

**SKRIPSI**  
**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI**  
**DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PADA**  
**UD. NURMADINAH**

***INFLUENCE OF ACCOUNTING INFORMATION***  
***SYSTEMS AND WORK EXPERIENCE ON***  
***EMPLOYEE PERFORMANCE ON***  
***UD. NURMADINAH***



**UMAR DANI**  
**C02 18 321**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS SULAWESI BARAT**  
**MAJENE**  
**2023**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
UD. NURMADINAH**



**UMAR DANI**

**C02 18 321**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat  
Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

**Indayani B, SE., M.Ak**

**NIP: 19791010 202121 2 010**

Pembimbing II

**Nurul Listiawati, SE., M.Acc., Ak**

**NIP: 19900218 201803 2 003**

Menyetujui  
Koordinator Program Studi

**Nuraeni, M. S.Pd., M.Ak**

**NIP: 1983120320019032006**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
UD. NURMADINAH**

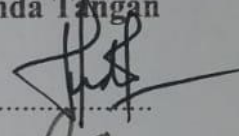
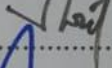
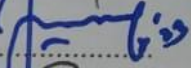
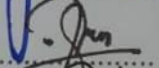
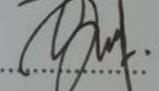
Dipersiapkan dan disusun oleh:

**UMAR DANI**

**C02 18 321**

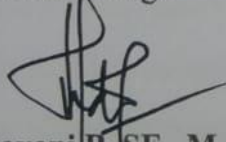
Telah diuji dan diterima Panitia ujian  
Pada tanggal 15 Mei 2023 dan dinyatakan Lulus

**Tim PENGUJI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Indayani B, SE., M.Ak	Ketua	1)..... 
2. Nurul Listiawati, Se.,M.Acc	Sekretaris	2)..... 
3. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB	Anggota	3)..... 
4. Muhammand Yusran S.Pd., M. Ak	Anggota	4)..... 
5. Eni Novitasari, SE.,M.Si	Anggota	5)..... 

Telah disetujui Oleh :

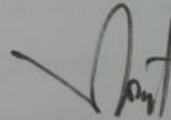
Pembimbing I



Indayani B, SE., M.Ak

NIP: 19791010 202121 2 010

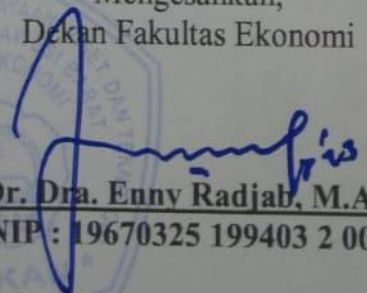
Pembimbing II



Nurul Listiawati, SE., M.Acc.,Ak

NIP: 19900218 201803 2 003

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB

NIP: 19670325 199403 2 001

## **ABSTRAK**

**UMAR DANI**, Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Nurmadinah, “dibimbing oleh Indayani B, dan Nurul Listiawati,”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Nurmadinah. Lokasi penelitian dilakukan di UD. Nurmadinah terhadap karyawan UD. Nurmadinah yang berjumlah 93 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Nurmadinah. (2) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Nurmadinah. (3) Sistem Informasi Akuntansi dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Nurmadinah.

**Kata Kunci** : Sistem Informasi Akuntansi, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

**UMAR DANI**, *The Influence of Accounting Information Systems and Work Experience on Employee Performance at UD. Nurmadinah, “guided by Indayani B, and Nurul Listiawati”*

*This study aims to determine the effect of accounting information systems and work experience on employee performance at UD. Nurmadinah. The research location was conducted at UD. Nurmadinah towards UD. employees. Nurmadinah, numbering 93 people. The data collection technique used is a questionnaire / questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) The accounting information system has a significant effect on the performance of UD Nurmadinah employees. (2) Work Experience has a significant effect on the performance of UD. Nurmadinah employees. (3) Accounting Information Systems and Work Experience together have a significant effect on the performance of UD . Nurmadinah employees.*

**Keywords:** *Accounting Information Systems, Work Experience and Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan profesi akuntan di Indonesia yang semakin cerah dan nyata merupakan suatu hal yang sangat menggembirakan semua pihak, karena dengan terbentuknya suatu profesi yang seperti itu akan membawa manfaat bagi pembangunan ekonomi nasional yang dapat menjurus kepada iklim perekonomian yang baik. Namun suatu hal yang kiranya perlu dicatat adalah bahwa kemajuan yang telah dicapai hingga saat ini belumlah memadai sebagaimana yang terdapat dalam sistem perekonomian negara- negara berkembang, akuntan di Indonesia lebih banyak diarahkan pada akuntansi finansial.

