

PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA INDIVIDUAL DENGAN BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF SEBAGAI PEMODERASI (Studi pada Perbankan BUMN di Surabaya)

Dita Gery Yulianto¹, Bella Monica Sari², Irda Agustin Kustiwi³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

¹ 11222200071@surel.untag-sby.ac.id, ² 1222200015@surel.untag-sby.ac.id, ³ irdakustiwi@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual, dengan mempertimbangkan budaya organisasi dan insentif sebagai faktor pemoderasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden di perbankan BUMN di Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yang merupakan metode pengambilan sampel non probability. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 36 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individual, dan faktor budaya organisasi dan insentif tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

Kata Kunci : Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja individual, Budaya Organisasi dan Insentif sebagai pemoderasi.

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of the effectiveness of accounting information systems on individual performance, considering organizational culture and incentives as moderating factors. The data used in this study were obtained from questionnaire responses distributed to respondents in state-owned banks in Surabaya. The sampling technique used was purposive sampling, which is a non-probability sampling method. The number of respondents in this study was 36 employees. The results of the study indicate that the effectiveness of accounting information systems does not have a significant influence on individual performance, and the factors of organizational culture and incentives cannot strengthen or weaken the influence of the effectiveness of accounting information systems on individual performance.

Keywords: *The effect of accounting information system effectiveness, individual performance, organizational culture and moderation incentives.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat memiliki dampak signifikan pada lembaga pemerintahan. Untuk tetap eksis, lembaga atau organisasi harus memiliki kemampuan untuk bersaing dengan memanfaatkan sumber daya dan peluang yang ada, serta mengatasi hambatan yang mungkin terjadi (N. L. A. A. Dewi & Dharmadiaksa, 2017). Hal ini menjadi tantangan bagi pimpinan lembaga pemerintahan dalam menciptakan inovasi dengan mengembangkan metode dan aplikasi baru untuk menghadapi masa depan. Keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi harus didasarkan pada informasi yang berkualitas.

Semakin besar dan kompleks suatu organisasi, semakin banyak informasi yang diperlukan oleh pimpinan dalam menjalankan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas organisasi. Penggunaan sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja, keputusan keuangan, dan manajerial menjadi lebih baik (Huynha, 2021). Diperlukan sistem informasi akuntansi yang efektif untuk menghasilkan informasi yang berkualitas dan membantu kinerja penggunaannya (Samuel, 2019). Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada keefektifan sistem informasi akuntansi, karena sistem informasi akuntansi manual tidak dapat memenuhi kebutuhan informasi dalam pengambilan keputusan (Al-Okaily, 2021).

Perkembangan teknologi yang pesat saat ini berpengaruh signifikan terhadap perkembangan sistem informasi akuntansi. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan komponen yang saling terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menyebarkan data dalam rangka perencanaan, pengendalian, koordinasi, analisis, dan pengambilan keputusan (Soudani, 2012). SIA sangat penting dalam mencapai kinerja terutama dalam pengambilan keputusan. SIA dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dengan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat waktu (Al-eqab dan Adel, 2013). Keahlian sumber daya manusia juga mendukung SIA.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian program, kegiatan, dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi (Mahsun & Purwanugraha, 2006:145). Karyawan merupakan penggerak utama dalam operasional perusahaan, sehingga mereka harus memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kinerja perusahaan atau instansi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja yang baik dicapai ketika individu karyawan menyelesaikan tugas dengan baik. Individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan bantuan teknologi sehingga tugas dapat diselesaikan (Alannita, 2014). Keberhasilan kinerja individu dapat tercapai jika ada kesesuaian antara tugas yang dikerjakan dengan teknologi yang digunakan (Goodhue & Thompson, 1995).

