

## Efektifitas sistem informasi akuntansi: meningkatkan *in-role performance* dan *innovative performance* karyawan sektor publik?

Riyang Mardini, Magnaz Lestira Oktaroza, Sri Fadillah, Nurhayati

Universitas Islam Bandung  
E-mail: [riyangmardini30@gmail.com](mailto:riyangmardini30@gmail.com)

---

### Abstrak

*Sistem informasi terus berkembang seiring perkembangan informasi berbasis teknologi. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan diharapkan mampu berkinerja sejalan dengan perkembangan sistem informasi akuntansi perusahaan demi keberhasilan organisasi. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui dan menguji efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. In-role performance dan innovative performance digunakan untuk ukuran kinerja. Objek pada penelitian ini adalah Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang. Teknik pengumpulan data dikumpulkan dengan pendistribusian kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian membuktikan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sektor publik.*

*Kata kunci: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, In-Role Performance, Innovative Performance, Kinerja Karyawan.*

DOI: [10.20885/ncaf.vol4.art21](https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art21)

---

### PENDAHULUAN

Perkembangan sistem informasi berbasis teknologi sangatlah penting karena akan memberikan peningkatan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi (SIA) yang dapat menunjang kinerja organisasi. SIA memainkan peranan besar dalam pengelolaan operasi perusahaan yang merupakan fungsi manajerial yang saling bekerjasama dalam pengumpulan, penyimpanan, dan penyebarluasan data dalam tujuan perencanaan, pengendalian, koordinasi, analisis, pengambilan keputusan serta eksploitasi yang baik atas sumber daya yang ada baik seperti halnya manusia ataupun alat (Soudani, 2012) & (Borhan & Bader, 2018). SIA yang handal dapat meningkatkan kinerja karyawan karena akan menampilkan suatu *output* berupa informasi-informasi keuangan berkualitas yang dapat dipergunakan oleh para penggunanya dalam tujuan pengambilan keputusan.

Teori *technology acceptance model* (TAM) sering dipergunakan untuk menganalisis keberterimaan *user* terhadap berbagai teknologi dalam organisasi. *Perceived usefulness* adalah sebuah tingkatan yang menggambarkan kepercayaan seseorang yang berasumsi bahwa dengan menggunakan sistem tertentu kinerjanya dapat meningkat (Davis, 1989). Selain menggunakan sistem informasi yang efektif, untuk meningkatkan kinerja individu, pengguna sistem harus memahami peran sumber daya individu yang dimilikinya di dalam organisasi. Teori *Conservation Of Resources* (COR) Hobfoll (1988) menjelaskan motivasi individu dalam mengolah sumber daya manusia yang dimilikinya di dalam perusahaan.

Sistem informasi akuntansi yang efektif diperlukan dalam pengelolaan operasi organisasi sektor publik, salah satunya pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki dua peran, sebagai *social oriented* yaitu menyediakan air bersih bagi masyarakat serta *profit oriented* yaitu ikut serta dalam pengembangan ekonomi untuk peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Penerapan sistem informasi yang efektif untuk peningkatan kinerja individu diharapkan dapat meningkatkan kualitas pada pelayanan publik. Pada penelitian ini, objek penelitiannya adalah Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang.

Menurut Laporan Kegiatan Operasional Perumda Tirta Medal Kabupaten Sumedang, jumlah pelanggan pada tahun 2021 tercatat sebanyak 35.822 jiwa dengan jumlah sambungan langganan sebanyak 3.004 unit dan cakupan pelayanan yang baru mencapai 42.48 %. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa

dengan cakupan pelayanan yang semakin besar maka sistem informasi yang digunakan diharapkan semakin efektif untuk menunjang kinerja organisasi.

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diantara 380 lainnya yang menyelenggarakan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) di seluruh Indonesia. Menurut Buku Kinerja BUMD Penyelenggara SPAM 2019, Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Medal Kabupaten Sumedang menempati posisi kinerja ke-16 dari 23 PDAM di Provinsi Jawa Barat dengan poin kinerja senilai 3,27 dan menempati posisi kinerja ke 112 dari 372 PDAM di seluruh Indonesia (Kementerian PUPR, 2019). Meskipun poin kinerja berkategori 'sehat' namun perusahaan perlu meningkatkan kinerja organisasi, salah satunya lewat kinerja karyawan untuk mencapai titik optimum yang ingin dicapai perusahaan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Yudha, dkk., (2013) pada PDAM Kabupaten Badung Bali menjelaskan bahwa kinerja terbagi menjadi dua yaitu *in-role performance* dan *innovative performance* yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap pengukuran kinerja karyawan. *In-role performance* merupakan tanggung jawab utama (*job description*) yang secara jelas dimandatkan oleh perusahaan, dan *innovative performance* merupakan sebuah ide, motivasi dan serangkaian tindakan lainnya yang dilakukan karyawan dalam mencapai keuntungan organisasi.