Perkembangan pesat dibidang akuntansi manajemen, mendorong para pakar dibidang akuntansi manajemen baik perorang maupun dalam wadah lembaga akuntansi untuk merumuskan definisi akuntansi manajemen. Dalam dunia usaha mulai dari badan usaha kecil sampai pada perusahaan besar membutuhkan informasi akuntansi yang digunakan sebagai alat pengawasan maupun pengambilan keputusan, seorang manajer membutuhkan informasi akuntansi manajemen, karena informasi akuntansi manajemen cakupannya lebih luas tidak saja menyangkut masalah moneter seperti informasi akuntansi keuangan tetapi juga masalah non moneter menjadi pusat perhatian akuntansi manajemen. Bila ditinjau struktur perekonomian dewasa ini yang tumbuh begitu besar, rumit dan terjadinya persaingan kemajuan teknologi serta adanya gangguan - gangguan ekonomi yang cukup hebat, maka manajemen usaha yang baik mulai dirasakan

manfaatnya. Ini berarti bahwa seorang pelaksana yang memegang pucuk pimpinan diharuskan untuk memiliki suatu keahlian dalam mengarahkan kegiatan perusahaan yang senantiasa berubah, sebagai akibat perubahan sosial dan situasi politik di lingkungan perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan harta dan *asset* yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki suatu perusahaan atau organisasi, karena keberhasilan tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh manusianya (Ardana,2013). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan tugas fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efisien dan efektifitas kerja karyawan. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksanaan, dan sekaligus pengendalian dalam suatu organisasi. Perusahaan yang didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki daya saing yang tinggi dan perbaikan yang terus-menerus ke arah kemajuan. Untuk itu, maka perusahaan mampu mempertahankan sumber daya manusia seperti itu atau menjaga loyalitas dan kinerja karyawan.

perusahaan dagang sangat bergantung pada sumber daya manusianya dan sistem informasi akuntansi untuk mengelolah informasi keuangan dan manajemen bisnis mereka, sistem informasi akuntansi membantu perusahaan dagang dalam mencatat transaksi bisnisnya sehari-hari, mengelola inventaris, dan menghasilkan laporan keuangan. Menurut Susanto, (2013) mendefinisikan sistem informasi akuntansi adalah kumpulan (intergrasi) dari sub sistem atau komponen fisik

maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengelolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Akuntansi merupakan sebuah proses pencatatan dari transaksi bisnis yang dilakukan oleh perusahaan yang kemudian dituangkan dalam bentuk laporan keuangan. Sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai sistem informasi yang mengubah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pemakainya. Sistem informasi yang efektif penting bagi keberhasilan perusahaan, karena dengan sistem informasi yang baik akan menghasilkan informasi keuangan yang akurat dan relevan. Hal ini akan sangat membantu pihak-pihak yang membutuhkan informasi yang dihasilkan sebagai pengambilan keputusan.

Disamping itu perusahaan juga harus memikirkan kualitas karyawannya agar perusahaan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan dan kesuksesan perusahaan seperti pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat penting untuk perusahaan dagang karena dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan, produktivitas, kemampuan pengambilan keputusan, inovasi, dan kredibilitas perusahaan. Menurut Wariati (2015), mendefinisikan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan atau keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan tanggung jawabnya dari pekerjaan yang ada sebelumnya dan yang sedang dijalani oleh karyawan tersebut. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, dikarenakan seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih luas, serta bekerja lebih terampil dari pada



karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dibidang kerjanya. kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pengalaman kerja sangat penting untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. oleh karena itu, perusahaan dagang harus mencari karyawan yang berpengalaman dan memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar terus tumbuh dan berkembang bersama perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya ingin mempunyai karyawan yang berkualitas, penilaian kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dagang karena karyawan adalah sumber daya manusia yang paling berharga dan berperang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Bangun (2012), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antara individu dalam perusahaan, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi. kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dagang karena dapat memberikan manfaat besar bagi perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dan memberikan dukungan yang tepat untuk memotivasi dan memperbaiki kinerja mereka.

