

**PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI Di KECAMATAN
SUMBUL PEGAGAN KAB.DAIRI**

SKRIPSI

Oleh:

MELDA PERMATA SARI TAMBUNAN

208330024



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/12/24

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/24

**PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI Di KECAMATAN
SUMBUL PEGAGAN KAB.DAIRI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



Oleh:

MELDA PERMATA SARI TAMBUNAN

208330024

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/12/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab. Dairi)
Nama : **MELDA PERMATA SARI TAMBUNAN**
NPM : 208330024
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pemanding


Muhammad Habibie, SE, M.Ak

Pembimbing


Dra. Retnawati Siregar, M.Si

Pemanding

Mengetahui :


Ahmad Rafiq, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA

Dekan


Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 26 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan sripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 September 2024



Melda Permata Sari Tambunan
208330024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Melda Permata Sari Tambunan

NPM : 208330024

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab. Dairi)" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 26 September 2024

Yang Membuat Pernyataan,

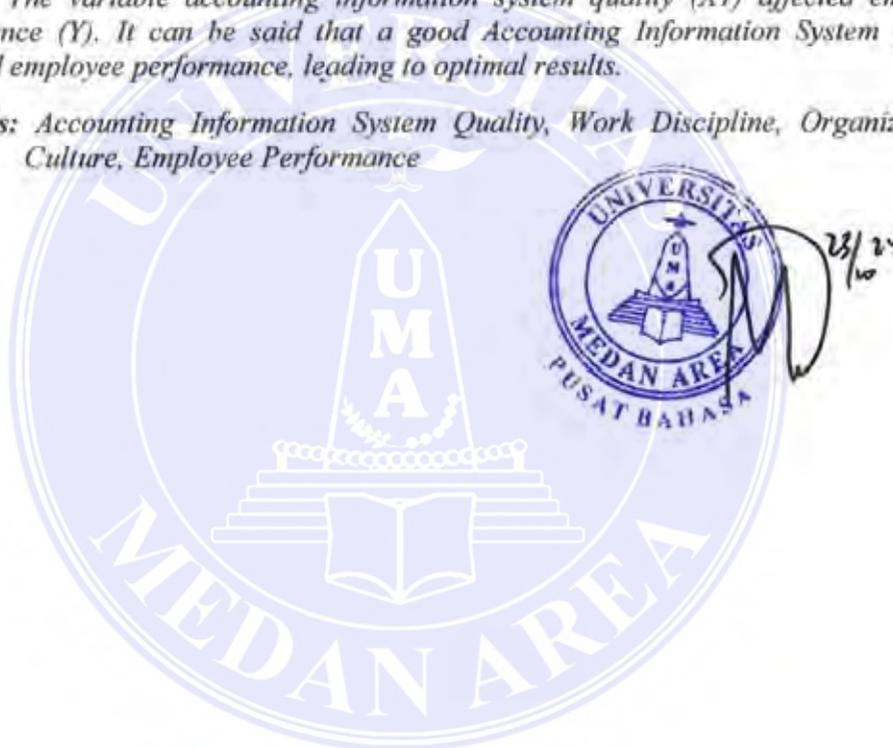


Melda Permata Sari Tambunan
208330024

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of Accounting Information System Quality, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance at Sumbul Pegagan District, Dairi Regency, both partially and simultaneously. This research used quantitative data, with statistics employed for analysis. Primary data were used as the research source. Data collection methods included questionnaires and literature reviews (books and journals). The sampling method used in this research was non-probability sampling, which did not give equal opportunity to all elements or members of the population to be selected as the sample. In other words, the sampling method used in this research was the saturated sampling method. If the population was less than 100, the entire population was used as the sample. Based on the t-test, it was concluded that the quality of the accounting information system (X1) had a partially positive and significant effect on employee performance (Y), proving that H_{a1} was accepted and H₀₁ was rejected. The variable accounting information system quality (X1) affected employee performance (Y). It can be said that a good Accounting Information System Quality improved employee performance, leading to optimal results.

Keywords: *Accounting Information System Quality, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sumbul Pegagan Kab. Dairi baik secara Parsial maupun Simultan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitiannya berupa angka-angka dengan menggunakan statistik sebagai analisis. Data primer digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner (angket) dan kepustakaan (buku dan jurnal). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling, yaitu tidak memberikan kesempatan/kesempatan yang sama kepada semua elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Dengan kata lain, Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jika populasi kurang dari 100, maka sampel harus diambil dari seluruh populasi. Dapat disimpulkan berdasarkan uji t maka kualitas sistem informasi akuntansi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan kinerja pegawai (Y), sehingga membuktikan H_0 diterima dan H_1 ditolak, variabel kualitas sistem informasi akuntansi (X1) pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dikatakan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi yang baik meningkatkan kinerja karyawan dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Kata Kunci: Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

RIWAYAT HIDUP



| | |
|-----------------------|--|
| Nama | Melda permata sari tambunan |
| NPM | 208330024 |
| Tempat, Tanggal Lahir | Medan,07 april 2002 |
| Nama Orang Tua : | |
| Ayah | Hilmen Tambunan |
| Ibu | Dame Simanungkalit |
| Riwayat Pendidikan : | |
| SMP | SMP SWASTA KATOLIK ASSISI MEDAN |
| SMA/SMK | SMA SWASTA SANTO YOSEPH MEDAN |
| Riwayat Studi di UMA | pernah mengikuti program MSIB (Studi Independen) |
| Pengalaman Pekerjaan | - |
| No. HP/WA | 082162199614 |
| Email | meldapermata717@gmail.com |

KATA PENGANTAR

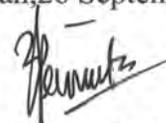
Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul: **” Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab. Dairi)”**. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons) M.Mgt,P.hD.CIMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Rana Fathinah Ananda, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Muhammad Habibie, SE., M.Ak selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
5. Ibu Dra. Retnawati Siregar, M.Si selaku dosen pembeding yang telah memberikan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini berlangsung.
6. Ibu Sucitra Dewi, S.E., M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan saran dan masukan.
7. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area khususnya dosen prodi Akuntansi Universitas Medan Area

8. Teristimewa kedua orang tua yang sangat saya sayangin, Bapak Hilmen Tambunan dan Ibu Dame Simanungkalit atas segala curahan kasih sayang melalui perhatian, doa, dukungan, dan pengorbanan yang telah diberikan selama ini, motivasi utama bagi penulis untuk dapat terus berusaha menjadi yang terbaik.
9. Adik- adik yang saya cintai, Yohana Tambunan dan Fernando Tambunan yang telah memberikan semangat, dukungan dan setia mendengarkan keluh kesah peneliti.
10. Teman seperjuangan Delvitiana Tambunan, Esra Tri Saputri serta teman-teman seangkatan 2020 terutama Akuntansi A1 yang telah memberikan dukungan selama menyusun skripsi

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini juga masih banyak terdapat kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti. Namun, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dan peneliti terbuka untuk menerima saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Terimakasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas amal baik saudara/i dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Medan, 26 September 2024



Melda Permata Sari Tambunan

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK..... | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3. Pertanyaan Penelitian..... | 9 |
| 1.4. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.5. Manfaat Penelitian..... | 10 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 12 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 12 |
| 2.1.1 Teori Atribusi..... | 12 |
| 2.2 Kinerja Pegawai..... | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai..... | 13 |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai..... | 14 |
| 2.2.3 Manfaat Kinerja Pegawai..... | 15 |
| 2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai..... | 17 |
| 2.3 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi..... | 18 |
| 2.3.1 Pengertian Sistem Informasi..... | 18 |
| 2.3.2 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi..... | 19 |
| 2.3.3 Tujuan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi..... | 21 |
| 2.3.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi..... | 24 |
| 2.4 Disiplin Kerja..... | 26 |
| 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja..... | 26 |
| 2.4.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 28 |
| 2.4.3 Manfaat Disiplin kerja..... | 30 |
| 2.4.4 Indikator Disiplin Kerja..... | 32 |

| | |
|---|-----------|
| 2.5 Budaya Organisasi | 32 |
| 2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi | 32 |
| 2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi | 34 |
| 2.5.3 Manfaat Budaya Organisasi | 35 |
| 2.5.4 Indikator Budaya Organisasi..... | 38 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu..... | 39 |
| 2.7 Kerangka Konseptual | 41 |
| 2.8 Hipotesis Penelitian | 42 |
| 2.8.1 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja pegawai | 42 |
| 2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai..... | 44 |
| 2.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai..... | 45 |
| 2.8.4 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ,Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai | 46 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 47 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian..... | 47 |
| 3.2 Lokasi dan waktu Penelitian..... | 47 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 48 |
| 3.3.1 Populasi..... | 48 |
| 3.3.2 Sampel..... | 48 |
| 3.4 Data Penelitian..... | 49 |
| 3.4.1 Jenis Data | 49 |
| 3.4.2 Sumber Data..... | 49 |
| 3.5 Metode Pengumpulan Data | 49 |
| 3.6 Definisi Operasional | 50 |
| 3.7 Metode Analisis Data | 53 |
| 3.7.1 Statistik Deskriptif | 53 |
| 3.7.2 Uji Kualitas Data..... | 53 |
| 3.7.3 Uji Asumsi Klasik..... | 54 |
| 3.7.4 Uji regresi linear berganda..... | 56 |
| 3.7.5 Pengujian Hipotesis..... | 56 |

