



**Jenis Artikel:** Penelitian Kuantitatif

# Dapatkah Sistem Informasi Akuntansi Meningkatkan Kinerja Manajerial dimediasi oleh Kepuasan Kerja?

Siti Hamidah Rustiana\*, Putri Delima, dan Sulhendri



## AFILIASI:

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Banten, Indonesia.

## \*KORRESPONDENSI:

[sh.rustiana@umj.ac.id](mailto:sh.rustiana@umj.ac.id)

**DOI:** [10.18196/rabin.v7i2.19154](https://doi.org/10.18196/rabin.v7i2.19154)

## SITASI:

Rustiana, S. H., Delima, P., & Sulhendri, S. (2023). Dapatkah Sistem Informasi Akuntansi Meningkatkan Kinerja Manajerial dimediasi oleh Kepuasan Kerja? *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 516-531.

## PROSES ARTIKEL

### Diterima:

14 Jul 2023

### Reviu:

19 Jul 2023

03 Agu 2023

### Revisi:

24 Jul 2023

30 Agu 2023

### Diterbitkan:

31 Des 2023



## Abstrak

**Latar Belakang:** Di era globalisasi saat ini, organisasi keuangan dan perbankan menghadapi tantangan yang terus berkembang di pasar global mengenai retensi, kepuasan pelanggan, komitmen, keterlibatan, layanan yang tepat, dan kepercayaan karyawan mereka. Karena industri perbankan sangat bergantung pada interaksi pelanggan-staf yang kuat, pengukuran kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang sangat penting. Kepuasan kerja telah menjadi tujuan utama organisasi, karena produktivitas karyawan dan profitabilitas perusahaan bergantung pada seberapa termotivasi karyawan dalam melakukan bagian mereka. Temuan empiris mengungkapkan bahwa ada dampak langsung Sistem Informasi Akuntansi (SIA) pada profitabilitas perusahaan secara keseluruhan selama pandemi COVID-19. SIA akan menghasilkan penghematan biaya yang substansial, membantu membuat proses lebih nyaman dan efisien, mengurangi kesalahan manusia. SIA mendorong produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi karyawan selama pandemi COVID-19. SIA memungkinkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, terutama dengan jarak sosial pandemi. Temuan lain menunjukkan bahwa SIA meningkatkan efektivitas karyawan.

**Tujuan:** Tujuan dari penelitian adalah menguji kembali pengaruh SIA terhadap kinerja manajerial dimana kepuasan kerja sebagai pemediasi.

**Metode Penelitian:** Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel berjumlah 115 karyawan Bank BNI dari berbagai tingkatan manajemen. Analisis yang digunakan adalah SEM-PLS.

**Hasil Penelitian:** Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan SIA berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, SIA juga memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, hasil hipotesis mediasi menunjukkan kepuasan kerja memediasi secara parsial terhadap hubungan SIA dan kepuasan kerja.

**Keaslian/Kebaruan Penelitian:** Penelitian ini menjawab kesenjangan penelitian terdahulu terkait kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial.

**Kata kunci:** kinerja manajerial; sistem informasi akuntansi; kepuasan kerja.

## Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, organisasi keuangan dan perbankan menghadapi tantangan yang terus berkembang di pasar global mengenai retensi, kepuasan pelanggan, komitmen, keterlibatan, layanan yang tepat, dan kepercayaan karyawan mereka. Karyawan dianggap sebagai aset yang

sangat besar bagi setiap organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai visi perusahaan. Karena industri perbankan sangat bergantung pada interaksi pelanggan dengan staf yang kuat, pengukuran kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang sangat penting. Untuk mencapai manfaat bagi individu dan organisasi, sangat penting untuk mendorong dan memastikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan adalah bagian dari manajemen, yang dapat dianggap sebagai tulang punggung organisasi mana pun. Kepuasan kerja telah menjadi tujuan utama organisasi, karena produktivitas karyawan dan profitabilitas perusahaan bergantung pada seberapa termotivasi karyawan dalam melakukan bagian mereka. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya selalu kurang produktif (Uddin & Rahaman, 2023). Temuan empiris mengungkapkan bahwa ada dampak langsung SIA pada profitabilitas perusahaan secara keseluruhan selama pandemi COVID-19. SIA akan menghasilkan penghematan biaya yang substansial, membantu membuat proses lebih nyaman dan efisien, mengurangi kesalahan manusia. SIA mendorong produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi karyawan selama pandemi COVID-19. SIA memungkinkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, terutama dengan jarak sosial pandemi. Temuan lain menunjukkan bahwa SIA meningkatkan efektivitas karyawan (Oweis, 2022).

Peningkatan kinerja manajerial di perusahaan menjadi topik menarik bagi peneliti dan praktisi. Kinerja manajerial merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif. Manajer harus dapat mengubah visi dan strategi menjadi tindakan konkret yang dapat dilaksanakan dengan efektif (Effendi & Syahrani, 2022). SIA perlu mendapat perhatian sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mendukung keberhasilan tujuan bisnis, hal ini dikarenakan informasi memiliki nilai potensial (Asmana, 2020).