Pada UD. Nurmadinah Botto, Campalagian merupakan perusahaan dagang sekaligus produksi di bidang penggilingan padi. Perusahaan penggilingan padi ini telah berkembang pesat dan merupakan salah satu perusahaan penggilingan terbesar di Desa Botto, Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar pabrik UD. Nurmadinah memiliki beberapa merek dagang di masyarakat paling populer adalah cap Nenas, cap malolo dan cap NM Nuramdinah.

UD. Nurmadinah merupakan penggilingan padi yang didirikan atas dasar banyaknya hamparan-hamparan sawah yang ada di kabupaten polman dimana hasil produksi mereka kebanyakan di jual keluar sulawesi barat. Hal inilah yang mendorong kami untuk membuat usaha ini agar petani padi yang ada di kabupaten polman tidak lagi menjual hasil panen mereka keluar daerah sehingga kemandirian pangan akan beras tetap tercipta. UD. Nurmadinah didirikan di lahan seluas kurang lebih 1,5 Ha yang terdiri dari gudang, tempat produksi dan lantai jemur.

UD Nurmadinah dalam upaya melaksanakan kegiatannya selaku usaha selalu menghadapi berbagai masalah yang sering terjadi, diantaranya adalah bagaimana agar usahanya dapat beroperasi seefisien mungkin, sehingga dapat memberikan keuntungan yang maksimal. Untuk menghadapi masalah tersebut, diperlukan sistem pelaporan intern yang memadai dan karyawan yang berkualitas, sehingga kalau terjadi penyelewengan ataupun pemborosan dalam proses produksi dapat segera di atasi dengan tepat. Dalam sistem pelaporan intern memerlukan akuntansi manajemen. Akuntansi manajemen merupakan jaringan penghubung yang sistematis dalam penyajian informasi yang berguna untuk membantu pimpinan pelaku usaha dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Informasi akuntansi manajemen ini terdiri dari informasi akuntansi biaya penuh (*full cost accounting*), akuntansi diferensial (*differential accounting*), dan akuntansi pertanggungjawaban (*responsibility accounting*).

**Table 1.1 Daftar karyawan pada UD. Nurmadinah.**

No	Jabatan/Posisi	Jumlah karyawan
1	Bagian Drayer	31
2	Bagian Gudang	32
3	Bagian Driver	14
4	Bagian Kantor	16
Jumlah karyawan		93 Karyawan

*Sumber : Arsip UD.Nurmadinah.*

Berdasarkan hasil observasi awal dengan pemilik UD. Nurmadinah menunjukkan bahwa dari segi struktur organisasi menggambarkan pendelegasian wewenang dan tugas serta tanggung jawab karyawan secara keseluruhan sudah dilakukan dengan baik. Tetapi masih ada beberapa permasalahan yang terjadi, seperti adanya ketidakcocokan antara karyawan dengan pekerjaannya. Kurangnya pengalaman kerja dalam bidang yang spesifik, sebab pada UD. Nurmadiah tidak terlalu menghiraukan pengalaman kerja kepada para karyawan barunya kecuali pada posisi-posisi tertentu. Penggunaan sistem informasi akuntansi yang tepat dapat memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, seperti mengakses data keuangan, membuat laporan keuangan, dan mengelolah informasi penting lainnya. Pada UD. Nurmadinah menggunakan sistem informasi akuntansi “SID Retail Pro” adalah sebuah perangkat lunak (*software*) yang dirancang khusus untuk membantu para penjual (*retailer*) dalam mengelolah bisnis mereka. Sistem informasi akuntansi yang digunakan UD. Nurmadiah ini berfungsi untuk memungkinkan para penjual untuk mempermudah proses penjualan dan manajemen inventaris. Dengan SID Retail Pro, para penjual dapat melakukan berbagai fungsi seperti memproses penjualan, mengelolah inventari, melacak informasi pelanggan, serta