| | |
|--|-----------|
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 60 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 60 |
| 4.1.1 Deskripsi Data Penelitian..... | 60 |
| 4.1.2 Identitas Responden..... | 60 |
| 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian..... | 62 |
| 4.1.4. Hasil Analisis Data..... | 72 |
| 4.1.5 Uji Asumsi Klasik..... | 76 |
| 4.1.6. Regresi Linear Berganda..... | 79 |
| 4.1.7 Uji Hipotesis..... | 81 |
| 4.2 Pembahasan..... | 84 |
| 4.2.1 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai..... | 84 |
| 4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... | 85 |
| 4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai..... | 86 |
| 4.2.4 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai..... | 87 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 89 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 89 |
| 5.2 Saran..... | 91 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 92 |
| LAMPIRAN..... | 98 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Persentase Absensi Pegawai di Kecamatan Sumbul Pegagan..... | 7 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 39 |
| Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian..... | 47 |
| Tabel 3. 2 Skor/Bobot Penilaian Menggunakan Skala Likert | 50 |
| Tabel 3. 3 Defenisi Operasional | 51 |
| Tabel 4. 1 Data Sampel Penelitian | 60 |
| Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 60 |
| Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur | 61 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan..... | 62 |
| Tabel 4. 5 Persentase Jawaban Responden untuk Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)..... | 62 |
| Tabel 4. 6 Persentase Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)..... | 65 |
| Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Responden untuk Variabel Budaya Organisasi(X3)..... | 67 |
| Tabel 4. 8 Persentase Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... | 70 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif | 72 |
| Tabel 4. 10 Uji Validitas Kuesioner Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi..... | 73 |
| Tabel 4. 11 Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja | 74 |
| Tabel 4. 12 Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya Organisasi | 74 |
| Tabel 4. 13 Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai..... | 75 |
| Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas..... | 76 |
| Tabel 4. 15 Uji Normalitas | 77 |
| Tabel 4. 16 Uji Multikolinearitas..... | 77 |
| Tabel 4. 17 Uji Heteroskedastisitas | 78 |
| Tabel 4. 18 Regresi Linear Berganda | 79 |
| Tabel 4. 19 Uji t (t-test)..... | 81 |
| Tabel 4. 20 Uji F | 82 |
| Tabel 4. 21 Uji Koefisien Determinasi (R ²) | 83 |

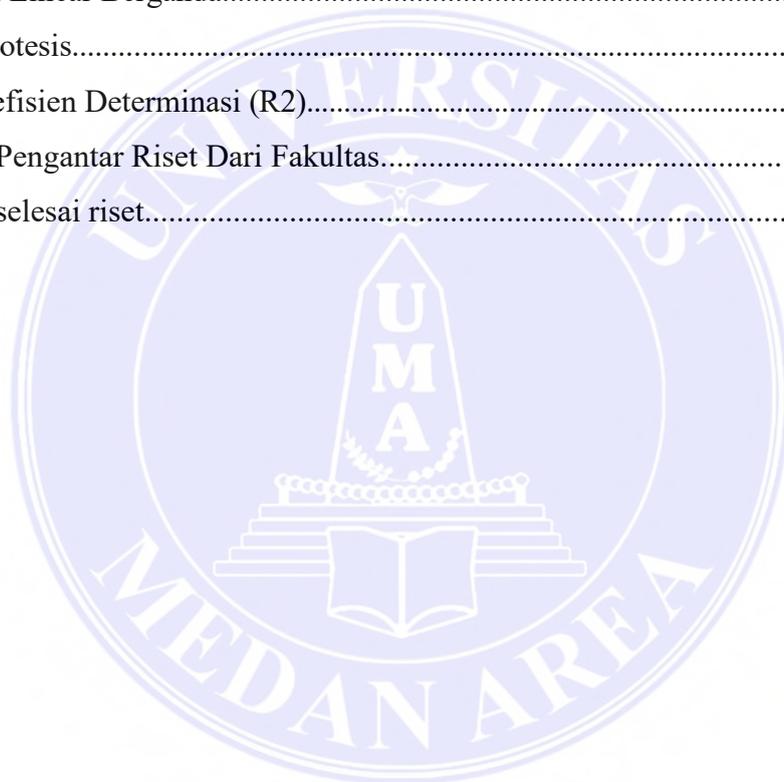
DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Model Operasional Sistem Informasi Akuntansi | 22 |
| Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual | 42 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1: Transkrip daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai..... | 99 |
| Lampiran 2: Kuesioner..... | 106 |
| Lampiran 3: Hasil Jawaban Responden..... | 112 |
| Lampiran 4: Hasil Analisis Data..... | 115 |
| Lampiran 5: Uji Reliabilitas..... | 116 |
| Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik..... | 117 |
| Lampiran 7: Regresi Linear Berganda..... | 118 |
| Lampiran 8 :Uji Hipotesis..... | 118 |
| Lampiran 9: Uji Koefisien Determinasi (R2)..... | 119 |
| Lampiran 10: Surat Pengantar Riset Dari Fakultas..... | 119 |
| Lampiran 11: Surat selesai riset..... | 120 |



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai pemerintah yang berperan sebagai penggerak utama atas kelancaran kegiatan instansi pemerintah dituntut untuk bekerja lebih keras agar bisa memberikan kinerja yang lebih efektif serta efisien. Baik pemerintah pusat juga daerah wajib mengelola pegawai yang ada secara optimal supaya tercipta kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil dari fungsi kerja seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh bermacam faktor dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai yang baik bisa diukur sesuai hasil yang diperoleh dari suatu kegiatan yang dilakukan pegawai tersebut (Maytri, 2021).

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah orang yang berperan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan kinerja serta sikap pembangunan, tentunya harus memiliki kompetensi yang diidentifikasi dari berdisiplin tinggi, memiliki pemahaman yang baik terhadap setiap informasi baru, budaya terarah, kinerja dan serta ahli dalam perbuatan baik dan kesetiaan serta ketaatan kepada negara, profesional, memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat serta mengakui dan mampu melakukannya sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Kinerja yang dilakukan pegawai tentunya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi (Maytri, 2021).

Perkembangan teknologi sudah semakin maju dan berkembang dengan pesat. Perkembangan teknologi ini sangat berpengaruh pada kehidupan umat

manusia. Hal ini dibuktikan bahwa teknologi sistem informasi sudah menjadi kebutuhan dasar untuk menunjukkan kerja organisasi. Organisasi yang hidup dan berada di era teknologi informasi seperti saat ini dihadapkan pada situasi yang sangat kompleks dan membingungkan karena selalu dituntut untuk terus berubah mengikuti arus perubahan yang sedang terjadi (Sunarta, 2007).

Menurut Purwati & Nugraha, (2018) Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, dalam kinerja pegawai ada hal yang harus dipertimbangkan dalam kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali dikaitkan dengan pencapaian tugas (Ghozali, 2017)

Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat mempengaruhi Sistem Informasi Akuntansi dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Suatu Sistem Informasi Akuntansi diharapkan dapat mempermudah dalam pelaksanaan kegiatan perencanaan, membantu perusahaan dalam menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan serta memberikan pertanggung jawaban transaksi keuangan yang menjadi tolok ukur dalam melihat kinerja suatu organisasi.

Menurut Azhar Susanto (2013:14), menyatakan bahwa kualitas informasi akuntansi adalah informasi yang mempunyai keakurasian, kecepatan dan kesesuaian dengan kebutuhan dan kelengkapan dari informasi yang dihasilkan. Menyatakan bahwa tujuan Sistem Informasi Akuntansi adalah Mendukung Fungsi *Stewardship* Manajemen, Mendukung Proses Pengambilan Keputusan, Mendukung Operasional Perusahaan, Membantu kepengurusan manajemen sumber daya perusahaan, seperti pengaturan dan laporan gaji karyawan. Membantu pencatatan terhadap semua operasional yang dilakukan perusahaan, seperti transaksi kepada *customer* dan *supplier*. Mendukung pengambilan keputusan bisnis lewat pertimbangan laporan keuangan yang dihasilkan. (hastuti, 2023)

Sama halnya dengan Kecamatan Sumbul Pegagan Kab. Dairi para pegawainya sebagai sumber daya manusia berkualitas harus memiliki kompetensi yang telah diidentifikasi agar memudahkan mencapai tujuan dan program yang telah direncanakan sebelumnya. Kecamatan adalah pimpinan dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Secara administrasi Kecamatan Sumbul Kab. Dairi terdiri dari 1 Kelurahan dan 18 Desa. Desa/Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Kabupaten Dairi di bawah Kecamatan.