Penelitian terkait kinerja manajerial yang berhubungan dengan SIA dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain: Nengsih (2018), Sandag dkk (2023) & Sitorus dkk (2022), Sinaga dkk (2020), Maisur (2019), Paramitha dan Mulyadi (2018) dan Maskudi (2014), yang menyatakan bahwa SIA berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun penelitian Mawaddah dkk (2021) menyatakan bahwa SIA tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Artinya, ada inkonsistensi di antara hasil penelitian sebelumnya yang mungkin disebabkan oleh adanya variabel-variabel lain yang saling mempengaruhi hubungan antara SIA dan kinerja manajerial.

Penelitian ini menguji kembali untuk mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya tersebut, dengan menguji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial dengan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Menurut Bank Indonesia, terdapat kasus besar industri perbankan global contohnya di Singapura beberapa waktu lalu terjadi kasus pembobolan bank dikarenakan lemahnya pengawasan internal dan level top manajemen. Terdapat juga kasus perbankan yang sama yaitu di Indonesia yang ditemukan beberapa kelemahan, antara lain yaitu kelemahan level top manajemen dalam melakukan revidi secara berkelanjutan terhadap kebijakan *Standard Operating Procedure* (SOP) dan pengendalian intern, kemudian pengawasan internal yang belum optimal serta adanya kelemahan implementasi

kebijakan sistem dan prosedur. Ditambah lagi dengan beberapa pejabat yang melampaui batas dengan mudahnya merubah data nasabah yang tidak diketahui pimpinan bank sehingga terjadi penarikan tanpa diketahui (Effendi dkk, 2022). Dalam konteks ini, penelitian ini berusaha mengatasi masalah rendahnya daya saing dan penerapan strategi yang kurang optimal di BNI dengan tujuan meningkatkan kinerja manajerial. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam konteks perbankan, di mana sebagian besar penelitian sebelumnya tentang sistem kepuasan kerja dan kinerja manajerial dilakukan di industri non-keuangan. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya pemahaman tentang praktik akuntansi manajemen di industri perbankan, terutama BNI, yang belum terlalu berkembang (Astrama dkk, 2021).

Dengan demikian pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial,
3. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dimediasi oleh kepuasan kerja?

## Tinjauan Literatur dan Perumusan Hipotesis

### **Resource Based Theory**

*Resource Based Theory* adalah pendekatan yang digunakan untuk menganalisis keunggulan bersaing suatu organisasi berdasarkan sumber daya dan kapabilitasnya (Astrama dkk, 2021). RBT merupakan salah satu teori yang menjelaskan bagaimana kapabilitas sumber daya dan perusahaan merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja karyawan dan menciptakan perusahaan yang unggul. Perusahaan sebagai suatu ikatan sumber daya, di mana pertumbuhan perusahaan dipengaruhi oleh manajemen dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Dasuki, 2021). Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memahami dan menerapkan strategi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Untuk menjadi sumber daya potensial yang memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sumber daya perusahaan harus memiliki empat atribut yaitu, bernilai (*valuable resources*), langka (*rare resources*), sulit ditiru (*imperfectly imitable resources*), dan tidak dapat digantikan (*nonsubstitutability resources*) (Rahman dkk, 2022). Gupta dkk (2018) menjelaskan bahwa sistem informasi dalam RBT konvensional dapat diterapkan untuk memahami dan mengembangkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan yang relatif stabil. Namun, RBT kontemporer dalam sistem informasi dapat digunakan untuk memahami dan mengembangkan keunggulan kompetitif sementara bagi perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis.

### **Teori Atribusi**

Teori atribusi menjelaskan bahwa ada perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu. Individu yang memiliki *level of satisfaction* yang tinggi mampu memberikan sikap yang dapat langsung dirasakan oleh orang lain. Dalam kasus ini,

Karyawan dengan kepuasan terhadap pekerjaan tinggi mampu mempengaruhi kinerja manajerial bahkan organisasi secara keseluruhan (Widiawati dkk, 2019). Kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kerja individual organisasi dan tingkat perputaran kerja. Tingkat kesehatan pekerjaan, kemampuan pekerja untuk mempelajari sesuatu, kecelakaan kerja, dan sikap pekerja terhadap rekan kerja, manajemen, dan pihak eksternal organisasi juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nengsih, 2013). Persepsi seorang pekerja tentang sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang penting baginya menyebabkan kepuasan kerja. Berbeda dengan komitmen organisasi yang berfokus pada organisasi secara keseluruhan, kepuasan kerja berfokus pada sikap pekerja terhadap pekerjaan tertentu. *Software* akuntansi juga dapat membantu Hasil kerja memenuhi harapan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih baik adalah satu-satunya cara untuk menemukan kepuasan, yang bersifat abstrak dan tidak terlihat (Utari dkk, 2021).