menghasilkan laporan keuangan. SID Retail Pro dapat disesuaikan dengan kebutuhan bisnis tertentu dan mudah untuk digunakan sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi oprasional dan produktivitas, yang pada akhirnya dapat menghasilkan peningkatan penjualan dan pendapatan. Namun, meskipun sistem informasi akuntansi penting bagi perusahaan masih ada beberapa masalah yang terjadi seperti kurangnya pemahaman tentang penggunaan sistem informasi akuntansi yang diterapkan khususnya para karyawan baru.

Pada UD. Nurmadinah dalam melaporkan pembukuan dan prosedur akuntansinya masih belum dapat diterapkan sepenuhnya dan sering mengalami benturan pada sistem pelaporan perusahaan dan laporan keuangan seperti pelaporan stok gudang, pemasukan gabah dan penjualan. Hal ini berdampak pada aktivitas perusahaan yang kurang efektif, karena adanya kesalahan pengambilan keputusan atau lebih tepatnya keputusan manajemen yang kurang tepat dalam penetapan kebijakan dan strategi perusahaan. Akuntansi manajemen digunakan untuk mengelolah informasi keuangan yang dimaksud untuk menyajikan laporan-laporan keuangan usaha untuk kepentingan internal perusahaan dalam rangka melaksanakan proses manajemen yang meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, pengorganisasian dan pengarahan serta pengendalian. Dengan penerapan sistem informasi akuntansi serta ditunjang dengan pengalaman kerja yang baik dalam perusahaan akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas oleh setiap individu kondisi ini tentunya diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan pengamatan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Nurmadiyah”.

### **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan oleh penulis diatas, maka penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan pada UD Nurmadiyah ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Nurmadiyah ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama Sistem Informasi Akuntansi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Nurmadiyah ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan pada UD Nurmadiyah.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Nurmadiyah.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi dan pengalaman kerja Akuntansi terhadap kinerja karyawan pada UD Nurmadiyah.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Menjadi informasi yang berguna bagi para akademisi maupun praktisi serta karyawan yang bekerja di perusahaan. Setidaknya dapat memberikan pertimbangan dan evaluasi terkait dengan kinerja karyawan pada perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah dapat bermanfaat secara praktis sebagai berikut :

#### 1. Bagi penulis

Dapat bertambah ilmu dan pengetahuan serta informasi untuk mengetahui lebih jauh sistem informasi akuntansi dan pengalaman kerja dan juga kinerja karyawan pada perusahaan.

#### 2. Bagi UD Nurmadinah

Untuk memberikan saran dan masukan bagi perusahaan sehingga bisa lebih memperhatikan permasalahan kinerja karyawan

#### 3. Bagi pembaca

Dapat memperoleh pengetahuan yang baru akan suatu ilmu dan juga sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan teoritik**

Sesuai dengan ulasan pada latar belakang, rumusan masalah, termasuk tujuan dan manfaat penelitian, maka pada kajian pustaka ini yang akan dibahas adalah teori-teori tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Nurmadinah. berikut ulasannya.

##### **2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Mulyadi (2016), pengertian sistem akuntansi adalah Organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan.

Menurut Steinbart (2018) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses akuntansi dan data lain untuk menghasilkan informasi bagi pembuat keputusan. Menurut Krismiaji (2015), pengertian sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis.

Dengan demikian, dilihat dari kutipan tersebut di atas sampai ke pemahaman penulis bahwa sistem informasi akuntansi adalah serangkaian kegiatan akuntansi suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan bisnis sehari-hari.