Penilaian dalam setiap indikator juga belum sepenuhnya sesuai dengan standar jika dilihat dari kinerjanya. Ketaatan misalnya, pada pagi hari justru loket masih sering terlihat kosong karena ada pegawai yang bertugas tidak mengikuti

peraturan sehingga pelayanan yang diberikan belum maksimal. Kualitas beberapa indikator seperti tanggung jawab, kejujuran, kerja sama atau indikator lainnya juga perlu perbaikan

Di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi memiliki aplikasi yang dapat digunakan untuk memudahkan suatu pemerintahan dalam mengelola data dan informasi secara terpusat dan efektif. Aplikasi ini menjadi salah satu solusi untuk mempercepat dan meningkatkan pelayanan publik. Adapun jenis aplikasinya yaitu:

1. Adanya penggunaan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) adalah suatu pengelolaan barang daerah meliputi perencanaan, pengadaan, penata-usahaan, penghapusan dan akuntansi barang daerah. Dalam rangka membantu penerapan prinsip tata kelola keuangan yang baik dan memfasilitasi pemerintah mempersiapkan aparatnya menghadapi reformasi pelaksanaan tata pengelolaan keuangan daerah, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) melalui Deputi Pengawasan Bidang Penyelenggaraan Keuangan Daerah menyusun program aplikasi yang dapat digunakan oleh pemerintah daerah. Program aplikasi dimaksud adalah program aplikasi komputer SIMDA atau Sistem Informasi Manajemen Daerah (Nasution & Agustina, 2019)
2. Adanya penggunaan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Anggaran dan Akuntansi Keuangan Daerah (SIMAKDA) SIMAKDA adalah program aplikasi yang mampu memfasilitasi Satuan Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah (SKPKD) dalam hal ini dokumentasi, administrasi, serta mengolah data-data terkait lainnya menjadi informasi yang dapat disajikan kepada

masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka pertanggungjawaban pengelolaan keuangan daerah. Dengan sistem informasi ini pegawai dapat melaksanakan pengelolaan keuangan daerah secara terintegrasi, dimulai dari penganggaran, penatausahaan hingga akuntansi dan pelaporannya (Darmiati, 2015).

Adapun Penilaian Kinerja pegawai dibutuhkan untuk mendorong kinerja pegawainya. Di Kantor Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi setiap satu tahun sekali mengadakan penilaian dengan menggunakan Daftar Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan dengan menggunakan standar yang sudah ditetapkan. Penilaian pada tabel lampiran tersebut jelas menunjukkan nilai Daftar Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan (DP3) pegawai pada umumnya sangat baik. Hal ini tidak sesuai dengan kondisi kinerja pegawai yang sesungguhnya. Penilaian kesetiaan dan prestasi kerja memang sangat obyektif, namun tidak demikian halnya dengan penilaian-penilaian lainnya. Pelaksanaan Penilaian kinerja pegawai di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi pada umumnya tidak disesuaikan dengan standar yang sudah ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai yang menjadi catatan yaitu pemberian nilai dirasa terlalu longgar karena adanya unsur memudahkan dan tidak ingin mempersulit (Rosy, 2009).

Informasi sangat berguna bagi instansi sebagai perencanaan, kontrol, dan pengambilan keputusan. Terkhusus Informasi akuntansi yang menjadi bagian terpenting dari seluruh informasi yang diperlukan oleh instansi, sebab berhubungan dengan keuangan yang dapat disajikan dalam laporan keuangan dan digunakan oleh pihak internal instansi. Informasi akuntansi berkualitas dihasilkan dari sistem informasi yang berkualitas, informasi akuntansi manajemen berkualitas

mencerminkan sejauh mana informasi tersebut secara efektif dapat dipahami dan digunakan. Menurut Rachmawati, (2016) Informasi akuntansi manajemen yang tidak berkualitas dapat menyesatkan para pemakai informasi dan menimbulkan kesalahan. Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan suatu sistem yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat dalam memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai aktivitas yang biasa dilakukan dan sebagai suatu kontrol organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Dan termasuk hal penting dalam sosialisasi sistem informasi akuntansi dalam suatu organisasi. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Singodimedjo, 2019)

Setelah membahas terkait pengertian disiplin kerja, menurut Saputri & Ayuningtias, (2022) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah pemberian besar kecilnya kompensasi, karena kebiasaan karyawan yang biasanya berkerja sesuai dengan balas jasa yang setimpal dengan usaha yang telah diberikan untuk berkontribusi kepada perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam sikap disiplin diri diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena dapat membentuk pribadi yang lebih terarah, di antaranya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga tidak membuang waktu karena menjadi lebih efektif dan efisien. Lain halnya, jika

karyawan suka menunda pekerjaan serta memiliki sikap disiplin diri yang rendah maka tujuan organisasi akan semakin sulit tercapai dan menjadi berantakan.

Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi dalam hal kedisiplinan masih belum baik hal ini sesuai hasil wawancara riset dengan Ibu Sekretaris yang menyatakan bahwa ada beberapa pegawai yang masih datang terlambat. Sistem absensi di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi masih menggunakan sistem absen manual (absen yang dicetak dan ditanda tangan). Dalam setiap organisasi budaya kerja selalu diharapkan baik karena budaya kerja yang baik akan berhubungan dengan berhasil tidaknya tujuan organisasi yang ingin dicapai. Adapun data dari Sekretaris Camat Kecamatan Sumbul Pegagan tentang Daftar Absen setiap pegawai yaitu:

Tabel 1.1 Persentase Absensi Pegawai di Kecamatan Sumbul Pegagan

| Tahun | Jumlah Pegawai | Hari Kerja | Absensi Tidak Hadir | | | | Persentase |
|-------|----------------|------------|---------------------|-------|------|-------|------------|
| | | | Alpha | Sakit | Ijin | Total | |
| 2020 | 41 orang | 260 hari | 14 | 12 | 10 | 36 | 13,84% |
| 2021 | 41 orang | 260 hari | 8 | 12 | 15 | 35 | 13,46% |
| 2022 | 41 orang | 260 hari | 10 | 12 | 19 | 41 | 15,76% |

Sumber: Laporan absensi pegawai di Kecamatan Sumbul Pegagan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai selama bekerja mengalami fluktuasi dari tahun 2020-2022.Pada tahun 2020, jumlah pegawai yang tidak hadir yaitu 36 orang dengan persentase 13,84%. Tahun 2021, jumlah pegawai yang tidak hadir yaitu 35 orang dengan persentase 13,46%. Tahun 2022, jumlah pegawai yang tidak hadir yaitu 41 orang dengan persentase 15,76%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya persentase ketidakhadiran pegawai maka kinerja pegawai

semakin menurun. Kenaikan ketidakhadiran pegawai yang tidak masuk kerja baik karena tanpa alasan, sakit, ijin dapat berdampak tidak baik pada kinerja pegawai karena kehadiran pegawai dapat menunjang pencapaian kinerja sehingga jika pegawai tidak hadir maka pencapaian kinerja akan terganggu.

Setiap individu yang menjadi anggota suatu organisasi memiliki budaya yang berbeda, karena memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan tersebut melebur menjadi satu budaya yaitu budaya organisasi. Keterlambatan dalam bekerja juga termasuk budaya organisasi dikarenakan adanya setiap pegawai dari tahun ke tahun yang masih terlambat. Budaya organisasi adalah orang melakukan sesuatu dalam organisasi dan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi (Anandita et al., 2022). Keyakinan bersama, *core values* dan pola perilaku memengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan Fenomena tersebut, terdapat hasil penelitian sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (studi Kasus di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi) ”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian, maka masalah utama dalam penelitian ini adalah adanya beberapa fenomena di atas bahwa Kehadiran pegawai di Kecamatan Sumbul Pegagan pada tahun 2022 adalah tidak baik, dalam arti kata sangat kecil jumlah pegawai yang hadir dalam pekerjaan. Ada pegawai yang tidak mengikuti peraturan,

sehingga orang yang mengurus berkas yang penting di kecamatan sudah antri menunggu. Sering terjadinya keterlambatan pelayanan yang diberikan untuk suatu urusan pelayanan yang seharusnya dapat lebih cepat dikerjakan malah harus menunggu petugas yang mengobrol dengan rekan pegawainya (Julianto, 2019).

Pegawai Kecamatan banyak yang pulang lebih cepat dari jadwal yang telah ditetapkan. Pelaksanaan Penilaian kinerja pegawai di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi pada umumnya tidak disesuaikan dengan standar yang sudah ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai yang menjadi catatan yaitu pemberian nilai dirasa terlalu longgar karena adanya unsur memudahkan dan tidak ingin mempersulit (Anwaruddin, 2016). Penilaian dalam setiap indikator juga belum sepenuhnya sesuai dengan standar jika dilihat dari kinerjanya. Ketaatan misalnya, pada pagi hari justru loket masih sering terlihat kosong karena ada di antara pegawai yang bertugas datang terlambat sehingga masyarakat harus menunggu dulu untuk mendapatkan pelayanan. Kualitas beberapa indikator seperti tanggung jawab, kejujuran, kerja sama atau indikator lainnya juga perlu perbaikan.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Adapun beberapa pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi.?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi.?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi.?

4. Apakah Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi.?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis dan kegunaan praktis sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

Untuk menambah kajian mengenai kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan budaya organisasi serta pengaruhnya pada kinerja pegawai dan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi oleh peneliti selanjutnya berkenaan tema yang sejenis.