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

TAM merupakan suatu model yang di bangun untuk menganalisis dan memahami, faktor - faktor yang mempengaruhi diterimanya suatu pengguna teknologi. Teori ini bertujuan untuk menjelaskan dan memperkirakan penerimaan pengguna terhadap suatu teknologi, suatu model yang dianggap sangat berpengaruh dan pada umumnya digunakan untuk menjelaskan penerimaan individu terhadap sistem teknologi (Pahri & Athanasia, 2019). Teori TAM menjelaskan bagaimana pengguna atau user menerima suatu teknologi dalam sistem (Putri & Hayyin, 2020). TAM didesain untuk memprediksi penerimaan atau penggunaan sistem informasi oleh user dan keuntungan bagi sebuah pekerjaan. Penggunaan sebuah sistem informasi dalam TAM dipengaruhi oleh keinginan berperilaku sedangkan keinginan berperilaku dipengaruhi dua persepsi utama yaitu manfaat dimana kepercayaan bahwa sistem dapat meningkatkan kinerja dan kemudahan dimana kepercayaan bahwa menggunakan sistem akan memperkecil usaha (Liyundira dkk, 2020).

### **Sistem informasi akuntansi dan kepuasan kerja**

Sistem informasi akuntansi terdiri dari formulir, catatan, dan laporan yang dibutuhkan oleh bisnis untuk memberikan informasi yang diperlukan pihak internal dalam membuat perencanaan bisnis dan keputusan kemudian informasi pada pihak eksternal yang terlibat bisnis (Rista, 2021). Kualitas SIA merupakan pengukuran kemampuan sistem dalam memproses informasi itu sendiri. Informasi yang terintegrasi akan membantu pengambilan keputusan karena lebih sedikit waktu yang diperlukan untuk menilainya, sehingga karyawan lebih efisien (Putra & Prasetyo, 2020). Menurut Akhter dkk (2020), kepuasan kerja adalah proses memotivasi karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka oleh manajemen di perusahaan, yang membantu menciptakan budaya tempat kerja yang positif. Dengan meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja, maka akan memungkinkan bagi perusahaan untuk tetap kompetitif di pasar.

Kepuasan kerja dalam hal ini adalah bagaimana respons pengguna terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Apakah mereka merasa puas dengan sistem informasi karena

memenuhi harapan mereka dan memudahkan mereka menyelesaikan tugas yang terkait dengannya sehingga mereka merasa puas (Arumiasih dkk, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik SIA yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Abdullah, 2014). Teori TAM menjelaskan bahwa penggunaan atau pemanfaatan sistem informasi akan menimbulkan kepuasan pengguna yang pada akhirnya akan sangat berdampak pada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa penggunaan Sistem informasi seperti pengimplementasian pada sistem administrasi terbukti berdampak pada kepuasan kerja yang positif (Aziz & Azman Aziz, 2013).

Namun, penelitian dari Carolina (2015) menyatakan bahwa penggunaan komputer tidak berpengaruh pada kepuasan bekerja pada karyawan non-manajerial. Berbagai penelitian telah menemukan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi. Studi ini percaya bahwa literasi komputer akuntan mungkin memiliki andil dalam memastikan kepuasan mereka terhadap sistem akuntansi (Aziz & Azman Aziz, 2013) dan juga semakin besar kepuasan akuntan terhadap sistem akuntansi, semakin sering mereka menggunakan sistem tersebut (Carolina, 2015).

*H<sub>1</sub>: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.*

### **Sistem informasi akuntansi dan kinerja manajerial**

Sistem informasi akuntansi yaitu bagian sistem informasi yang menyajikan kondisi keuangan perusahaan yang dibutuhkan pihak internal dalam membuat perencanaan bisnis dan keputusan kemudian informasi pada pihak eksternal yang terlibat bisnis (Rista, 2021). Penerapan sistem informasi akuntansi dengan program yang baik dan mampu mengelola data menjadi lebih praktis (Putu dkk, 2021). Sistem informasi akuntansi dimaksudkan untuk memberi pengguna organisasi atau perusahaan akses ke informasi keuangan yang digunakan untuk membuat keputusan, menilai kinerja, dan memenuhi tanggung jawab. Semakin baik perusahaan mengimplementasikan sistem, semakin baik kinerja manajemen. Dengan peningkatan kinerja manajemen, kegunaan dan kemudahan penggunaan sistem juga diuji (Sitorus dkk, 2022). SIA sebagai sistem informasi yang mendukung dalam melaksanakan tugas manajerial termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengambilan keputusan hingga sumber daya yang ada dapat dimanfaatkan (Al-Waeli dkk, 2020). Dalam penelitian Maisur dan Umar (2019) diperoleh hasil bahwa dengan menerapkan sistem informasi akuntansi, maka manajer dapat mengambil keputusan dengan sangat mudah dan akurat.

Menurut Bouwens dan Abernethy (2020), sistem informasi akuntansi dapat digunakan untuk mengurangi efek saling ketergantungan. Sistem informasi akuntansi memberikan banyak pilihan kepada manajer. Penerapan SIA dan kaitannya dengan kinerja manajerial dapat dijelaskan dengan menggunakan teori *Technology Acceptance Model* (TAM). Teori ini merupakan landasan teori dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan (Subowo & Humaniora, 2020).