Penggunaan sistem informasi akuntansi yang efektif dalam perusahaan atau bank sangat bergantung pada kemampuan teknis pengguna sistem tersebut, karena

kemampuan teknis tersebut mempengaruhi kinerja pengguna (Putra, 2016). Kinerja yang baik dapat terlihat ketika individu dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan bantuan teknologi sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan (Alannita, 2014). Sistem informasi akuntansi memiliki peran yang penting dalam pengembangan dan penyediaan informasi untuk pengendalian manajemen dan pengambilan keputusan. Insentif merupakan strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dengan menilai kinerja pegawai. Insentif yang diterima oleh pegawai berasal dari penilaian yang dilakukan oleh perusahaan. Terdapat permasalahan terkait hilangnya uang nasabah Bank BRI di Surabaya sebesar 12,5 juta, yang menjadi latar belakang penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang dan permasMaaf, sepertinya terjadi kesalahan dalam penyalinan teks. Bagian terakhir kalimat yang Anda berikan tidak lengkap dan terpotong. Jika Anda memiliki pertanyaan atau informasi tambahan terkait topik sistem informasi akuntansi dan kinerja organisasi, silakan beri tahu saya, dan saya akan dengan senang hati membantu Anda.

METODE

Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi merujuk pada wilayah generalisasi objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Tahap penentuan populasi memegang peranan penting dalam penelitian. Populasi tersebut dapat memberikan informasi dan data yang berharga dalam konteks penelitian yang dilakukan. Dalam kasus ini, populasi yang diteliti adalah Perbankan BUMN di Surabaya.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel merujuk pada sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dilakukan karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, dana, atau jumlah populasi yang sangat besar dalam penelitian. Oleh karena itu, peneliti perlu mengambil sampel yang benar-benar representatif dan dapat mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobabilitas sampling dengan teknik purposive sampling, di mana peneliti memiliki tujuan atau target tertentu dalam memilih sampel.

Kriteria Sampel

1. Pegawai yang mempunyai jabatan struktural, seperti general manajer, manajer keuangan dan bagian sumber daya manusia.
2. Karyawan setara dengan manajer atau kepala bagian yang menggunakan dan membutuhkan sistem informasi akuntansi manajemen dan terlibat dalam pengambilan Keputusan.

Definisi Operasional

Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Efektivitas sistem informasi akuntansi adalah ukuran yang menggambarkan seberapa jauh target dapat dicapai melalui pengaturan sumber daya untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, serta mengubahnya menjadi informasi yang berguna dan menyediakan laporan formal yang diperlukan dengan baik dalam hal kualitas dan waktu. Model pengukuran efektivitas sistem informasi akuntansi (Aditya dan Suardikha, 2013) terdiri dari enam indikator, yaitu kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan informasi, kepuasan pengguna, dan manfaat bersih.

Budaya Organisasi (Z1)

Dalam penelitian ini, variabel moderasi yang digunakan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk pada tradisi yang dianut oleh semua anggota organisasi atau perusahaan dan digunakan sebagai konsep dalam merumuskan strategi atau pengembangan organisasi yang dipimpin.

Insentif (Z2)

Menurut Novita (2011), keefektifan sistem informasi akuntansi yang semakin tinggi akan berdampak positif pada kinerja. Oleh karena itu, dengan adanya insentif sebagai motivasi untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, diharapkan dapat meningkatkan pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu. Insentif ini dirancang untuk memberikan rangsangan atau motivasi kepada karyawan agar berusaha lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Kinerja Individual (Y)

Kinerja individu mengacu pada tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja individu dalam konteks akuntansi adalah dengan menyediakan laporan keuangan yang relevan dan dapat diandalkan sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan. Terdapat lima indikator yang digunakan sebagai alat ukur kinerja individu (Andhika, 2007), yaitu kuantitas kerja (jumlah pekerjaan yang diselesaikan), kualitas kerja (tingkat keunggulan dalam pekerjaan), ketepatan waktu (pemenuhan tenggat waktu), pengawasan oleh atasan (kebutuhan akan pengawasan atasan), dan pengaruh interpersonal dengan rekan kerja.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data berupa uji koefisien regresi dengan menggunakan metode Moderating Regression Analysis (MRA). MRA adalah sebuah pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator terhadap hubungan antara variabel-variabel lainnya (Ghozali, 2016).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model dalam memprediksi variabel Y. Jika nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$, maka model regresi dapat digunakan

untuk memprediksi variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Prosedur pengujian dilakukan dengan menghitung nilai Fhitung dan membandingkannya dengan nilai Ftabel.