Penelitian yang dilakukan Buana & Wirawati (2018) pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung Bali, menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi yang memiliki kualitas tinggi sangat diperlukan dalam mengintegrasikan kinerja pegawai untuk memberikan informasi akuntansi yang akurat. Soudani (2012) menggambarkan sistem informasi akuntansi sebagai kesatuan yang selaras dengan kinerja individu dalam organisasi. Sejalan dengan penelitian Soudani, keefektifan sistem informasi akuntansi adalah sebuah ukuran seberapa besar pencapaian target dari sebuah sumber daya (Putra & Putra, 2016).

## TINJAUAN LITERATUR

### Teori *Technology Acceptance Model* (TAM)

Teori *Technology acceptance model* (TAM) yang diperkenalkan oleh Davis (1989) telah banyak digunakan dalam menguji penerimaan pengguna terhadap berbagai teknologi pada organisasi dalam perencanaan sumber daya perusahaan. TAM berpendapat bahwa niat perilaku pengguna sistem menentukan penggunaan sistem informasi, dan *perceived usefulness* serta *perceived ease of use* merupakan dampak paling besar yang dirasakan oleh pengguna saat menggunakan sistem informasi tersebut (Verma, dkk., 2018).

### Teori *Conservation Of Resources* (COR)

Teori *conservation of resources* dibangun atas dasar konstruksi sumber daya manusia. Individu memiliki sejumlah sumber daya berharga (energi emosional dan dukungan sosio-emosional) yang mereka miliki dan mereka berusaha mendapatkan, mempertahankan, melindungi dan mengembangkan hal-hal yang mereka hargai (Hobfoll, 1988). Kemampuan karyawan dalam memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam menerima sistem informasi tergambar dalam teori ini.

### Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi ditafsirkan sebagai suatu kelompok antara bisnis, komponen-komponen, dan seluruh sumber daya yang bekerja secara harmonis dalam melakukan pemrosesan, pengelolaan dan pengendalian data untuk menghasilkan dan memberikan informasi-informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan-keputusan organisasi (Borhan & Bader, 2018) dan (Susanto, 2017).

Efektivitas sistem informasi akuntansi dalam organisasi terlihat dari kemampuan perusahaan dalam menyajikan informasi-informasi yang memenuhi ketepatan waktu, keakuratan, dan dapat dipercaya. Hla & Teru (2015) dan Romney & Steinbart (2017) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi yang efektif melakukan beberapa kunci diantaranya pengumpulan data, pemeliharaan data, penyediaan data dan *security* data.

## Kinerja Karyawan

*Job performance* atau *actual performance* merupakan prestasi kerja sebenarnya yang dimiliki seseorang. Kinerja individu menggambarkan tingkat pencapaian karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan yang diberikan. Viswesvaran & Ones, (2000) mengartikan kinerja sebagai hasil yang diraih oleh individu atau kelompok dalam organisasi dalam memenuhi kewenangan dan tanggung jawab individu yang sesuai dalam mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan legalitas dan patuh hukum sesuai dengan etika dan moral. Kinerja karyawan dicapai dalam satuan waktu tertentu selaras dengan *job description* yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

## In-Role Performance

*In-role performance* atau disebut juga dengan kinerja dalam peran digunakan dalam penelitian ini karena variabel ini menjadi variabel penting dan sering digunakan untuk mengukur capaian tujuan organisasi dibandingkan dengan kinerja lainnya (Ghosh, dkk, 2017), (Halbesleben, dkk., 2014), dan (Li, dkk., 2011). Kinerja dalam peran mengacu pada tindakan spesifik yang dibutuhkan (*job description*) pada pekerjaan karyawan yang menjadi amanah, dan diberikan penilaian serta penghargaan oleh organisasi yang mempekerjakannya (Janssen & YPeren, 2004). Dapat disimpulkan bahwa *in-role performance* merupakan penugasan spesifik yang dirincikan ke dalam *job description* yang dipantau dan dinilai oleh organisasi.