Bouwens dan Abernethy (2020) berpendapat bahwa sistem informasi akuntansi dapat digunakan untuk mengurangi pengaruh saling ketergantungan. Informasi dalam ruang lingkup yang luas yang disediakan oleh sistem informasi akuntansi memberikan manajer berbagai alternatif solusi untuk dipertimbangkan. Dengan SIA, tugas menjadi lebih mudah bagi karyawan. Oleh karena itu, setiap divisi akan merasakan manfaat penerapan SIA. Keberadaan software dan jaringan internet memfasilitasi penerapan SIA. Dengan SIA, tugas perusahaan akan lebih mudah dan cepat diselesaikan, membantu manajer membuat keputusan. Menurut penelitian, penerapan SIA memengaruhi kinerja manajer, penerapan SIA memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial (Puji, 2014; Suhud, 2015) yang menyatakan bahwa penerapan SIA berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Oweis (2022) menyatakan bahwa SIA akan menghasilkan penghematan biaya yang substansial, membantu membuat proses lebih nyaman dan efisien serta mengurangi kesalahan manusia. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut.

*H<sub>2</sub>: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja manajerial.*

### **Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial**

Teori atribusi menjelaskan bahwa ada perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu. Individu yang memiliki *level of satisfaction* yang tinggi mampu memberikan sikap yang dapat langsung dirasakan oleh orang lain. Dalam kasus ini, Karyawan dengan kepuasan terhadap pekerjaan tinggi mampu mempengaruhi kinerja manajerial bahkan organisasi secara keseluruhan (Widiawati dkk, 2019). Kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kerja individual organisasi dan tingkat perputaran kerja. Tingkat kesehatan pekerjaan, kemampuan pekerja untuk mempelajari sesuatu, kecelakaan kerja, dan sikap pekerja terhadap rekan kerja, manajemen, dan pihak eksternal organisasi juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nengsih, 2013). Persepsi seorang pekerja tentang sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang penting baginya menyebabkan kepuasan kerja. Berbeda dengan komitmen organisasi yang berfokus pada organisasi secara keseluruhan, kepuasan kerja berfokus pada sikap pekerja terhadap pekerjaan tertentu.

Software akuntansi juga dapat membantu Hasil kerja memenuhi harapan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih baik adalah satu-satunya cara untuk menemukan kepuasan, yang bersifat abstrak dan tidak terlihat (Utari dkk, 2021). Robbins (2021) menyatakan Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang melihat pekerjaan mereka. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang positif, sedangkan seseorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif. Adanya kepuasan kerja akan mendorong manajer untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka Samsiah (2018). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya Ideris dkk (2021), Yanuar (2021), Nengsih (2013), Utari dkk (2021). Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang terbentuk:

*H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja manajerial.*

### **Sistem informasi akuntansi, kinerja manajerial dan kepuasan kerja**

Kepuasan kerja dalam penggunaan sistem menggambarkan kepercayaan pengguna terhadap sistem informasi, atau kepuasan pengguna menggambarkan bagaimana informasi dilihat oleh pengguna (Antasari, 2015). Kepuasan pengguna sistem informasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena itu, keberhasilan implementasi sistem informasi bergantung pada kepuasan pengguna, yang mendorong pengguna untuk terus menggunakannya secara otomatis berdampak pada peningkatan kinerja manajerial juga (Nayaka dkk, 2019).

Sistem informasi akuntansi dikatakan sukses apabila sistem tersebut dapat dijalankan dengan baik, mudah digunakan, dan sesuai dengan teknologi yang ada. Wigyaringtyas (2014) menyatakan bahwa salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja karyawan biasanya dikaitkan dengan perilaku karyawan selama proses penilaian.

Menurut Sitorus (2022), tingkat kepuasan pengguna sistem informasi ditentukan oleh persepsi pengguna daripada kualitas sistem secara teknik. Seorang karyawan yang telah menikmati kerjanya dalam hal penggunaan sistem informasi menunjukkan bahwa dia percaya bahwa menggunakan sistem akan membantunya mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerjanya. Hasil penelitian hipotesis ini sejalan dengan pekerjaan Al Juniantara (2015), yang menunjukkan bahwa kepuasan pengguna sistem informasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Akibatnya, keberhasilan implementasi sistem informasi akan mendorong pengguna untuk terus menggunakannya. Sedangkan penelitian Antasari (2015) menunjukkan Kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh efektivitas sistem informasi akuntansi dan kinerja individu.