Uji T

Uji statistik t digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hal ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Uji Determinasi (Adjusted R Square)

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sementara itu, nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai indikator untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang rendah menunjukkan kemampuan yang terbatas dari variabel independen, sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan data yang ada, terlihat bahwa sebagian besar indikator dalam variabel penelitian memiliki nilai outer loading $> 0,700$. Namun, masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$. Ghozali (2015) menjelaskan bahwa nilai outer loading antara 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi persyaratan convergent validity. Dalam buku Machfud dan Dwi (2013), dijelaskan bahwa dalam beberapa kasus, persyaratan loading di atas 0,70 seringkali tidak terpenuhi, terutama pada kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, loading antara 0,40 hingga 0,70

tetap harus dipertimbangkan untuk dipertahankan. Selanjutnya, dijelaskan juga bahwa indikator dengan loading $< 0,40$ akan dihapus dari model. Penghapusan indikator dengan loading antara 0,40 hingga 0,70 dilakukan jika indikator tersebut dapat meningkatkan nilai Average Variance Extracted (AVE) dan composite reliability

melebihi batas nilai yang ditetapkan. Batas nilai untuk AVE adalah 0,50, sedangkan composite reliability adalah 0,50. Data yang disajikan menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat dianggap valid dan layak digunakan dalam penelitian, serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Individual	0,650
Efektivitas SIA	0,595
Budaya Organisasi	0,766
Insentif	0,758
Z1 atas Efektivitas SIA	1,000
Z2 atas Efektivitas SIA	1,000

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk setiap variabel (Efektivitas SIA (X), Budaya Organisasi (Z1), Insentif (Z2), dan Kinerja Individual (Y)) adalah $> 0,5$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi persyaratan discriminant validity yang baik. Nilai AVE minimum yang diperlukan untuk mencapai reliabilitas yang memadai adalah 0,50. Nilai AVE di bawah 0,50 menunjukkan bahwa indikator memiliki tingkat kesalahan rata-rata yang lebih tinggi (Wijayanto, 2008).

Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Individual	0,932	0,943
Efektivitas SIA	0,887	0,911
Budaya Organisasi	0,969	0,973
Insentif	0,954	0,961
Z1 atas Efektivitas SIA	1,000	1,000
Z2 atas Efektivitas SIA	1,000	1,000

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai composite reliability dan Cronbach's alpha untuk semua variabel penelitian $> 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi persyaratan composite reliability dan Cronbach's alpha. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Penelitian ini juga akan membahas hasil uji goodness of fit dan uji hipotesis. Uji hipotesis atau evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu,

koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya..

Pembahasan

Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Individual

Hasil analisis path coefficients menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap Kinerja Individual. Temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Seftianti (2019) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara Efektivitas SIA dan Kinerja Individual. Dalam penelitian ini, para karyawan perbankan BUMN di Surabaya tidak dapat mengalami manfaat dari penerapan Efektivitas SIA.

Penerapan sistem informasi akuntansi yang efektif dan tepat dapat membantu dan mempermudah pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang tinggi dalam hal kualitas dan kuantitas. Kesesuaian antara sistem informasi akuntansi dengan tugas, kebutuhan, dan kemampuan karyawan juga sangat penting, karena kesesuaian tersebut bertujuan agar karyawan yang menggunakan sistem informasi tidak mengalami kesulitan yang dapat mempengaruhi hasil kerja mereka (Rizaldi, 2015).

Menurut Romney (2011), penerapan teknologi sistem informasi akuntansi dalam perusahaan dapat memberikan nilai tambah (value added) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan informasi keuangan untuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan perusahaan. Hal ini pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan, baik dari segi kinerja keuangan maupun non-keuangan.

Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja individual dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi

Hasil analisis path coefficients menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi tidak memiliki kemampuan untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Kinerja Individual. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan yang dilaporkan oleh Seftianti (2019), yang menemukan adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas SIA pada Kinerja Individual.