## Innovative Performance

*Innovative performance* diartikan sebagai adanya niat, promosi dan realisasi atas ide yang dihubungkan dengan peraturan kerja, kelompok kerja dan organisasi yang berhubungan dengan pencapaian nilai suatu organisasi. *Innovative performance* merupakan proses perilaku multifase, termasuk serangkaian tindakan yang disengaja yang tersirat dalam meningkatkan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang berguna untuk meningkatkan prosedur, praktik, atau produk organisasi. *Innovative performance* merupakan pengembangan dan pengimplementasian ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi (Anderson, dkk., 2014).

## Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Efektivitas sistem informasi akuntansi yang baik akan membeikan arahan-arahan bagi pegawai dalam tujuannya untuk pencapaian kinerja yang lebih baik (Ari kasandra & Juliarsa, 2016). Teori TAM (*Technology Acceptance Model*) (Davis, 1989) menjelaskan keberterimaan para *user* sistem informasi akuntansi lewat persepsi manfaat (*perceived usefulness*) dan persepsi kemudahan pemakaian (*perceived ease of use*) dengan asumsi bahwa ketika seseorang memakai sebuah sistem informasi maka kinerjanya akan meningkat dan memudahkan usahanya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Buana & Wirawati (2018) bahwa semakin tinggi *perceived usefulness* maka semakin tinggi pula kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi. Selain menggunakan sistem informasi akuntansi yang efektif, dalam mencapai peningkatan kinerja dibutuhkan pula motivasi individu dalam organisasi, Teori COR (*Concervation of Resources*) sebuah teori perilaku organisasi yang memegang peranan penting dalam motivasi karyawan pada perusahaan sebagai sumber daya terbesar.

Hasil penelitian Putra & Putra (2016) membuktikan dengan keefektifan sistem informasi akuntansi memberikan peningkatan bagi kinerja individu. Selanjutnya, penelitian Chapman & Kihn (2009) menyatakan bahwa integrasi antar sistem informasi dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja, sejalan dengan hasil penelitian Ali, dkk., (2016) yang mengungkapkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi meningkatkan kinerja organisasi. Penerapan sistem informasi akuntansi mempengaruhi kinerja pegawai hal tersebut disebabkan karena dengan diterapkannya sistem informasi akuntansi yang baik akan mempercepat penyelesaian tugas karyawan (Syah, dkk., 2019). Berbeda dari hasil penelitian lainnya, penelitian Soudani (2012) dan Chapman & Kihn (2009) menganalisis secara empiris hubungan sistem informasi dengan kinerja dan menyatakan bahwa walaupun sistem informasi akuntansi sangat berguna bagi organisasi namun tidak berhubungan dengan kinerja.

Hipotesis:

H<sub>a</sub>: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel efektivitas sistem informasi akuntansi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, metode penelitian kuantitatif berlandaskan *positivism theory* dengan realita, gejala dan sebuah fenomena yang dapat dikelompokkan, tetap, dapat diukur dan berpola hubungan sebab akibat.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner penelitian. Data primer dikumpulkan secara langsung sesuai dengan hal yang berkaitan dengan variabel yang digunakan. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 113 dan terkumpul sebanyak 53 yang telah disebarakan kepada karyawan pengguna sistem informasi akuntansi pada Perumda Tirta Medal Kabupaten Sumedang. Pengguna sistem informasi akuntansi yang menjadi objek dalam penelitian ini bersifat general, karena mencakup seluruh aktivitas penggunaan sistem informasi yang dimulai dari adanya aktivitas pembayaran oleh pelanggan hingga aktivitas pelaporan keuangan.

Variabel endogen yang dipilih dalam penelitian adalah kinerja karyawan (Y) dengan variabel eksogen (independen) yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi (X). Dalam pelaksanaan pengumpulan data kuesioner, skala penilaian likert 1-5 dipergunakan untuk menilai pendapat responden. Kemudian data tersebut dikumpulkan dan dilakukan pengujian *test of validity* dan *test of reliability*.