2. Aspek Praktis

Kegunaan untuk peneliti, hasil penelitian diharapkan lebih memantapkan penguasaan fungsi keilmuan yang dipelajari, sehingga dapat memperoleh gambaran lebih jelas mengenai kesesuaian fakta di lapangan dengan teori. Kegunaan untuk Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi. sebagai pertimbangan bagi Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi. Mengenai pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kegunaan untuk masyarakat sebagai sarana informasi tentang kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan budaya organisasi dan kinerja pegawai serta dapat menambah wawasan pada bidang akuntansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Theory of Reasoned Action (TRA)

Theory of Reasoned Action yang diperkenalkan oleh Ajzen (1980) menyatakan bahwa tindakan yang dipengaruhi oleh reaksi dan persepsi seseorang terhadap suatu hal akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut. Kemudian, disebutkan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku menentukan akan dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut. Lebih lanjut, Ajzen mengemukakan bahwa niat melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu dipengaruhi oleh dua penentu dasar, yang pertama berhubungan dengan sikap (attitude towards behavior) dan yang lain berhubungan dengan pengaruh sosial yaitu norma subjektif (subjective norms). Salah satu contoh dapat dilihat dari penerimaan teknologi oleh pengguna. Reaksi dan persepsi pengguna terhadap teknologi akan mempengaruhi sikapnya dalam penerimaan teknologi. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah persepsi pengguna terhadap kenggunaan dan kemudahan penggunaan teknologi sebagai suatu tindakan yang beralasan, sehingga alasan seseorang dalam melihat manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi menjadikan tindakan atau perilaku orang tersebut sebagai tolak ukur dalam penerimaan sebuah teknologi. TRA juga mengatakan bahwa individu akan menggunakan komputer jika mereka mengetahui adanya keuntungan atau hasil positif dalam penggunaan komputer tersebut. (suhud, 2015).

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Rita, (2023) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika" (Onika & Priyantono, 2019).

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Lindrawati, (2024) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau di perguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri

2. Motivasi (material dan non material)

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan

Dukungan yang diterima dengan fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan

Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan dapat merasakan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan ataupun pekerjaannya, maka kinerja mereka sangat baik

pula.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/12/24

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/24

5. Keberadaan

Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan dapat merasakan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan ataupun pekerjaannya, maka kinerja mereka sangat baik pula.

6. Hubungan

Hubungan mereka dengan organisasi Hubungan tempat kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi.

2.2.3 Manfaat Kinerja Pegawai

Secara umum penilaian terhadap karyawan, pegawai ataupun staf organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan dapat menyebabkan adanya semangat yang berkompetensi untuk menjadi lebih baik ke depannya. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi. Menurut Gerung et al., (2022) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi

Antar individu dalam organisasi penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

2. Pengembangan diri

Setiap individu dalam organisasi penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan

3. Pemeliharaan

Pemeliharaan sistem berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap sub sistem yang ada saling berkaitan antara satu sub sistem lainnya. Salah satu sub sistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya sub sistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Dokumentasi penilaian kinerja pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja di sini berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan. Bisa mencegah kesalahpahaman yang berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan dan menciptakan peningkatan produktivitas karyawan.

2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kristiyanti, (2012) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu, indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Lindrawati, (2024) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut yaitu:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

2.3 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

2.3.1 Pengertian Sistem Informasi

Sistem Informasi adalah suatu komponen yang bekerja bersama untuk mengumpulkan, mengelola, menyimpan, memproses, dan menyebarkan informasi yang diperlukan untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau entitas (Adham, 2024). Menurut para ahli, pengertian sistem informasi adalah kombinasi antara prosedur kerja, informasi, orang, dan teknologi informasi yang terorganisir. Contoh sistem informasi ini mampu menyediakan, menyimpan, dan memberikan akses informasi (Sudjiman & Sudjiman, 2018)

Pengertian sistem informasi menurut Abdurahman, (2018) sistem informasi merupakan sejumlah komponen yang saling berhubungan untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan. Pengertian sistem informasi menurut Sonty Lena & Robindra Robindra, (2023) sistem informasi adalah sebuah hubungan dari data dan metode dan menggunakan *hardware* serta *software* dalam menyampaikan sebuah informasi yang bermanfaat. Menurut pendapat ahli diatas, dapat di simpulkan sistem informasi merupakan sebuah kumpulan dari beberapa komponen yang mengelola data supaya data yang diolah dapat dijadikan sebagai informasi yang bermakna dan dapat membantu mencapai tujuan organisasi (Sonty Lena & Robindra Robindra, 2023).

2.3.2 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem informasi fungsional yang mendasari sistem informasi fungsional yang lainnya seperti sistem informasi keuangan, sistem informasi pemasaran, sistem informasi produksi dan sistem informasi sumber daya manusia (Cahayani & Dasuki, 2021). Sistem-sistem informasi lain membutuhkan data keuangan dari sistem informasi akuntansi. Menurut Viola et al., (2017) sistem informasi akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis.

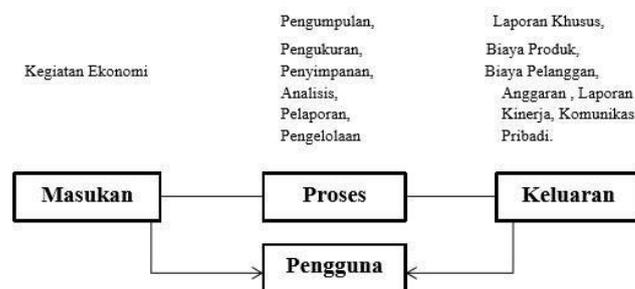
Disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi untuk menghasilkan laporan keuangan perusahaan baik berupa catatan atau laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa guna memudahkan pengelolaan perusahaan (Aprianty, 2019).

2.3.3 Tujuan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Sebagai seorang Akuntan, kamu tentu perlu mengetahui tujuan dari penggunaan sistem informasi akuntansi. Tujuan dari penggunaan sistem informasi akuntansi dalam manajemen keuangan perusahaan di antaranya untuk:

- Membantu kepengurusan manajemen sumber daya perusahaan, seperti pengaturan dan laporan gaji karyawan.
- Membantu pencatatan terhadap semua operasional yang dilakukan perusahaan, seperti transaksi kepada *customer* dan *supplier*.
- Mendukung pengambilan keputusan bisnis lewat pertimbangan laporan keuangan yang dihasilkan.

Menurut Mulyani, (2011) Sistem informasi akuntansi adalah model yang terdiri dari tiga komponen: *input*, *proses*, dan *output*. Seperti halnya sistem informasi akuntansi keuangan, yang membedakan keluarannya yang dibakukan dan diatur oleh standar akuntansi keuangan. Keluaran sistem informasi akuntansi manajemen dalam isi dan format dan tidak ketat. Pengendalian keluaran sistem informasi akuntansi bersifat *fleksibel* dan disesuaikan dengan kebutuhan. Hal ini ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 2. 1 Model Operasional Sistem Informasi Akuntansi

Sumber: Hansen & Mowen, (2009)

Berdasarkan tabel diatas, pada model tiga komponen penting yang terdapat pada sistem informasi akuntansi yaitu:

1. Masukan (*Input*)

Input dapat berupa data yaitu keseluruhan dari kumpulan karakter, fakta atau sesuatu yang belum memiliki makna, dan dapat diproses untuk menghasilkan informasi. Masukan adalah data yang masuk ke dalam sistem akuntansi beserta media dan metode yang digunakan untuk memasukkan data tersebut ke dalam sistem. Masukan terdiri atas transaksi, pernyataan, permintaan, perintah dan pesan. Pada umumnya, memasukkan data harus mengikuti aturan mengenai identifikasi, otorisasi, tata letak dan pengolahannya. Cara untuk memasukkan masukan ke dalam sistem bisa berupa tulisan tangan formulir kertas, pengenalan fisik seperti sidik jari, papan ketik dan lainnya.

2. Proses

Proses, merupakan aktivitas yang dilakukan oleh manusia dan atau mesin terhadap suatu data agar menghasilkan suatu yang bermanfaat (*output*). Proses adalah mengubah data menjadi informasi. Contoh proses dapat mengidentifikasi, mengukur, mengumpulkan, memproses, menganalisis, menafsirkan, dan mengomunikasikan peristiwa keuangan dengan atau tanpa bantuan komputer.

3. Keluaran (*output*)

Produk dari sistem informasi adalah *output* yang berupa informasi bermutu dan dokumen dibutuhkan untuk semua tingkat manajemen dan semua pemakai informasi, baik pemakai informasi internal maupun eksternal. Keluaran sistem akuntansi dapat berupa faktur, surat order pembelian, laporan pelaksanaan anggaran, pesan, perintah serta hasil pengambilan keputusan.