Teori atribusi relevan untuk menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Kepuasan kerja termasuk dalam kategori faktor internal yang mempengaruhi kinerja manajerial. Kepuasan kerja akan menempatkan karyawan bekerja pada posisinya yang nyaman untuk bekerja. Kepuasan bekerja diperoleh karena merasakan keseimbangan antara hak dan kewajiban sebagai karyawan (Pahlevi, 2022). Sistem informasi akuntansi termasuk dalam kategori eksternal sebagai pemicu kinerja manajerial. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memaksimalkan kinerja bawahannya. Inilah dasar pemikiran mengapa teori atribusi relevan digunakan untuk mengkaji permasalahan yang ada dalam penelitian ini (Dweck, 2018). Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang terbentuk:

*H<sub>4</sub>: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.*

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif. Analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS)*. Persamaan matematis structural equation model (SEM) dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = \alpha_1 + \beta_1 \text{SIA} + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

$$KM = \alpha_2 + \beta_2 \text{SIA} + \varepsilon \dots\dots\dots (2)$$

$$KM = \alpha_3 + \beta_3 \text{KK} + \varepsilon \dots\dots\dots (3)$$

$$KM = \alpha_4 + \beta_2 \text{SIA} + \beta_3 \text{KK} + \varepsilon \dots\dots\dots (4)$$

Model SEM sesuai dengan persamaan di atas dibuat dan digambar di dalam software smart PLS 3.0. setelah membuat dan menggambarkan langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan dengan menjalankan menu *PLS Algorithm* dan menu *Boothstrapping*.

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Negara Indonesia yang berada di wilayah provinsi Banten yang berada dilevel manajerial. Sebagaimana diketahui, di Himbara (Himpunan Bank Milik Negara) ada empat bank BUMN yaitu Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Mandiri, dan Bank Tabungan Negara (BTN). Dalam penelitian ini dipilih Bank BNI Banten karena beberapa contoh kasus yang terjadi pada perbankan, seperti dalam kasus perampokan dana nasabah BNI Banten ada beberapa pegawai yang melanggar batasan tersebut dengan sedikit mengubah detail nasabah yang tidak diketahui oleh manajemen bank dan menjaga agar penarikan tidak luput dari perhatian (Triadi & Suputra, 2016). Priority Banking Officer (PBO) 1 pada Kantor Cabang Sentra Layanan Prioritas (KC SLP) salah satu bank BUMN di Bumi Serpong Damai (BSD), Kota Tangerang Selatan, dan PBO pada Kantor Cabang Serang berinisial NK ditahan penyidik pidana khusus Kejati Banten, Rabu sore, 18 Januari 2023 karena dianggap paling bertanggungjawab dalam penyelewengan dana simpanan nasabah prioritas.

Berdasarkan data statistik dari situs resmi BNI, jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 162. Metode probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportionate stratified random sampling. Pengambilan besarnya sampel yang diambil pada penelitian ini didapatkan menggunakan Rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{162}{1 + 162(0,05)^2} n = \frac{162}{1,405}$$

$$n = 115,3 \text{ responden}$$

Jumlah sampel yang diambil adalah 115 orang, menurut perhitungan di atas. Populasi terbagi ke dalam tiga level manajemen yang masing-masing jumlahnya berbeda, maka penentuan jumlah awal anggota sampel berstrata dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara proportionate stratified random sampling yaitu dengan menggunakan Rumus Proportionate, sebagai berikut:

Maka jumlah anggota sampel adalah:

a. *Top Management*

$$n_i = \frac{32}{162} \times 115 = 22,716 \text{ (dibulatkan menjadi 23)}$$

b. *Middle Management*

$$n_i = \frac{86}{162} \times 115 = 61,049 \text{ (dibulatkan menjadi 61)}$$

c. *Bottom Management*

$$n_i = \frac{44}{162} \times 115 = 31,244 \text{ (dibulatkan menjadi 31)}$$

Dengan demikian total jumlah sampel secara keseluruhan pada penelitian ini berjumlah 115 orang. Jumlah responden dari masing-masing level manajemen yaitu sebanyak 23 responden level *top management*, 61 responden level *middle management*, 31 responden *bottom management*.

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja manajerial, sedangkan yang menjadi variabel eksogen adalah sistem informasi akuntansi dan kepuasan kerja. Indikator untuk mengukur masing-masing variabel dijelaskan oleh Tabel 1 berikut:

**Tabel 1** Indikator pengukuran

Variabel	Dimensi	Indikator	
Sistem Informasi Akuntansi (X1). (Nengsy, 2018)	Hardware (Perangkat keras)	Sistem informasi akuntansi sudah dioperasikan menggunakan spesifikasi komputer yang tepat	SIA1
	Software (Pernagkat lunak)	Software operasional sistem informasi akuntansi mudah dipahami oleh karyawan.	SIA2
	Brainware (Manusia)	Setiap pekerjaan sistem informasi akuntansi dijalankan oleh orang yang mampu dan sesuai dengan keahlian dan pendidikannya	SIA3
Kinerja Manajerial (Y). (Hamoney, 2016)	Perencanaan	Manajer mampu membuat perencanaan atas target-target yang akan di capai.	KM1
	Investigasi	Mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan dan pelaporan	KM2
	Pengoordinasian	Melakukan tukar menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi yang lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain dan hubungan dengan manajer lain.	KM3