**Tabel 1.** Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Skala
Efektivitas SIA (X)	(1) <i>Usefulness</i> , (2) <i>Economy</i> , (3) <i>Reliability</i> , (4) <i>Availability</i> (5) <i>Service</i> (6) <i>Capacity</i> (7) <i>Ease Of Use</i> (8) <i>Flexibility</i> (9) <i>Tractability</i> (10) <i>Auditability</i> (11) <i>Security</i> (Romney & Steinbart, 2017).	Interval
In-Role Performance (Y)	Kinerja dalam peran merupakan perilaku yang diakui oleh sistem penilaian formal dan bagian dari syarat dalam <i>job description</i> . (1) <i>task completion</i> ; (2) <i>fulfill the job description</i> ; (3) <i>perform the assigned task</i> ; (4) <i>complete the formal work requirements</i> ; (5) <i>participate in activities that affect performance appraisal</i> (6) <i>not neglect work</i> ; and (7) <i>not fail in the execution of important tasks</i> . (Williams & Anderson, 1991)	Interval
Innovative Performance (Y)	<i>The Innovative Work Behavior Scale</i> yang dikembangkan oleh Jansen (2000), terdapat <i>big five</i> item dari sembilan item yang selalu memberikan validitas dan reliabilitas konstruk yang sama diantaranya adalah: (1) <i>emotional stability</i> , (2) <i>openness</i> , (3) <i>extraversion</i> , (4) <i>conscientiousness</i> , dan (5) <i>agreeableness</i> (Saucier, 1994)	Interval

Analisis regresi sebagai teknik analisis data dilakukan dengan SPSS ver. 24 dengan sig. 5%. Sebelumnya peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik sebelum dilakukannya pengujian hipotesis.

## Hasil dan Diskusi

Hasil pada tabel *Normality Test Results*, terlihat bahwa nilai *asympt sig (2-tailed)* bernilai 0,061 untuk variabel (X) dan 0.082 untuk variabel (Y), nilai-nilai tersebut ( $> 0.05$ ). Maka hasil uji normalitas kedua variabel tersebut terpenuhi.

**Tabel 2.** *Normality Test Results*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		<u>Sistem Informasi Akuntansi</u>	<u>Kinerja Karyawan</u>
N		53	53
<u>Normal Parameters<sup>a,b</sup></u>	Mean	36.87	24.83
	Std. Deviation	4.946	4.754
<u>Most Extreme Differences</u>	Absolute	.157	.144
	Positive	.093	.059
	Negative	-.157	-.144
Test Statistic		.157	.144
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		.061 <sup>c</sup>	.082 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 24

Menurut hasil pada tabel pengujian multikolinieritas nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebesar 1, artinya hasil tersebut  $< 10$ . Dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi gejala multikolinier.

**Tabel 3.** *Multicollinearity Test Results*

<u>Coefficients<sup>a</sup></u>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.127	4.488		2.034	.047		
	<u>Sistem Informasi Akuntansi</u>	.426	.121	.443	3.530	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 24

**Tabel 4.** *Heteroscedasticity Test Result*

<u>Coefficients<sup>a</sup></u>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.672	2.705		1.727	.090		
	<u>Sistem Informasi Akuntansi</u>	-.035	.073	-.068	-.488	.628	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 24

Berdasarkan tabel *Heteroscedasticity Test Result*, dengan pengujian glejser, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dikarenakan nilai Sig. variabel Sistem Informasi Akuntansi (X) terhadap absolut residual sebesar  $0.628 > 0.05$  Sig.

**Tabel 5.** *Simple Linear Regression Analysis Result*

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					<b>Collinearity Statistics</b>	
		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.127	4.488		2.034	.047		
	Sistem Informasi Akuntansi	.426	.121	.443	3.530	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 24

Persamaan Regresi Linear:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 9.127 + 0.443 \text{ ESIA}$$

ESIA: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Keterangan:

Persamaan regresi "Kinerja Karyawan" =  $9.127 + 0.443 X$ , artinya jika tidak ada kenaikan nilai pada variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi maka nilai variabel Kinerja Karyawan adalah 9.127. Koefisien sebesar 0.443 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.443.