Dalam konteks perbankan BUMN di Surabaya, terlihat bahwa Budaya Organisasi yang dibangun tidak memadai dalam setiap aspek operasional perusahaan. Secara konseptual, untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karyawan harus memiliki pemahaman dan kesadaran tentang budaya organisasi yang ada di lingkungan kerjanya. Apabila karyawan sudah memahami budaya organisasi yang berlaku, maka kinerja mereka dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah struktur organisasi yang memiliki unit

kerja yang melakukan evaluasi terkait pelaksanaan di setiap unit, serta memeriksa kesesuaian dengan standar yang berlaku di perusahaan. Selain itu, kebijakan di setiap unit kerja juga secara tidak langsung memengaruhi implementasi budaya organisasi oleh karyawan perbankan BUMN di Surabaya.

Terdapat penelitian sebelumnya oleh Shahzab et al. (2012), Aripin et al. (2013), Awadh dan Alyahya (2013), serta Adewale dan Adeniji (2013), yang menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individual dan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu. Namun, hasil penelitian yang bertentangan juga ada, seperti yang dilaporkan oleh Sugiartini dan Dharmadiaksa (2016), yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Individual.

Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Individual dengan Insentif Sebagai Variabel Moderasi

Hasil analisis path coefficients menunjukkan bahwa Insentif sebagai variabel moderasi tidak memiliki kemampuan untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Kinerja Individual. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan yang dilaporkan oleh Suaryana (2018), yang menemukan adanya pengaruh Insentif terhadap Efektivitas SIA pada Kinerja Individual.

Insentif dapat dianggap sebagai alat motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, dan berfungsi sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Dengan kata lain, dengan adanya insentif, kinerja karyawan diharapkan menjadi lebih baik dan tingkat produktivitas meningkat.

Bagi karyawan perbankan BUMN di Surabaya, pemberian insentif merupakan salah satu motivasi dalam bekerja. Pemberian gaji yang tepat waktu dan adil, sesuai dengan prestasi, menjadi pendorong semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Semakin tinggi insentif yang diberikan, maka potensi kinerja karyawan meningkat, dan sebaliknya, jika insentif yang diberikan rendah, potensi kinerja karyawan akan menurun. Namun, kegagalan Insentif dalam memoderasi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap Kinerja Individual diduga disebabkan oleh insentif yang diberikan di perusahaan perbankan BUMN di Surabaya masih belum memenuhi kebutuhan minimal karyawan, dan kesesuaian antara insentif yang diberikan dengan beban kerja karyawan masih belum seimbang.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaporkan oleh Fatmayoni dan Yadynyana (2016), yang menyatakan bahwa Insentif tidak dapat memoderasi hubungan antara Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Individual.

KESIMPULAN

Studi ini bertujuan untuk secara empiris menguji pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual, dengan mempertimbangkan Budaya Organisasi dan Insentif sebagai variabel pemoderasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari perbankan BUMN di Surabaya, dan metode pengumpulan data dilakukan melalui angket atau kuesioner yang diisi oleh 36 responden. Analisis data dilakukan menggunakan alat analisis SmartPLS.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

- a. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Individual di Perbankan BUMN di Surabaya.
- b. Budaya Organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individual di Perbankan BUMN di Surabaya.
- c. Insentif tidak dapat memoderasi hubungan antara Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individual di Perbankan BUMN di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Puja Pratama. dan Suardikha, I Md. Sadha. 2013. Keahlian Pemakai Komputer dan Kenyamanan Fisik Memoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sinar Harapan Bali Denpasar. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Bali
- Al-hiyari, Ahmad. 2013. Factors that Affect Accounting Information System Implementation and Accounting Information Quality: A Survey in University Utara Malaysia. American Journal of Economics 2013.
- Andhika, Wisnu. 2007. Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer terhadap Kinerja. Skripsi pada Universitas Brawijaya
- Anggiriawan, Putu Budi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. Tesis. Universitas Udayana.
- Denison, Daniel R. 1990. Corporate Culture and Organizational Effectiveness. New York: John Wiley and Sons.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS23. Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE.
- Kharuddin, S., Nassir, M.A., and M.Z. Ashhari. 2010. Information System and Firms' Performance: The Case of Malaysian Small Medium Enterprises. International business research
- Kouser, R., Awan, Shahzad, F., and A., Rana, G. 2011. Firm Size, Leverage and Profitability: Overriding Impact of Accounting Information System. Journal of Management and Business Review