**Tabel 1** Indikator pengukuran (lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	
	Evaluasi	Kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja yang di amati atau di laporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan.	KM4
	Pengawasan	Kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan.	KM5
Kepuasan Kerja (Z). (Sutrisno, 2019)	Eksternal Satisfaction	Kekaguman setelah bekerja	KS1
		Sikap atasan terhadap bawahan	KS2
		Remunerasi upah bulanan yang tersedia	KS3
		Kebersamaan antar rekan kerja	KS4
		Kemampuan Direksi dalam pengambilan keputusan	KS5
		Peluang promosi posisi pekerjaan saat ini	KS6
	Internal Satisfaction	Organisasi menjalankan metode kebijakan dengan baik	KS7
		Lingkungan kerja (ventilasi baik, penerangan, peralatan).	KS8
		Kemampuan menilai diri sendiri di tempat kerja	KS9
		Mencoba metode kerja sendiri di tempat kerja	KS10
		Kesempatan untuk mengajar orang lain di tempat kerja	KS11
		Kesempatan untuk melayani orang lain di tempat kerja	KS12

Dalam penelitian ini, data yang dibutuhkan adalah data primer yang diperoleh dari Bank BNI. Peneliti menggunakan metode observasi langsung dengan memberikan kuesioner kepada pengelola atau manajer terkait, baik secara langsung bertemu maupun secara online. Untuk menentukan nilai jawaban dari setiap pernyataan dalam kuesioner, bobot tertentu diberikan pada setiap jawaban yang diperoleh.

Dalam analisis data dan pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan metode *Structural Equation Model - Partial Least Square* (SEM-PLS). Data diolah dengan menggunakan *software Smart PLS 3.0*. Adapun untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dapat dilihat dari nilai t-statistic dan nilai p-value. Besarnya nilai t-statistik dijadikan sebagai acuan hasil hipotesis yang diajukan. Perbandingan nilai t-statistic dengan p-value ditentukan pada batas 1,96 karena menggunakan *two tailed*.

## Hasil dan Pembahasan

Pada Tabel 2 disajikan hasil distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Jumlah kuesioner yang diterima sebanyak 105 dari 115 kuesioner dari responden yang disebarakan peneliti, terdapat 10 kuesioner yang tidak kembali atau tidak ada respons. Dari 105 responden, jenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang atau 34,2 persen, sedangkan 77

orang atau 65,8 persen didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian responden adalah perempuan.

**Tabel 2** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	48 Orang	46%
2	Perempuan	57 Orang	54%
Jumlah		105 Orang	100%

Berdasarkan Tabel 3, usia responden di bagi menjadi empat kelompok. Usia responden 31-40 menjadi kelompok usia yang paling banyak dengan persentase 38 persen, sedangkan kelompok usia 20-30 menjadi responden yang paling sedikit dengan persentase 12 persen. Pertimbangan untuk memilih kelompok usia ini sesuai dengan kebutuhan penelitian, dimana semakin matang usia responden maka semakin baik cara berpikir dan menilai suatu keadaan yang terjadi di sekitar.

**Tabel 3** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	20-30	13	12%
2	31-40	40	38%
3	41-50	22	22%
4	>50	30	28%
Jumlah		105	100%

Pengelompokan lama bekerja (Tabel 4) dibutuhkan karena semakin lama bekerja maka semakin memahami kondisi di tempat responden bekerja, sehingga bisa memberikan jawaban yang sesuai dan tepat. Berdasarkan lama bekerja, 4-7 tahun ada 40 responden atau 38 persen, lama bekerja 8-10 tahun terdapat 27 responden atau 26 persen, lama bekerja >11 tahun sebanyak 19 responden atau 18 persen. Gambaran responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat di Tabel 4.

**Tabel 4** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	%
1	1-3 Tahun	19	18%
2	4-7 Tahun	40	38%
3	8-10 Tahun	27	26%
4	>11 Tahun	19	18%
Jumlah		105	100%

Karakteristik berdasarkan golongan tingkatan manajemen dalam penelitian ini terdapat 3 golongan responden, golongan paling banyak di dominasi golongan III sebanyak 86 orang atau 74 persen, sedangkan golongan IV mendapatkan 26 persen atau 31 orang responden. Gambaran responden berdasarkan golong dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5** Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

NO	Golongan	Jumlah	%
1	TM	24 Orang	23%
2	MM	48 Orang	45%
3	BM	33 Orang	31%
Jumlah		105 Orang	100%

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mendapatkan jawaban yang relevan dengan penelitian, lulusan S1 menempati posisi paling banyak 44 orang atau 42 persen, disusul urutan kedua S2 sebanyak 28 orang atau 27 persen, urutan ketiga D3 sebanyak 19 orang atau 18 persen, dan urutan terakhir ditempati dengan pendidikan S3 sebanyak 14 orang atau 13 persen. Dapat disimpulkan golongan S1 masih mendominasi dalam penelitian ini. Gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	D3	19 Orang	18%
2	S1	44 Orang	42%
3	S2	28 Orang	27%
4	S3	14 Orang	13%
Jumlah		105 Orang	100%

Hasil uji *construct reliability and validity* menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi besaran minimal untuk pengujian reliabilitas *cronbach's alpha*, *reliabilitas komposit*, dan *average variance extracted (AVE)*. Nilai minimal untuk reliabilitas *cronbach's alpha* dan *composite reliability* adalah  $> 0,7$ , dan nilai minimal untuk *average variance extracted (AVE)* adalah  $> 0,5$ . Sehingga, hasil pada Tabel 7 sudah memenuhi.