**Tabel 6.** *The Effect Test Result*

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 <sup>a</sup>	.196	.181	4.304

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 24

Koefisien korelasi (R) pada tabel 6 diatas adalah sebesar 0.443, dan koefisien determinasi (R Square) bernilai 0.196 atau 19.6%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 19.6% dan sisanya 80.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian yang diperoleh dari pengujian hipotesis mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Medial Kabupaten Sumedang menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar 0.001 (tabel *simple linear regression analysis result*), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan karena 0.001 kurang dari 0.05, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, efektifitas sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja karyawan sektor publik dengan *in-role performance* dan *innovative performance* sebagai pengukuran kinerja individu.

Beberapa hal yang menjadi faktor adanya pengaruh antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan kinerja individu karyawan yang diukur dengan *in-role performance* dan *innovative performance* pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Medial Kabupaten Sumedang diantaranya adalah kejelasan prosedur dan instruksi penggunaan sistem informasi, infrastruktur yang digunakan dalam teknologi informasi, kejelasan *job description* organisasi, keterbukaan antara pimpinan dan bawahan, kestabilan emosi dan tingginya motivasi karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan teori *technology acceptance Model* (TAM) untuk membuat suatu sistem informasi akuntansi agar dapat diterima pemakai, maka sistem informasi

akuntansi tersebut harus memiliki banyak manfaat dan kemudahan. Pada akhirnya, efektifitas penggunaan sistem informasi dapat menunjang kinerja apabila didukung oleh motivasi individu baik dalam peran (*in-role*) maupun dalam inovasi (*innovative*) kinerja yang tergambar dalam teori kontruksi sumber daya *conservation of resource* (COR).

Penelitian ini mendukung sepenuhnya penelitian Chapman & Kihn (2009); Soudani (2012); Putra & Putra (2016); Ali dkk. (2016); Syah dkk. (2019) dan Ismail dkk. (2021), bahwa sistem informasi akuntansi yang efektif memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akan memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi.

## SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat diambil simpulan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi mempengaruhi kinerja karyawan sektor publik yang diukur dengan "*in-role performance*" dan "*innovative performance*" dalam pengukuran kinerjanya pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah Persahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang sebagai organisasi sektor publik harus lebih meningkatkan ketepatan informasi untuk pengambilan keputusan serta diperlukannya motivasi yang lebih tinggi agar karyawan selalu memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi.

Sebagaimana suatu penelitian, penelitian ini juga memiliki keterbatasan yaitu sampel yang digunakan tidak cukup representatif dalam mewakili seluruh jumlah karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang dan teknik wawancara atau observasi langsung tidak dapat dilakukan terhadap karyawan dikarenakan masih dalam kondisi pandemic covid-19.

## DAFTAR REFERESI

- AA Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: pt. Remaja rosdakarya.
- Ali, B. J. A., Omar, W. A. W., & Bakar, R. (2016). Accounting information system (AIS) and organizational performance: Moderating effect of organizational culture. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(4), 138–158.
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333.
- ari kasandra, ayu, & Juliarsa, G. (2016). Pengaruh kualitas penerapan sia, pemanfaatan dan kepercayaan teknologi informasi pada kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 14(1), 539–547.
- Buana, I. B. G. M., & Wirawati, N. G. P. (2018). Pengaruh kualitas sistem informasi, kualitas informasi, dan perceived usefulness pada kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 683–713.
- Chapman, C. S., & Kihn, L. A. (2009). Information system integration, enabling control and performance. *Accounting, Organizations and Society*, 34(2), 151–169
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *Management Information Systems Research Center, University of Minnesota, Vol 13 No*, 319–340.
- Ghosh, D., Sekiguchi, T., & Gurunathan, L. (2017). Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance. *Journal of Business Research*, 75, 130–137.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364.
- Hla, D., & Teru, S. P. (2015). Impact of accounting information system on organizations performance.

*International Journal of Multidisciplinary and Current Research*, 3(1), 976–984.