2.3.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Mahatmyo (2014:13) bahwa indikator kualitas sistem informasi akuntansi yaitu (furqon, 2019) :

1. **Efisiensi Operasional:** SIA membantu dalam mengotomatisasi proses akuntansi seperti pencatatan transaksi, pembuatan laporan keuangan, dan rekonsiliasi bank. Hal ini mengurangi beban kerja manual dan memungkinkan staf akuntansi untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis.
2. **Akurasi dan Keandalan Data:** Dengan SIA, risiko kesalahan manusia dalam pencatatan transaksi dapat diminimalisir. Sistem ini memastikan bahwa data yang dihasilkan akurat dan konsisten, sehingga laporan keuangan yang dihasilkan dapat diandalkan.
3. **Kecepatan Pengambilan Keputusan:** Informasi yang dihasilkan oleh SIA tersedia secara real-time, memungkinkan manajemen untuk mengambil keputusan berdasarkan data yang up-to-date. Hal ini sangat penting dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah.
4. **Keamanan Data:** SIA dilengkapi dengan fitur keamanan yang canggih untuk melindungi data keuangan dari akses yang tidak sah. Ini termasuk enkripsi data, kontrol akses berbasis peran, dan pencatatan audit.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa definisi disiplin menurut para ahli di antaranya, menurut Saputri & Ayuningtias, (2022) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Disiplin sangat dekat kaitannya dengan kinerja pegawai, disiplin dapat dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud aplikasinya secara mental terhadap pegawai yang menjadi bagian dari suatu perusahaan. Disiplin merupakan sesuatu yang menjadi bagian pokok atau faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sitepu & Surbakti, (2022) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada sikap ataupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan, Menurut Putri, (2020) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya.

Disiplin adalah suatu tata tertib yang dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok. Disiplin merupakan istilah yang memasyarakat di berbagai instansi pemerintah maupun swasta. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai

untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan (Budi, 2022).

Menurut Pranitasari & Khotimah, (2021) Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas dikantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga dapat meningkat, sehingga karyawan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Putri, (2020) Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya". Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Nomleni et al., 2022).

Di samping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut Rizki, (2020) peraturan-peraturan yang dapat berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan rekan kerja lain.

2.4.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari & Khotimah, (2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sikap disiplin kerja pada masing-masing seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal tentunya. Berikut ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain (Syafrina, 2017):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dapat dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti disiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena egois dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

2.4.3 Manfaat Disiplin kerja

Adapun beberapa manfaat dari disiplin kerja ini adalah (Puspitasari, 2023):

1. Mampu bekerja lebih efisien

Seseorang yang memiliki sifat disiplin tinggi selalu dapat diandalkan, mereka selalu menjanjikan bahwa pekerjaan mereka dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Mereka dapat mengatur dengan cermat tentang pekerjaan yang telah di kerjakan, sehingga mereka amat mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat.

2. Tidak memiliki waktu yang terbuang

Tingkat disiplin yang tinggi itu selalu berbanding lurus dengan tingkat efisiensi kerja. Seseorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga tidak ada waktu yang terbuang dengan percuma.

3. Biasanya akan lebih disukai oleh sekitarnya

Dengan menjadi karyawan yang disiplin dapat disenangi oleh sekitarnya baik itu atasan, rekan kerja, hingga klien. Lantaran kinerja mereka yang ditampilkan sangat baik, serta setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan. Waktu yang luang tersebut dapat digunakan untuk membantu rekan kerja yang sedang kesulitan.

4. Menumbuhkan rasa percaya diri

Keuntungan lain yang bisa didapatkan dari sifat disiplin ialah tumbuhnya rasa percaya diri dalam bekerja, sehingga pegawai dapat meyakini bahwa pegawai cukup mampu untuk mengerjakan setiap tugas yang ditanggung jawabkan.

5. Bekerja menjadi lebih profesional

Disiplin berkaitan dengan memiliki komitmen yang tinggi dengan segala sesuatu yang dikerjakannya. Seseorang dengan sikap disiplin kerja ini biasanya akan menepati janji dan dapat diandalkan oleh rekan kerja dan atasan.

6. Bertahan pada posisinya

Tidak adanya sikap disiplin kerja dapat menyebabkan pekerjaan Anda menjadi berantakan. Mulai dari seringnya terlambat datang, hingga pekerjaanmu selalu selesai di luar batas *deadline*.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Surbakti, (2021) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai Kehadiran. Kehadiran indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku dikantor.
3. Ketaatan pada standard kerja
Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai
Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja
Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki karakteristik unik yang dikenal sebagai budaya organisasi. Ini sangat berhubungan dengan latar belakang

perusahaan di luar lingkungan perusahaan. Namun, perlu diketahui bahwa budaya organisasi berbeda dengan budaya suatu daerah atau negara yang berhubungan dengan tradisi. Budaya organisasi adalah suatu cara orang melakukan kegiatan dalam organisasi dan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi (Wahyuningsih & Murtafiah, 2022). Keyakinan bersama *core values* dan pola perilaku mempengaruhi kinerja organisasi.

Khususnya kata “budaya” tidak hanya mengacu pada tradisi dan kebudayaan suatu daerah di Indonesia, tetapi juga mencakup karakteristik unik dari suatu organisasi. Karakteristik ini dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya didefinisikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah kelompok orang dari berbagai latar belakang yang bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama (Gerung et al., 2022). Oleh karena itu, budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain.

Menurut Schein, (2004) ahli dalam bidang budaya organisasi, menyatakan bahwa budaya organisasi adalah “sistem yang menyeluruh dari keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku”. Menurut Kurniawan et al., (2024) Budaya organisasi adalah “keseluruhan dari kepercayaan, norma, sikap, dan praktik-praktik yang melekat pada suatu organisasi dan yang membedakannya dari organisasi lain

organisasi adalah “keseluruhan dari kepercayaan, norma, sikap, dan praktik-praktik yang melekat pada suatu organisasi dan yang membedakannya dari organisasi lain”.

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan mencakup semua keberagaman atau pluralisme. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dalam suatu kelompok dan digunakan sebagai panduan dalam perilaku mereka serta membedakannya dari kelompok lain. Ini berarti bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang mengikutinya (Wijaya, 2022). Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, harapan, dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga dapat direfleksikan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi dengan orang lain, cara kerja, dan harapan di masa depan.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Di dalam budaya organisasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu (Consulting, 2021):

1. Motivasi, Motivasi ini dapat berupa uang, apresiasi terhadap kerja keras karyawan, atau perhatian terhadap lingkungan kerja
2. Gaya manajemen dan kepemimpinan, Gaya manajemen dan kepemimpinan yang ada dalam perusahaan dipengaruhi oleh struktur organisasi perusahaan tersebut. Hal-hal yang dipengaruhi antara lain: kegiatan memimpin ataupun organisasi dan mengendalikan perusahaan dan karyawan.

3. Komunikasi, Pola komunikasi sangat berdampak positif bagi budaya perusahaan adalah yang bersifat efektif. Komunikasi yang efektif dapat memudahkan pihak manajemen untuk melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, dan menginformasikan kebijakan yang ditetapkan.
4. Karakteristik dan struktur organisasi, Perusahaan yang bergerak di bidang kreatif memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan organisasi pemerintahan. Kompleksitas hierarki dan ukuran organisasi juga mempengaruhi hubungan personal, kebebasan, dan proses komunikasi antar anggotanya.
5. Tingkat formalitas organisasi yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan berpegang pada semua aturan tertulisnya. Sedangkan, dalam organisasi dengan tingkat formalitas yang rendah, karyawan justru dilatih untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.
6. Nilai yang dianut individu dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Misalkan, nilai waktu, efisiensi, diri, tindakan, dan kerja.

2.5.3 Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersamasama (Hairi & Syahrani, 2021). Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong

percampuran nilai inti dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol (Komalasari, 2016).

Menurut Komalasari, (2016) Budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan memenangkan kompetisi. Dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan.

Menurut Rokhman, (2018) Budaya organisasi seperti sebuah lingkaran, setengah di bawah adalah operasional, yaitu tentang kegiatan yang dikerjakan, perangkat keras, sistem, kontrol, produksi, dan keuntungan. Adapun setengah di atas adalah faktor human atau manusia, mengenai bagaimana kita melakukan operasi dengan pengertian, komunikasi, kepercayaan, hubungan, dan keikutsertaan. Budaya organisasi yang terbuka dan seimbang sangat produktif karena memberikan kesempatan pada orang untuk membawakan dirinya dalam pekerjaan (Bora & Larisang, 2016). Budaya organisasi mempunyai bagian setengah bawah, yaitu faktor operasi, berkembang dengan baik. Tetapi bagian setengah atasnya, yaitu faktor human, dan kurang berkembang. Bagi kebanyakan organisasi, masalah yang ditentukan oleh teknologi, pelanggan, pasar, hukum. Fleksibilitas terbesar

UNIVERSITAS MEDAN AREA
bagaimana mereka mengerjakannya.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/12/24

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/24

Manfaat budaya organisasi bagi karyawan yaitu (Simarmata, 2021):

1. Memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam organisasi;
2. Agar mempunyai kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.
3. Mendorong mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik; dan
4. Untuk mencapai secara pasti tentang karirnya di organisasi sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Budaya organisasi bagi organisasi bermanfaat untuk :

1. Sebagai salah satu unsur yang dapat meningkatkan *turn over* karyawan. Ini dapat dicapai karena budaya organisasi mendorong sumber daya manusia memutuskan untuk tetap berkembang bersama organisasi;
2. Sebagai pedoman dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruang lingkup kegiatan intern organisasi seperti tata tertib administrasi, hubungan antar bagian, penghargaan prestasi sumber daya manusia, dan penilaian kerja;
3. Untuk menunjukkan pada pihak eksternal tentang keberadaan organisasi dari ciri khas yang dimiliki yaitu ditengah-tengah organisasi yang ada di masyarakat;

4. Sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan organisasi yang meliputi: pembentukan *marketing plan*, penentuan segmentasi pasar yang akan dikuasai, dan penentuan *positioning* organisasi yang dikuasai; dan
5. Dapat membuat program pengembangan sumber daya manusia dengan dukungan penuh dari seluruh jajaran sumber daya manusia.