### **3.1.1.2 Pemakai Dan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi**

Dalam pengembangan sistem informasi akuntansi baik manual maupun yang telah terkomputerisasi mengharuskan adanya partisipasi pemakai baik dalam tahap perencanaan maupun tahap pengembangan sistem. Pemakai dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan penerapan suatu sistem atau teknologi. Pengguna sistem informasi akuntansi adalah pemilik perusahaan dan manajemen perusahaan. Pemilik perusahaan selalu ingin mengetahui apakah bisnisnya berjalan dengan baik atau tidak, sedangkan untuk manajemen perusahaan membutuhkan informasi akuntansi yang cermat yang berkaitan dengan pertanggungjawaban mereka.

### **3.1.1.3 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Romney (2018) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi yang didesain dengan baik, dapat menambah nilai untuk organisasi dengan:

- 1) Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya produk atau jasa.
- 2) Meningkatkan efisiensi.
- 3) Berbagi pengetahuan.
- 4) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas rantai pasokannya
- 5) Meningkatkan struktur pengendalian internal
- 6) Meningkatkan pengambilan keputusan

### **3.1.1.4 Fungsi Dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Susanto (2013), mengemukakan bahwa tujuan dari sistem informasi akuntansi meliputi :

1. Mengumpulkan dan memasukan data ke dalam sistem informasi akuntansi



(melalui formulir dan melalui terminal);

2. Mengolah data transaksi tersebut;
3. Menyimpan data untuk tujuan dimasa mendatang;
4. Memberi pemakai atau pengambil keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan;
5. Mengontrol semua proses yang terjadi.

Menurut Susanto (2013), menyatakan bahwa ada tiga fungsi dari sistem informasi akuntansi, sebagai berikut:

1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari;
2. Mendukung proses pengambilan keputusan;
3. Membantu pengelolaan perusahaan dalam memenuhi tanggungjawabnya kepada pihak *eksternal*.

### **3.1.1.5 Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi memberikan kemudahan dan manfaat bagi penggunanya baik pihak *internal* maupun pihak *eksternal*. Menurut Indriawaty (2015) pihak-pihak yang memanfaatkan sistem informasi akuntansi terdiri dari :

1. Pihak internal perusahaan. Kelompok ini terdiri dari para manajer yang dalam kapasitasnya di perusahaan memerlukan informasi sesuai bentuk tugas dan tanggung jawabnya. Apabila informasi yang mereka peroleh dapat menunjang tugasnya, maka kinerja perusahaan akan meningkat.
2. Pihak eksternal. Kelompok ini adalah pihak-pihak di luar perusahaan memiliki kepentingan dengan perkembangan perusahaan, posisi mereka adakalanya menentukan terhadap eksistensi perusahaan ke depan. Mereka

memerlukan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi, mereka berada di luar perusahaan, seperti pemegang saham, kreditor, dan masyarakat umum.

## **2.1.2 Pengalaman kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian pengalaman kerja**

Pengalaman kerja merupakan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat diukur berdasarkan masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Siagian,2014). Organisasi atau perusahaan memiliki kecenderungan untuk memanfaatkan tenaga kerja yang memiliki pengalaman yang lebih banyak pada bidang tertentu dibandingkan dengan karyawan yang tidak berpengalaman. Hal ini wajar mengingat perusahaan terkadang membutuhkan tenaga kerja yang sudah siap bekerja sehingga dapat mengurangi biaya pelatihan. Pengalaman tersebut umumnya dianggap dapat meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan permintaan perusahaan Manualang, (2013). Masa kerja yang tinggi dianggap dapat mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja pegawai. Masa kerja yang tinggi dianggap dapat mempengaruhi suatu prestasi kerja ataupun kinerja karyawan. Masa kerja memberikan pengalaman,sehingga semakin lama pegawai bekerja maka akan semakin bagus dan terampil pegawai tersebut (Nurrofi,2012).

Jadi pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu,pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan tersebut.

Adanya upaya menggunakan pengalaman kerja maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini adalah kinerja dari karyawan yang bersangkutan dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tugas perusahaan. Tujuan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimilikinya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Artinya kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia atau kinerja karyawan yang dimilikinya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Berhasilnya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

#### **2.1.2.2 Pengukuran pengalaman kerja**

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Basari (2013), ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yaitu:

1. Gerakanya mantap dan lancar

Setiap yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam melakukan pekerjaannya tanpa ada keraguan.

2. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan atau masalah

Sehingga lebih siap menghadapi karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang karyawan yang mempunyai pengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap untuk menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Mahmuddin (2018), pengalaman merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seorang dalam melakukan pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya, seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancer, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap mengadapi dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu:

1. Lama waktu/masa kerjanya seseorang
2. Tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki
3. Tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seorang sebagai akibat perbuatan ataupun pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Selain pengalaman kerja, penerapan disiplin kerja menjadi bagian tidak terpisahkan bagi seorang karyawan

dalam menjalankan pekerjaannya, tanggung jawab untuk mematuhi prosedur dan segala peraturan kerja yang sudah dibuat perusahaan menjadi bentuk nyata karyawan dalam kaitanya dengan disiplin kerja yang dimilikinya.

Menurut Handoko (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut :

1) Latar belakang pribadi

Mencakup pendidikan,kursus,latihan,bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang dimasa yang lalu.

2) Bakat dan minat

Untuk memperkirakan minat dan kapasitasnya dalam kemampuan jawab seseorang.

3) Sikap dan kebutuhan

Untuk meramalkan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab seseorang.

4) Kemampuan analisis dan *manipulative*

Keterampilan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan.

#### **2.1.3.4 Indikator pengalaman kerja**

Untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang tenaga kerja atau karyawan sekaligus dapat digunakan sebagai *indicator* pengalaman kerja sebagai berikut Riyadi (2018) :

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktunya atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan talah dilaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan dan diperlukan untuk mencapai tujuan dalam menjalankan suatu tugas dan pekerjaan.

c. Tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## **2.1.4 Kinerja karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Menurut Sinambela (2019), menyatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Sinambela (2019), *performance* sering disebut juga sebagai turunan dari terjemahan bahasa inggris sebagai kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja atau dalam bentuk prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna sangat luas, sebab kinerja bukan hanya berbicara mengenai hasil kerja, tetapi termasuk didalamnya proses berlangsungnya. Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan tugas tanggung jawab dan wewenangnya yang diberikan dengan cara yang legal,

sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Merujuk dari beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam mengejarkan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja juga bisa dikatakan sebagai hasil kerja dari individu ataupun kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggung jawab yang perusahaan telah berikan atau dibebankan kepada seseorang atau kelompok tersebut. Setiap karyawan memiliki kinerja yang masing-masing berbeda sesuai dengan tekad dan kemampuan masing-masing serta ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja adalah bentuk tercapainya target atau efektifitas organisasi. Dibutuhkan adanya standar pengukuran, dalam pengukuran kinerja penerapan standar dibutuhkan agar lebih terlihat apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan tujuan yang di inginkan, sekaligus membandingkan kenyataan hasil kerjanya dengan hasil yang diinginkan untuk mengetahui besarnya penyimpangan kinerja.

#### **2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Priyono (2012) menyatakan bahwa Setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan. Menurut Hamzah (2016) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa penilaian/evaluasi kinerja adalah

penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

#### **2.1.4.3 Tujuan penilaian Kinerja karyawan**

Tujuan penilaian kinerja menurut Mahmudi dalam Sinaga, (2020) yaitu:

- a. Memahami tingkat keberhasilan atau pencapaian dalam menjangkau sasaran perusahaan. Dan untuk mengetahui organisasi bergerak sesuai dengan yang diinginkan atau tidak dari sasaran yang telah disepakati.
- b. Media pembelajaran karyawan. Sebagai pedoman karyawan dalam melakukan pekerjaan dan untuk mengevaluasi karyawan apa saja yang perlu dibenahi.
- c. Membenahi kinerja karyawan kedepannya. Untuk membenahan dan perbaikan dari segala aspek untuk tujuan kinerja yang lebih optimal dimasa yang akan datang
- d. Sebagai bahan acuan dalam pengambilan keputusan, penghargaan, dan hukuman. Karena hal-hal tersebut berkaitan langsung dengan kinerja.
- e. Sebagai motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja secara optimal. Mengetahui akan dinilai pasti membuat karyawan untuk termotivasi untuk memaksimalkan kinerjanya.
- f. Mewujudkan akuntabilitas *public*. Kinerja diukur kemudian dilaporkan sebagai bahan acuan untuk memperbaiki kinerja perusahaan dan bermanfaat untuk kepentingan internal maupun eksternal perusahaan.



