitkan oleh Renaldy H. Lukman, *Ultima Accounting* Vol. 8 No. 2 Desember 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu Karyawan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Wilayah Tangerang). Dari hasil penelitian tersebut dinyatakan bahwa penerapan

sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Instrumen Penelitian Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Penerapan
Sistem Informasi Akuntansi (X)

Dimensi	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Relevant (X1)	Pernyataan 1	0.807	0.3	Valid
	Pernyataan 2	0.780	0.3	Valid
	Pernyataan 3	0.895	0.3	Valid
	Pernyataan 4	0.769	0.3	Valid
	Pernyataan 5	0.891	0.3	Valid
Reliable (X2)	Pernyataan 1	0.930	0.3	Valid
	Pernyataan 2	0.820	0.3	Valid
	Pernyataan 3	0.915	0.3	Valid
	Pernyataan 4	0.810	0.3	Valid
	Pernyataan 5	0.852	0.3	Valid
Complete (X3)	Pernyataan 1	0.806	0.3	Valid
	Pernyataan 2	0.851	0.3	Valid
	Pernyataan 3	0.888	0.3	Valid
	Pernyataan 4	0.909	0.3	Valid
	Pernyataan 5	0.944	0.3	Valid
Timely (X4)	Pernyataan 1	0.828	0.3	Valid
	Pernyataan 2	0.893	0.3	Valid
	Pernyataan 3	0.915	0.3	Valid
	Pernyataan 4	0.907	0.3	Valid
	Pernyataan 5	0.894	0.3	Valid
Understandable (X5)	Pernyataan 1	0.865	0.3	Valid
	Pernyataan 2	0.890	0.3	Valid
	Pernyataan 3	0.866	0.3	Valid
	Pernyataan 4	0.821	0.3	Valid
	Pernyataan 5	0.777	0.3	Valid
Diversifikasi (X6)	Pernyataan 1	0.890	0.3	Valid
	Pernyataan 2	0.787	0.3	Valid
	Pernyataan 3	0.881	0.3	Valid
	Pernyataan 4	0.890	0.3	Valid
	Pernyataan 5	0.871	0.3	Valid

Seluruh item pernyataan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r-kritis 0,3, sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

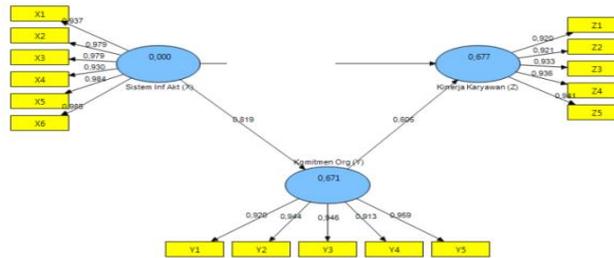
Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Butir Pernyataan	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
------------------	------------------------	--------------	------------

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X)	0.989	0.7	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.958	0.7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0.960	0.7	Reliabel

Analisis Partial Least Square (PLS)

Evaluasi Outer Model

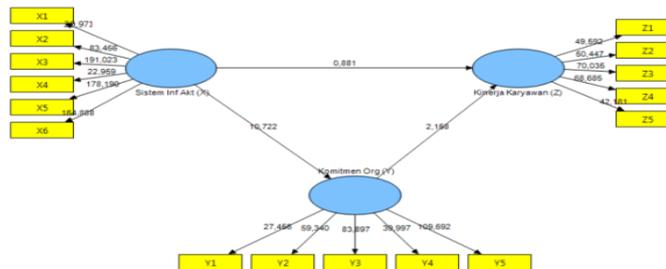


Gambar 2

Koefisien Jalur Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui bahwa seluruh nilai *loading factor* yang diatas 0,5, sehingga seluruh variabel teramati dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Evaluasi Inner Model



Gambar 3

Nilai t-statistik Pengaruh Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Komitmen Organisasi (Y)

Nilai R-Square

Tabel 3
Evaluasi Nilai R-Square

	R-Square
Kinerja Karyawan (Z)	0,677
Komitmen Organisasi (Y)	0,671
Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X)	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa:

1. pengaruh langsung antara penerapan sistem informasi akuntansi terhadap komitmen organisasi divisi TI Bank BUMN kota Palembang sebesar 0,671 atau 67,1%. Nilai r-square sebesar 0,671 termasuk dalam kategori moderate.
2. pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi divisi TI Bank BUMN

kota Palembang sebesar 0,677 atau 67,7%. Nilai r-square sebesar 0,677 termasuk dalam kategori moderate.