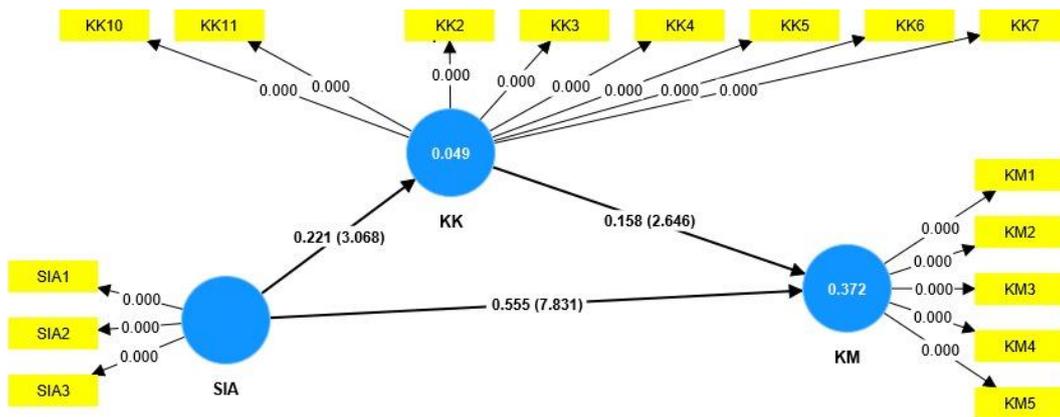
**Tabel 7** Uji Reliabilitas, Validitas, dan Nilai AVE

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,917	0,930	0,932	0,630
Kinerja Manajerial	0,824	0,827	0,876	0,587
Sistem Informasi Akuntansi	0,768	0,827	0,863	0,679

Berdasarkan Tabel 8, dapat terlihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil t-statistic sebesar 2,646 lebih dari 1,96, dan p-value 0,008 kurang dari 0,05. Penelitian sebelumnya oleh Nengsih (2013) sejalan dengan temuan penelitian ini. Kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kerja individu dalam organisasi dan tingkat perputaran kerja.

**Tabel 8** Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Simpulan
Kepuasan Kerja → Kinerja Manajerial	0,158	2,646	0,008	Terdukung
Sistem Informasi Akuntansi → Kepuasan Kerja	0,221	3,068	0,002	Terdukung
Sistem Informasi Akuntansi → Kinerja Manajerial	0,555	7,831	0,000	Terdukung
Sistem Informasi Akuntansi → Kepuasan Kerja → Kinerja Manajerial	0,035	2,028	0,043	Partial Mediation



**Gambar 2** Output Uji hipotesis

Hasil uji Hipotesis 2 menunjukkan bahwa pengaruh langsung SIA terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t-statistik 3,068 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa kepuasan karyawan perusahaan akan meningkat seiring dengan kualitas sistem informasi akuntansi perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdullah (2014). Hasil uji hipotesis 3 yang menguji pengaruh langsung SIA terhadap kinerja manajerial mempunyai nilai t-statistik 7,831 lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti bahwa, pengaruh SIA secara langsung terhadap Kinerja Manajerial adalah positif signifikan. Artinya semakin baik perusahaan mengimplementasikan sistem, semakin baik kinerja manajerialnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oweis (2022), Sitorus dkk (2022), Maisur dan Umar (2019), Nayaka dkk (2019), Nengsih (2018), Sandag dkk (2023), Sinaga dkk (2020), Paramitha dan Mulyadi (2018), dan Maskudi (2014).

Sedangkan pengaruh tidak langsung SIA terhadap Kinerja Manajerial dimediasi oleh kepuasan kerja mempunyai nilai t-statistic 2,028 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,042 lebih kecil dari 0,005. Artinya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung SIA terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nayaka dkk (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan pengguna sistem informasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan sistem informasi bergantung pada dorongan pengguna untuk terus menggunakannya, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja manajerial.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh simpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nengsih (2013). Kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kerja individu dalam organisasi dan tingkat perputaran kerja.

Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan Bank BNI, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, pengaruh SIA secara langsung baik terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja manajerial adalah positif signifikan.

Sedangkan kepuasan kerja dapat menjadi mediasi pengaruh SIA terhadap kinerja manajerial. Artinya Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung SIA terhadap Kinerja manajerial. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh SIA terhadap Kinerja manajerial. Artinya untuk meningkatkan kinerja manajerial Bank BNI harus mempertahankan penerapan sistem informasi akuntansi dan kepuasan kerja karyawannya.