#### 2.1.4.4 Indikator Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indicator-indikator menurut Mathis dan Jackson dalam Timoti Hendro (2018), yaitu:

- a. Kualitas kerja, bisa memperoleh pencapaian berupa sasaran pekerjaan yang ditentukan terlebih dahulu oleh pihak perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, meliputi hasil kerjanya baik dan teliti, dan mempunyai rasa tanggung jawab dan tekun dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Pemanfaatan waktu, seperti memanfaatkan waktu dengan baik mempunyai manajemen waktu yang baik, tidak menyalahgunakan waktu, dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang di tentukan perusahaan, masuk tepat waktu atau tidak terlambat.
- d. Kerjasama, bisa saling bekerjasama dalam melakukan pekerjaan dengan karyawan atau dengan atasan.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Nurmadinah. Ini merupakan rujukan dari beberapa penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

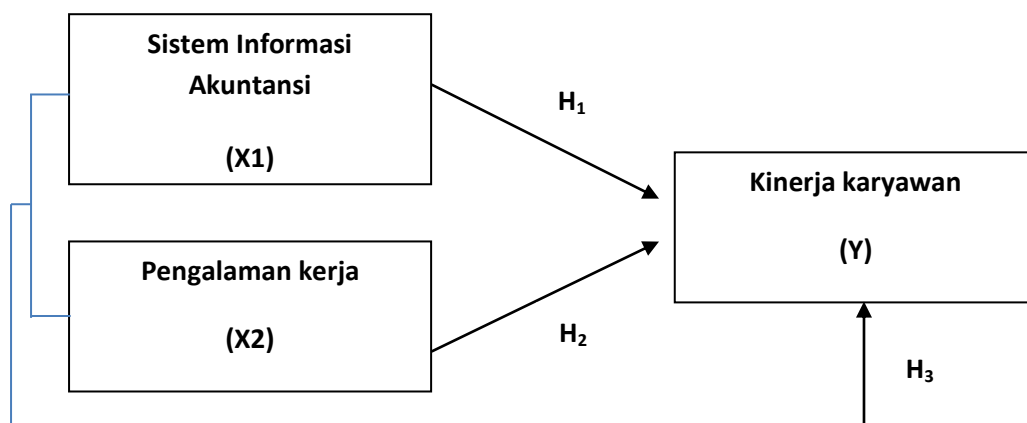
No	Nama penelitian,tahun penelitian	Judul penelitian	Variabel Independen (x)	Variabel Dependenn (y)	Hasil penelitian
1	Rizaldi, Fahmi, dan Bambang Suryono (2015)	Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja	sistem informasi akuntansi (X)	kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa

		karyawan			penerapan sistem informasi akuntansi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Farida Fitriani Ismail, Dedi Sudarmadi. (2019)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada	sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) dan pengendalian internal ( $X_2$ )	kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian secara persial menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Yustiniani Ningsi, Erni Yanti Natalia. (2020)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wook Global Technology	sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ )	kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian persial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4	Indriani Rahma Sintia, Akhmad Riduwan (2021)	Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan	sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pemanfaatan teknologi ( $X_3$ )	kinerja karyawan (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Asti Widha Wati, I Gst Ayu Eka Damayanthi (2018)	Pengaruh efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan	penggunaan sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ )	kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Denpasar.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2019), kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu di jelaskan hubungan antar *variabel* independen dan dependen. Selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variabel *independent* (bebas) dengan *variable dependent* (terikat), dimana yang menjadi variabel *independent* (bebas) sistem informasi akuntansi (X1), pengalaman kerja (X2), dan yang menjadi variabel *dependent* (terikat) adalah kinerja karyawan (Y). sistem informasi akuntansi dan pengalaman kerja adalah bagian penting dalam perusahaan dan perlu diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di gambarkan dalam suatu bagan yang disajikan pada gambar 2.1.