2.5.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Timothy, (2015) ada tujuh indikator budaya organisasi, yaitu:

1. Inovatif memperhitungkan risiko, yaitu menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan dan berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil, yaitu menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan dan penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, yaitu Memenuhi kebutuhan untuk mengerjakan pekerjaan dan mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas, yaitu teliti dalam mengerjakan tugas dan mengukur keakuratan hasil kerja
5. Agresif (*aggressiveness*), yaitu sejauh mana organisasi mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat daripada santai
6. Stabil (*stability*), yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status (keadaan dalam waktu tertentu) di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan

2.6 Penelitian Terdahulu

Adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab. Dairi. Penelitian tersebut disajikan pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|------------------------|---|---|--|
| 1. | Asmawati (2023) | Dampak kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja berpengaruh pada kualitas sistem informasi akuntansi. | Teknik pengambil sampel dalam penelitian ini adalah dengan Teknik sampel jenuh. Data peneltian ini menggunakan metode Structural Equation Model (SEM). Populasi dilakukan pada UMKM di Jakarta sebanyak 250 UMKM yang bergerak dibidang penjualan pakaian. | Faktor dominan pertama dan semakin meningkatnya tingkat kepuasan terhadap sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja. Sedangkan, budaya organisasi sebagai kontribusi terbesar kedua setelah disiplin kerja. Namun demikian, Tingkat kepuasan sedikit nampak lebih besar terhadap Sistem Informasi Akuntansi dari pada terhdap Disiplin Kerja |
| 2. | Andi Hardiyanti (2021) | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Tingkat Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ksp Kopdit Obor Mas Cabang Ende) | Jenis penelitian ini pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut Observasi, Wawancara, Kuesioner, Studi Pustaka dan Dokumentasi. Metode Analisis Data uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. | Variabel Sistem Informasi Akuntansi, Tingkat Kepuasan Kerja, budaya Organisasi, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | | |
|----|------------------------------|---|---|--|
| 3. | Gracelia Makatengkeng (2021) | Pengaruh Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe | Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistic | Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Sarana pendukung sistem informasi akuntansi tidak mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti, hipotesis pertama ditolak. Sistem pengendalian intern pemerintah mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti, hipotesis kedua diterima. Budaya organisasi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti, hipotesis ketiga diterima. |
|----|------------------------------|---|---|--|

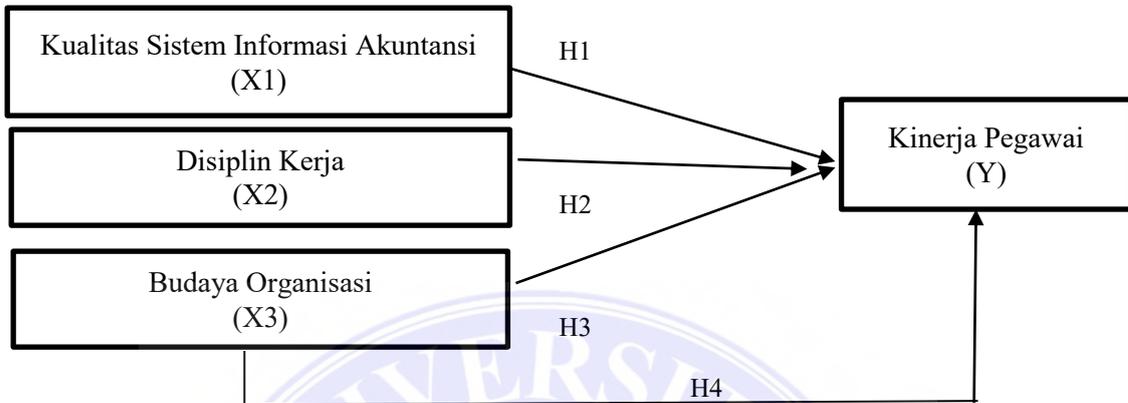
| | | | | |
|----|----------------------------------|--|--|---|
| 4. | Maytri, (2021) | Pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai | Teknik analisis data yang digunakan adalah Dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan hasil kuesioner diterima kembali untuk diolah. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 21. | Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa adanya pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang. |
| 5. | Aulia Putri Lestari Lase, (2020) | Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Magelang | Sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling. Teknik ini memiliki arti bahwa pengambilan sampel yang didasarkan atas karakteristik yang dimiliki sampel dengan pertimbangan yang disesuaikan dengan objek penelitian untuk meningkatkan ketepatan sampel | Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Spiritualitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka teoritis adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Peneliti menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan budaya organisasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Untuk menunjukkan arah dari penyusunan agar

memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat kerangka sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Muchsinin & Rahmawati, (2020) hipotesis penelitian adalah sebuah pernyataan yang menjelaskan mengenai dugaan hubungan antara dua variabel atau lebih, hipotesis selalu berbentuk kalimat pernyataan. Dugaan tersebut akan menghubungkan secara umum atau khusus variabel yang satu dengan yang lainnya.

2.8.1 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Sistem Informasi Akuntansi dalam penelitian ini adalah sistem formal yang dirancang untuk menyediakan informasi bagi yang diperlukan untuk memfasilitasi pengambilan keputusan. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem informasi yang menghasilkan keluaran dengan menggunakan *input* dan melalui berbagai proses yang diperlukan dengan hasil yang dapat memenuhi kebutuhan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi (Sudjiman & Sudjiman, 2018).

Sistem Informasi Akuntansi ialah mencakup proses mengidentifikasi, mengukur, mengumpulkan, memproses, dan menafsirkan informasi yang membantu manajer melakukan tugas untuk mencapai tujuan organisasi mereka (Syaharman, 2020). Ini juga membantu memprediksi hasil yang mungkin dari kegiatan yang dilakukan dan meningkatkan kinerja, terutama ketika membuat keputusan dalam organisasi dan lembaga pemerintah. Sehingga dikatakan kualitas Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang baik atau buruk dilihat dalam hal menyediakan informasi yang berguna, memprediksi hasil dari kegiatan yang dilakukan, dan meningkatkan kinerja, terutama dalam hal pengambilan keputusan oleh instansi (Irawati et al., 2019).

Dengan demikian adanya kualitas SIA yang semakin baik memberikan dampak yang dapat membantu dan memudahkan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai sesuai dengan prosedur yang ada serta informasi yang dapat dihasilkan secara akurat untuk mencapai tujuan instansi.

H1: Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah suatu tata tertib yang dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok. Disiplin merupakan istilah yang memasyarakat di berbagai instansi pemerintah maupun swasta. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Singodimedjo, 2019). Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas dikantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

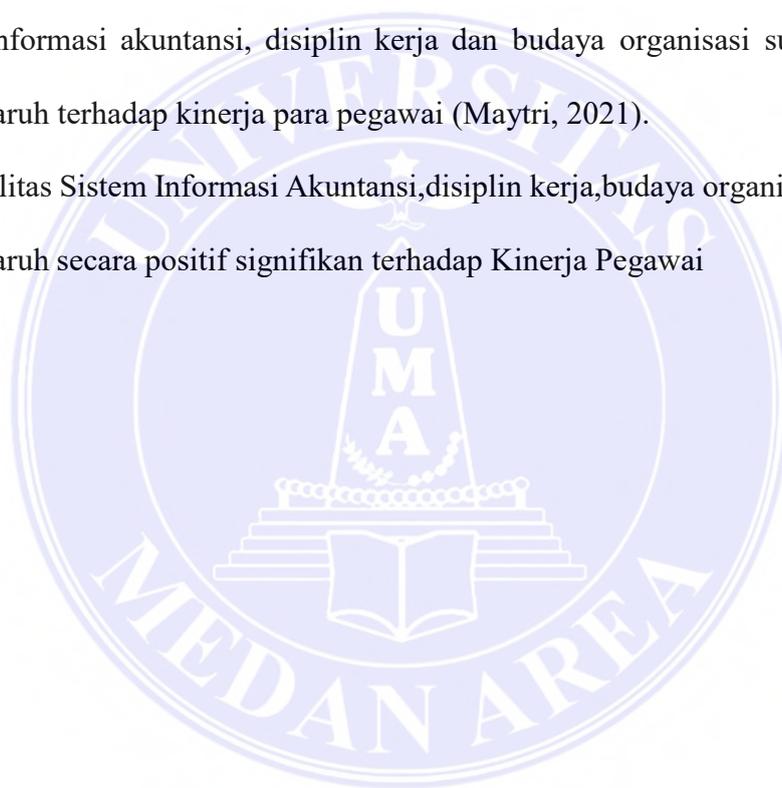
Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan mencakup semua keberagaman atau pluralisme. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dalam suatu kelompok dan digunakan sebagai panduan dalam perilaku mereka serta membedakannya dari kelompok lain. Ini berarti bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya (Wijaya, 2022). Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, harapan, dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga direfleksikan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi dengan orang lain, cara kerja, dan harapan di masa depan.