Saran untuk penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan penggunaan variabel lain seperti budaya organisasi dan pengendalian internal yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Selanjutnya perlu menambah jumlah populasi misalnya BNI cabang provinsi lain, sehingga memberikan tingkat generalisasi yang tinggi. Diharapkan bisa datang mengunjungi responden langsung. Selanjutnya menambahkan ruang lingkup penelitian.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah hendaknya pihak manajemen Bank BNI senantiasa menjaga agar kepuasan karyawannya serta menyesuaikan penerapan SIA dengan perkembangan teknologi, jika ingin meningkatkan kinerja manajerialnya. Terakhir, keterbatasan penelitian ini adalah dilakukan dengan menggunakan *google form* dan di sebar langsung. Penelitian masih menemukan beberapa responden yang tidak merespons, terdapat 105 responden tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Objek penelitian ini hanya dilakukan di bank BNI cabang yang ada di provinsi Banten. sehingga hasil penelitian kurang dapat digeneralisikan. Sehingga penelitian ini masih kurang variabel independen lainnya sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, A., & Kurniawan, A. (2014). Analisis Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kualitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai ( Studi Pada Biro Pengelolaan Keuangan Sekda Provinsi Bengkulu). *Jurnal Fairness*, 4(1), 83–96. <https://doi.org/10.33369/fairness.v4i1.15302>

- Antasari, K. C. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(2), 354–369.
- Arumiasih, P. S., & Dewi, P. E. D. M. (2021). Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Akuntansi, Kepuasan Pengguna dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. BPD Bali Cabang Singaraja). *Jurnal Akuntansi Profesi*, 12(1), 110. <https://doi.org/10.23887/jap.v12i1.29216>
- Asmana, Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Good corporate Governance, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial yang dimediasi oleh kinerja karyawan. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Azhari, M., Herwanti, T., & Pituringsih, E. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Perbankan Syariah di Kota Mataram. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i3.31149>
- Effendi, D., Kusuma, E. A., & Laily, N. (2020). The Effect of Management Accounting System To Task Uncertainty and Managerial Performance in Cooperative. *International Conference on Business & Social Sciences*, 13(1), 1428–1447.
- Effendi, M., & Syahrani, T. (2022). Analisis Kinerja Manajerial Pada Bank Konvensional di Kota Lubuklinggau Pendahuluan Globalisasi mampu memberikan dampak dan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 101–114. <https://doi.org/10.32502/jimn.v11i2.3984>
- Effendi, M., Fitria, F., & Syahrani, T. (2022). Analisis Kinerja Manajerial Pada Bank Konvensional di Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 101-114. <https://doi.org/10.32502/jimn.v11i2.3984>
- Gupta, G., Tan, K. T. L., Ee, Y. S., & Phang, C. S. C. (2018). Resource-based view of information systems: Sustainable and transient competitive advantage perspectives. *Australasian Journal of Information Systems*, 22, 1–10. <https://doi.org/10.3127/ajis.v22i0.1657>
- Juniantara, W. I., & Riana, R. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2(1), 379. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- Karsiati, & Maskudi. (2014). Pengaruh budaya organisasi, teknologi informasi dan sistem informasi akuntansi manajemen dalam meningkatkan kinerja manajerial. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 59–67.
- Maisur, N. U. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial. *JRR*, 1(1), 29–37.
- Mawaddah, R., Animah, A., & Jumaidi, L. T. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Budget Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Koperasi Syariah Di Pulau Lombok. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 1(3), 117–140. <https://doi.org/10.29303/risma.v1i3.99>
- Nayaka, A. . B. S., & Suardikha, I. M. S. (2019). Kepuasan Kerja dan Integritas sebagai Pemoderasi Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 454. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i01.p17>
- Nengsy, H. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial pada Perbankan di Tembilihan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1), 1–17. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jak/article/view/244>
- Oweis, K. A. (2022). The Relationship Between Accounting Information Systems and Firms Performance: Empirical Evidence from Saudi Arabia. *The Journal of Asian Finance*,

- Economics and Business*, 9(8), 37–45.  
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2022.VOL9.NO8.0037>
- Paramitha, N. M. A., & Mulyadi, M. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dan Pengambilan Keputusan Investasi Di Pt. Bank Negara Indonesia (Bni) 46 Cabang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, 2(2), 306–317.
- Reza, M., Putra, S., Prasetyo, E., Ekonomi, F., Akuntansi, P., & Kahuripan, U. (2020). Analisis Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Perceived Usefulness Terhadap Kepuasan Pengguna Pada Tanaya Realty di Kota Sidoarjo Muhammad. *Ekuivalensi Jurnal Ekonomi Bisnis*, 6(2), 1–15.
- Rista. (2021). Pengaruh komitmen manajemen, pelatihan dan pendidikan, serta kemampuan teknis pengguna ais terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Universitas Sriwijaya.
- Sandag, E. C., Butar-butur, R. S., Sutomo, I., Nurriqli, A., Manado, U. N., & Indonesia, U. P. (2023). Financial Report Quality, Accounting Information Systems, Internal Control Systems, and Labor Efficiency's Effect on Managerial Performance at PT. Kahatex. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(1), 240–255.
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja manajeria. *Jurnal DIMensi*, 9(3), 422–443.
- Uddin, S., Rahaman, A., & Latif, W. Bin. (2023). Determining Dimensions of Job Satisfaction among Employees : Evidence from Commercial Bank Industries in Bangladesh. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 10(2), 195–201.  
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2023.vol10.no2.0195>
- V.A.R.Barao, R.C.Coata, J.A.Shibli, M.Bertolini, & J.G.S.Souza. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 33(1), 1–12.