Hasil Pengujian Hipotesis Hipotesis Parsial

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan melihat hasil olahan data PLS pada bagian *Path Coefficients* seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4
Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	t-Statistics	H ₀	Kesimpulan
Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) (H1)	0.251	0.881	Diterima	Signifikan
Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) (H2)	0.819	10.722	Ditolak	Signifikan
Pengaruh Komitmen Organisasi (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) (H3)	0.605	2.158	Ditolak	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa:

1. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y), karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $10.722 > 1,96$ sehingga H₀ ditolak.
2. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z), karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau $0.881 < 1,96$ sehingga H₀ diterima.

3. Komitmen Organisasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z), karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $2.158 > 1,96$ sehingga H₀ ditolak.

Sobel Test : Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan Komitmen Organisasi (Y) sebagai Variabel Intervening

Tabel 5
Uji Signifikansi Variabel Intervening

Z _{hitung}	Z _{tabel (5%)}	Kesimpulan
2,119	1,98	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai Z_{hitung} sebesar 2,119. Jika nilai Z_{hitung} sebesar 2,119 dibandingkan dengan Z_{tabel} sebesar 1,98, maka Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} atau $2,119 > 1,98$ sehingga H₀ ditolak, artinya Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Dari hasil perhitungan dan analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja

karyawan divisi TI Bank BUMN kota Palembang

2. Komitmen organisasi merupakan intervening dalam hubungan antara penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan divisi TI di Bank BUMN kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. and Baron. 1998. *Perfect Management*. Institute of Personal and Development, London.
- Astuti, M. T. 2008. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu (Penelitian pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Malang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Malang.

- Babin, B.J. and J.S Boles.1996.*The Effect of Perceived Coworker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction*. Journal of Retailing, Vol.72, No.1, pp.57-75.
- Cushing, B.E. 2006.*Sistem Informasi Akuntansi dan Organisasi Perusahaan*. Terjemahan Kosasih. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Laudon, K. C, dan J. P. Laudon. 2006. *Management Information System*. Edition 9. Pearson Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- Mulyadi, 2008. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Keat, B. W. & Hitt, M. A.,1998. *Navigating in the new competitive landscape: Building strategic flexibility and competitive advantage in the 21st century*. Accademy of Management Executive, 12 (4): 22-42.
- Mangkunegara, A. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya. Bandung.
- Hahn, M., Lawson, R., and Lee, Y. G. 1992. *The Effects of Time Pressure and Information Load on Decision Quality*. *Psychology and Marketing*, 9 (5): 365-378.
- Krismiaji 2010, *Sistem Informasi Akuntansi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mowdey, R. T., R. M. Steers and L. W. Porter. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behaviour*, 14: 224-247.
- Wibowo 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- . Rizaldi,Fahmi;danSuryono,Bambang.2015.*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya*.Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol. 4 No. 10
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet. Bandung
- Schick, A .G., Gordon, L. A., and Haka, S. 1990. *Information Overload: A Temporal Approach*. *Accounting, Organizations and Society*, 15 (3): 199-220.
- Jawad, A. Q. 1997. *Successful Acquisition of IT System*. UK:CranfieldUniversity
- Jogiyanto.2009.*Analisis dan Desain Sistem Informasi*.Andi.Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro. Semarang.
- Meyer, J. P and Allen, N. J. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. *Journal of Vacation Behavior*, 14: 24-27.
- Trisnaningsih. 2003. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, (6): 199-216.
- Steers, R.M. 1977. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*.