- Hobfoll, S. E. (1988). Conservation of resources. *A New Attempt at Conceptualizing Stress. American Psychologist*, Volume 44, 513–524.
- Ismail, I., 'Aini, A., Mahmud, N., & Abu Hasan, H. (2021). Relationship between Information Technology (IT) acceptance and employee performance using technology acceptance model (TAM).
- JANSSEN, O., & YPEREN, N. W. VAN. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy Of Management Journal*, Vol 47 No, 368–384.
- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. (2019). *Kinerja PDAM 2019*.
- L.J., Williams Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal Of Management*, Vol 17, 601–617.
- Li, N., Harris, T. B., Boswell, W. R., & Xie, Z. (2011). The role of organizational insiders' developmental feedback and proactive personality on newcomers' performance: An interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1317–1327.
- Omar Ahmad Al-Dalaien DrBader Omar Ahmad Dalayeen, B. (2018). Investigating the impact of accounting information system on the profitability of jordanian banks. *Research Journal of Finance and Accounting Www.iiste.org ISSN*, 9(18), 110–118.
- Putra, I. K. A. M., & Putra, I. M. P. D. (2016). Pengaruh efektivitas penggunaan, kepercayaan, keahlian pengguna, dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2), 1516–1545.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2017). *accounting information system*. (S. Empat, Ed.). Jakarta: Pearson Education Limited.
- Saucier, G. (1994). Mini-Markers: A brief version of goldberg's unipolar big-five markers. *Journal Of Personality Assessment*, Vol 63 (3)(Laurence Erlbaum Associates, Inc), 506–516.
- Soudani, S. N. (2012). The usefulness of an accounting information system for effective organizational performance. *International Journal of Economics and Finance*, 4(5).
- Susanto, A. (2017). *Sistem informasi akuntansi* : Pemahaman konsep secara terpadu. *Lingga jaya* (Vol. 53).
- Syah, L. Y., Nafsiah, S. N., & Saddhono, K. (2019). Linear regression statistic from accounting information system application for employee integrity. *Journal of Physics: Conference Series*, 1339(1), 0–7.
- Verma, S., Bhattacharyya, S. S., & Kumar, S. (2018). An extension of the technology acceptance model in the big data analytics system implementation environment. *Information Processing and Management*, 54(5), 791–806.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226.
- Yudha, P., Putri, A., & Latrini, M. Y. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sektor publik , dengan in-role performance dan innovative performance sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 3, 627–638.

## Apendiks

## KUESIONER PENELITIAN

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Jabatan :
5. Lama Bekerja :
6. Usia :

## II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon bapak/ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Keterangan alternatif jawaban dan skor: STS = Sangat Tidak Setuju (1); TS = Tidak Setuju (2); N = Netral (3); S = Setuju (4); SS = Sangat Setuju (5)

## EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

No.	ITEM PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Sistem informasi yang saya gunakan selalu membantu saya dalam membuat keputusan.					
2	Saya merasakan besarnya manfaat dengan menggunakan sistem informasi.					
3	Saya merasa dapat menghemat waktu dan biaya dengan menggunakan Sistem Informasi.					
4	Sistem informasi yang digunakan lengkap dan akurat.					
5	Saya dapat dengan mudah mengakses sistem Informasi akuntansi.					
6	Saya merasa sistem informasi ini memudahkan saya dan praktis saat digunakan.					
7	Saya merasa bahwa kapasitas sistem informasi yang digunakan dapat digunakan dalam waktu yang lama.					
8	Saya merasa kemudahan dalam mengakses sistem informasi.					
9	Saya merasa dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan mudah dengan sistem informasi ini.					
10	Sistem informasi yang saya gunakan selalu diaudit tepat waktu.					
11	Saya merasa penggunaan sistem informasi ini aman.					

## IN-ROLE PERFORMANCE

No.	ITEM PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.					
2	Saya selalu memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dengan penuh amanah.					
3	Saya selalu memenuhi tugas yang diberikan kepada saya.					
4	Pendidikan yang saya miliki sesuai dengan keahlian saya dalam bekerja.					
5	Saya selalu berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.					
6	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan yang telah diamanatkan.					
7	Saya tidak pernah gagal dalam melaksanakan tugas penting.					

## INNOVATIVE PERFORMANCE

No.	ITEM PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu tenang dalam menghadapi masalah pekerjaan.					
2	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesabaran.					
3	Saya selalu mendiskusikan pekerjaan yang dirasa perlu didiskusikan dengan rekan maupun atasan yang bersangkutan.					
4	Saya selalu bersikap objektif dalam bekerja.					
5	Saya lebih suka melakukan sesuatu pekerjaan daripada hanya memikirkan pekerjaan.					
6	Saya senang dan mudah bersosialisasi					
7	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.					
8	Saya senantiasa ramah terhadap rekan kerja ataupun konsumen.					