### 3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah ada dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian yaitu :

- H<sub>1</sub> : Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub> : Sistem informasi akuntansi dan Pengalaman kerja bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Nurmadinah”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UD Nurmadinah, sebuah sistem informasi akuntansi yang baik dapat membantu karyawan untuk mengakses informasi dan melakukan tugas mereka dengan lebih bertanggungjawab. artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UD Nurmadinah maka karyawan harus juga meningkatkan pemahaman terkait sistem informasi akuntansi, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UD Nurmadinah, pengalaman kerja dapat memberikan karyawan pemahaman lebih baik mengenai tugas dan tanggungjawab mereka serta mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja lebih efektif, artinya untuk meningkatnya kinerja karyawan pada UD Nurmadinah maka karyawan harus juga mempunyai pengalaman kerja, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Sistem informasi akuntansi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UD Nurmadinah, sebuah sistem informasi akuntansi yang baik dan pengalaman kerja yang

memadai dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UD Nurmadinah maka karyawan juga harus mempunyai pemahaman terkait sistem informasi akuntansi dan pengalaman kerja yang baik, sehingga hipotesis ketiga diterima.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada UD Nurmadinah.
2. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kusioner, sehingga kemungkinan pengisian angket dapat bersifat subjektif. Lebih baik apabila ditambahkan metode lain seperti observasi dan lain-lain.

## **5.3 Saran**

1. Sistem Informasi Akuntansi pada UD Nurmadinah sudah baik namun jika terus menerus ditingkatkan lagi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.
2. Pengalaman Kerja karyawan pada UD Nurmadinah sudah baik namun setiap karyawan harus memperhatikan posisi atau jabatan yang di ambil yang sesuai dengan keahlian maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian serupa, serta diharapkan agar dapat

menambahkan faktor-faktor penunjang yang lain dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azhar Susanto, (2013), *Sistem Informasi Akuntansi*, Lingga Jaya, Bandung.
- Bangun, wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Basari, I. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centra Multi Karya Bandung. *Jurnal Ilmiah*, 1(1), 14-57.
- Ghozali, (2016). *Aplikasih Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang”Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, Hamzah, (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Kretakupa Print, Makassar.
- Handoko, T., Hani. (2012). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Husai, B., A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrubsia : Jurnal Ilmia Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2).
- Indrawaty, Desi, (2015). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banndung). *Skripsi*, FE Universitas Pasunda, Bandung.
- Ismal, F. F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karywan PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal akuntansi, audit dan sistem informasi akuntansi*, 3(1),1-13.
- Krismiaji, (2015), *Sistem Informasi Akuntansi*, YKPN, Yogyakarta.
- Mahmuddin, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung Padang. *jurnal ekobistek*, 7(2).
- Mulyadi (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Selembang : EM : Jakarta.

- Ningsi, Y., & Natalia, E. Y. (2020). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wook Global Technology. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3 (1).
- Pitriani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Perseru Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBEM)*. 1(1).
- Priyono, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Riyadi, S. (2018). *Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Graha Sarana Duta Area V Jawa Timur, Bali Dan Nusa Tenggara* (Doctoral Dissertation).
- Rizaldi, F., & Suryono, B. (2015). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV karya utama surabaya. *Jurnal ilmu dan riset akuntansi (JIRA)*, 4 (10)).
- Romney Dan Steinbart, (2018). *Sistem Informasi Akuntansi (Accounting Infomation Systems)*., Diterjemahkan oleh Kiki Sakinah N S Dan Novita Puspasari, Edisi 13, Salemba Empat, Jakarta.
- Shintia, I. R., & Ridwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal riset ilmu akuntansi (JIRA)*, 10(3)).
- Sinaga, O. S., Hasimbuan, A., Efendi, E., Butarbutar, M., Purba, S. & Muliana, M (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambel, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Astra International TBK-TSO. *Mpu Procuration*, 124-132.
- Sondang, P, Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keenambelas*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Suwarno, S., & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. (24).
- Warianti, N., & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Leuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 3(3), 217-228.
- Widhanti, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal akuntansi*, (24(2),1301-1327.