H3: Budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.8.4 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam hal ini berarti kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang. Dari hasil penelitian diatas juga membuktikan bahwa Ha4 diterima dan H04 ditolak, variabel dapat dikatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan budaya organisasi sudah baik dan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai (Maytri, 2021).

H4: Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif tipe kausalitas. Penelitian kausal asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan pengaruh dan hubungan pengaruh dari variabel-variabel yang dapat diteliti. Penelitian ini menganalisis Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

3.2 Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi yang berlokasi di Jalan Pelita No.43 Sumbul Kab.Dairi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2024 sampai dengan bulan Mei 2024.

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

| No. | Jenis Kegiatan | 2023 | | | 2024 | | | | | | | | |
|-----|---------------------|------|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|------|
| | | Okt | Nov | Des | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Juni | Juli | Aug | Sept |
| 1 | Acc judul | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan proposal | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan proposal | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar proposal | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Penyusunan skripsi | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Bimbingan skripsi | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Seminar hasil | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Sidang meja hijau | | | | | | | | | | | | |

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal dengan karakteristik tertentu (Sabtohadhi, 2022). Populasi juga merupakan keseluruhan kumpulan elemen yang berhubungan dengan yang diharapkan peneliti ketika menarik beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi yang memiliki 32 Orang Pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik dan dipilih dengan cermat dari populasi itu (Sabtohadhi, 2022). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah merealisasikan semua anggota populasi menjadi sampel (sampel total atau sensus). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling, yaitu tidak memberikan kesempatan yang sama kepada semua elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel.

Dengan kata lain, Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel Jika populasi kurang dari 100, maka sampel harus diambil dari seluruh populasi.

3.4 Data Penelitian

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitiannya berupa angka-angka dengan menggunakan statistik sebagai analisis.

3.4.2 Sumber Data

Pengumpulan sumber data dilakukan untuk memperoleh data yang objektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Data primer digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dari hasil survei langsung di lapangan (Khairunnisa, 2021).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan kepustakaan (buku dan jurnal) (Sari et al., 2023). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data dari responden dalam arti laporan tentang kepribadian mereka, atau hal-hal yang mereka ketahui. Kuesioner yang digunakan berasal dari kuesioner penelitian sebelumnya yang telah dimodifikasi. Skala ukuran variabel dalam penelitian ini mengacu pada skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini ditentukan secara khusus oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Pada skala Likert, variabel terukur diubah menjadi indikator variabel. Indikator berfungsi sebagai titik awal untuk mengedit item instrumen yang mungkin berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian ini, variabel bebas dan terikat digunakan sebagai dasar evaluasi

kuesioner, yang dihitung atau diberikan berdasarkan nilai-nilai berikut:

Tabel 3. 2 Skor/Bobot Penilaian Menggunakan Skala Likert

| Nomor | Keterangan | Skor/ Bobot |
|-------|---------------------------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Skor yang lebih tinggi menunjukkan sikap yang lebih tinggi taraf atau intensitasnya dibanding dengan skor yang lebih rendah.

3.6 Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *variabel independent* dan *variabel dependent*.

1. *Variabel Independent* (Variabel Bebas)

Variabel bebas disebut variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variable dependent* (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel kualitas sistem informasi akuntansi (X1)
- b. Variabel Disiplin Kerja (X2)
- c. Variabel Budaya Organisasi (X3)

2. *Variabel Dependent* (Terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 3. 3 Defenisi Operasional

| No | Nama Variabel | Defenisi Variabel | Indikator | Skala |
|----|--|--|--|---------|
| 1 | Kualitas sistem informasi akuntansi (X1) | Sistem informasi akuntansi merupakan sistem informasi fungsional yang mendasari sistem informasi fungsional yang lainnya seperti sistem informasi keuangan, sistem informasi pemasaran, sistem informasi produksi dan sistem informasi sumber daya manusia | 1. Efisiensi Operasional: Akurat 2. Akurasi dan Keandalan Data 3. Kecepatan Pengambilan Keputusan 4. Keamanan Data: | Ordinal |
| 2 | Disiplin kerja (X2) | Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. | 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai Etika bekerja | Ordinal |

| | | | | |
|---|------------------------|--|---|---------|
| 3 | Budaya Organisasi (X3) | Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi dan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap <i>core values</i> , dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama <i>core values</i> dan pola perilaku mempengaruhi kinerja organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif 2. Berorientasi pada hasil 3. Berorientasi pada kepentingan pegawai 4. Berorientasi detail pada tugas 5. Agresif 6. Stabil | Ordinal |
| 4 | Kinerja Pegawai (Y) | definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian | Ordinal |

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menyusun urutan data dan mengaturnya ke dalam pola, kategori, dan unit deskripsi dasar. Teknik analisis data adalah sebagai berikut:

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau gambaran data dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi (*standard deviation*), maksimum varian (*maximum variance*), minimum varian (*minimum variance*), jumlah (*sum*), jangkauan/ jarak (*range*), puncak (*kurtosis*), dan kemiringan (*skewness*) (Wahyuni, 2020). Statistik deskriptif berhubungan dengan mengumpulkan dan meringkas data dan menyajikan hasil ringkasan.

3.7.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validasi adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa skala tersebut dapat mengukur konsep yang dimaksud. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Kuesioner dikatakan bermanfaat apabila uraian kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Wahyuni, 2020). Uji validasi dilakukan dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan skor total konstruk. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r table maka butir pertanyaan tersebut valid

2. Jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ table maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Uji validitas ini menggunakan fasilitas SPSS. Pengukuran validitas tinggi dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor soal dengan skor total variabel. Sedangkan skor total variabel diperoleh dengan menjumlahkan skor semua pertanyaan, sehingga dapat dinilai korelasi Pearson (*pearson correlation*).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut memiliki reliabilitas dalam mengukur (Amanda et al., 2019). Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Kriteria dari instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik atau persamaan regresi linear berganda yang digunakan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan

untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non parametrik KolmogrovSmirnov* (uji K-S). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai signifikan $>0,05$ maka data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengacu pada *Variance Inflation Factory* (VIF) dimana nilainya < 10 dan nilai toleransinya tidak kurang dari 0,1. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$, maka model dapat dikatakan bebas dari multi kolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu (e) memiliki varian yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas dideteksi dengan uji Gletsjer yaitu dengan meregresikan nilai residual sebagai *variabel dependent* dengan *variabel independent* model regresi yang diajukan, dan untuk menentukan persamaan regresi bebas heteroskedastisitas, hasil regresi harus tidak signifikan.

Hasil *uji glejser* menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas yang dibuktikan dengan tidak adanya variabel independen yang signifikan pada taraf 5%.

3.7.4 Uji regresi linear berganda

Penelitian ini dianalisis dengan model regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini di rumuskan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan : Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi X1, X2, X3

X1 : Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Budaya Organisasi

E : Tingkat kesalahan (*error*)

3.7.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ *variabel independent* secara individual dalam menjelaskan variasi *variabel dependent*.

Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, atau: $H_0: \beta_i = 0$. Artinya, apakah suatu variabel bebas bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis alternatif (H_a) adalah bahwa parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_a: \beta_i \neq 0$. Artinya, variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel, yaitu jika nilai statistik t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Mencari t-tabel dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t\text{-tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$$

$$= t\text{-tabel}$$

α = tingkat kepercayaan

n = jumlah Sampel

k = jumlah variabel x

Dalam pengujian ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ H_0 diterima

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F adalah pengujian yang menunjukkan apakah *variabel independent* yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap

variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.). Dengan taraf signifikansi 5%, kriteria pengujian-nya adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua *variabel independent* secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap *variabel dependent*.
2. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $p\text{-value} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua *variabel independent* secara bersama-sama berpengaruh.

Mencari F tabel dapat dirumuskan sebagai berikut

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n-k)$$

= F tabel n = jumlah

Sampel k = jumlah

variabel x

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan *variabel dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Nilai R digunakan untuk mengetahui eratnya hubungan antara variabel bebas (X) secara simultan dengan variabel terikat (Y). Nilai korelasi bisa negatif atau positif, notasi ini menunjukkan bentuk atau arah hubungan yang terjadi. Sedangkan nilai *R square* (R^2) berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi *variabel independent* (X) secara simultan dalam menjelaskan *variabel dependent* (Y).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian akhir dari skripsi ini, peneliti akan mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian dan uraian bab-bab sebelumnya mengenai masalah yang diteliti.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi.

1. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji t, kualitas sistem informasi akuntansi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

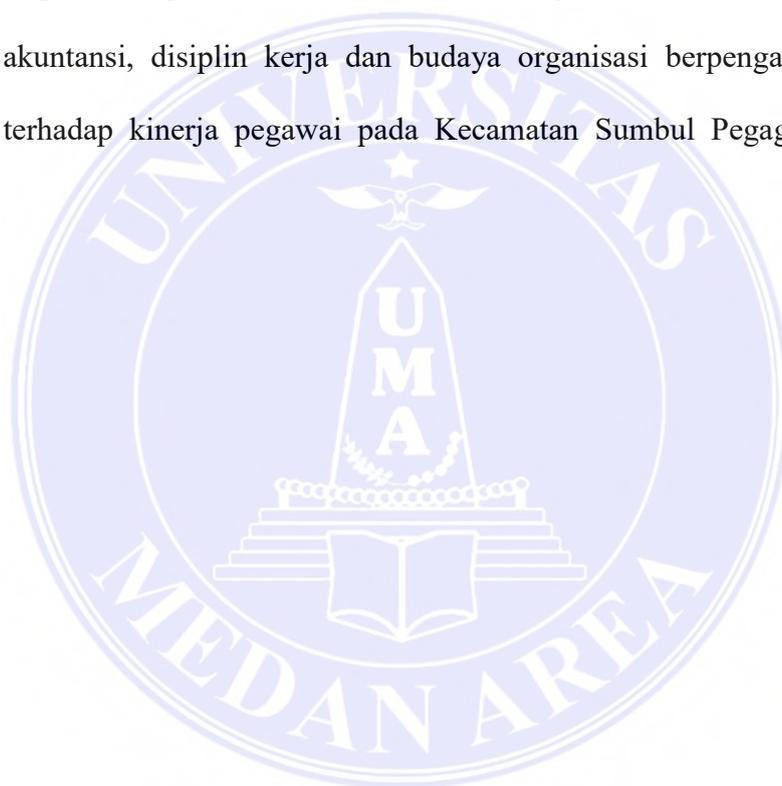
Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji t, disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji t, budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji F, kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi.



5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

1. Untuk Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi, kedisiplinan dalam bekerja pada pegawai dan budaya organisasi agar kedepannya kinerja para pegawai semakin baik dan maksimal dan meningkatkan semangat dalam kinerja agar memperoleh hasil yang maksimal.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain untuk diteliti yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan didukung oleh teori serta penelitian terbaru hal ini agar hasil penelitian lebih akurat dan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Dan dapat menambah jumlah sampel yang ada, sampel yang semakin banyak maka hasil analisis akan lebih akurat dan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M. (2018). Sistem Informasi Data Pegawai Berbasis Web Pada Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah ILKOMINFO Jurnal Komputer Dan Informatika*, 1(2), 70–78.
- Adham, M. F. (2024). Analisis Implementasi Sistem Informasi: Studi Literatur. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi*, 5(1), 264–275. <https://doi.org/10.35957/jtsi.v5i1.7815>
- Agustin, P. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Studi pada Pt. Pln (Persero) Area Majalaya Rayon Rancaekek. *Jurnal Akuntansi Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(3).
- Al-Ayyubi, M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Vvariabel Intervening. *Jurnal Ilmu Mana*, 7(1).
- Ali, M. A. R. (2021). Peranan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan Pada BMT UGT Nusantara CAPEM Rambipuji Kabupaten Jember. *Skripsi*.
- Alnur, M. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Belajar, Minat Belajar, Efikasi Belajar Dan Kemampuan Berpikir Terhadap Pemahaman Auditing Pada Mahasiswa Akuntansi Di Univesitas Negeri Pekanbaru. *Skripsi*, 5, 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, VIII(1), 179–188.
- Anandita, S. R., Nasrulloh, M., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Jombang. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 448–456. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.849>
- Anwaruddin, A. (2016). Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 3(4), 257–269.
- Aprianty, A. (2019). Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kredit. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(1).
- Ayuningtas, H. Y. (2012). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Kasus Pada Auditor Inspektorat Kota / Kabupaten di Jawa Tengah). *Skripsi*, 1(2).
- Bora, M. A., & Larisang. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di STT Ibnu Sina Batam). *Konferensi Nasional Sistem Informasi 2016*, 1(1), 11–13.

83–90.

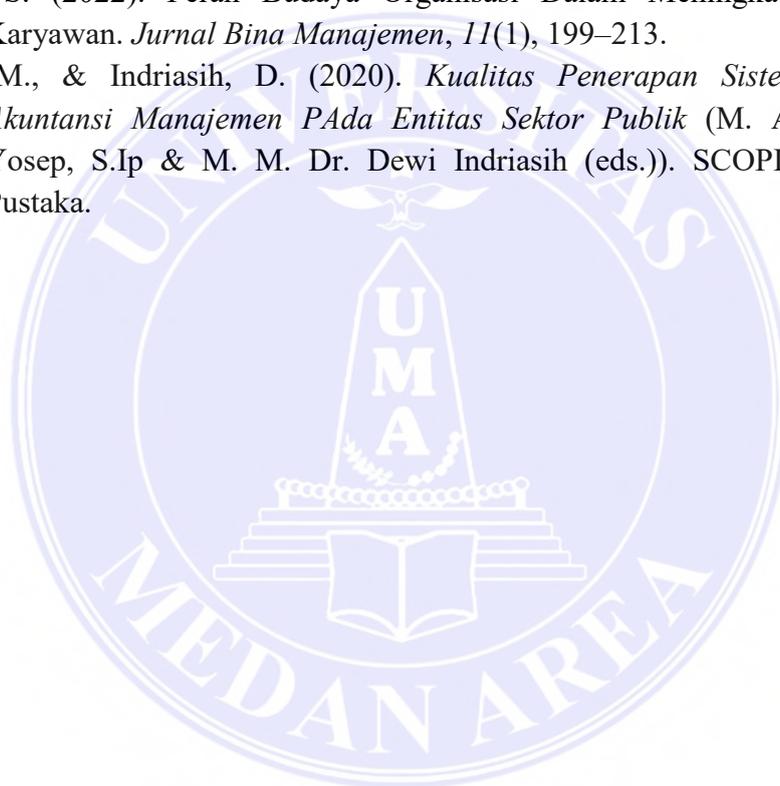
- Cahayani, I. S., & Dasuki, R. E. (2021). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Piutang Berbasis Web. Kasus Pada PT Galunggung Jaya Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(5), 1821–1831.
- Consulting, A. (2021). *Apa Saja Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi? Accelerated Transformation Consulting International*. <https://actconsulting.co/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-budaya-organisasi/>
- Darmiati. (2015). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Dengan Menggunakan Technology Acceptance Model Pada Pemerintah Daerah KAbupaten Sinjai. In *Skripsi*. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Darwati, Y. (2012). Keterlambatan Mahasiswa Dalam Studi Ditinjau Dari Teori Atribusi Dari Weiner. *STAIN Kediri*.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kera, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *JIEB*, 3(1). <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Hairi, M. R. Al, & Syahrani. (2021). Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Journal Of Education*, 1(1), 79–87.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2009). *Akuntansi Manajerial Buku 1* (8th ed.). Salemba Empat.
- Hervina, E. (2020). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen Daerah (Simda) Dan Kualitas Informasi Akuntansi Terhadap Kepuasan Pengguna Akhir (Survei Pada Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Pemerintah Kota Bandung). *Elibrary.Unikom*.
- Irawati, Salju, & Hapid. (2019). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pt. Telkom Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 3(2), 6–12. <https://doi.org/10.35906/jm001.v3i2.302>
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>

- Khairunnisa. (2021). Kualitas Layanan Bidang Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2).
- Komalasari, Y. (2016). Rekayasa Budaya Organisasi 7 (Tujuh) Karakter Universitas Dhyana Pura Bali. *Buletin Studi Ekonomi*, 19(2), 200–211.
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3), 103–123.
- Kurniawan, H., Kurnia, M. I., Nugraha, L., & Maulida, A. F. (2024). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Lingkup UMKM Wilayah Tamansari, Kota Tasikmalaya. *JURNAL MANAJEMEN SOSIAL EKONOMI (DINAMIKA)*, 4(1), 242–252.
- Lase, R. M. (2020). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Pos Indonesia (Persero). *Skripsi*.
- Lindrawati, L. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(12), 2795. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i12.4215>
- Maytri, D. (2021). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajmen, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang). *Skripsi*.
- Muchsinin, & Rahmawati, T. (2020). Teori Hipotesa dan Proposisi Penelitian. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 2(2), 188–203.
- Mulyani, S. (2011). Konsep-Konsep Dasar Sistem Informasi Akuntansi. *Pustaka UT*, 3(1), 1–32.
- Nasution, D. A. D., & Agustina, T. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengguna Sistem Informasi Manajemen Daerah Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 10(1). <https://doi.org/10.24912/jpa.v3i1.11511>
- Nomleni, Y. D. H., Lao, H., Ali, U., & Leobisa, J. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu. *Satya Sastraharing: Jurnal Manajemen*, 6(1), 58–67. <https://www.ejournal.iahntp.ac.id/index.php/Satya-Sastraharing/article/view/850%0Ahttps://www.ejournal.iahntp.ac.id/index.php/Satya-Sastraharing/article/download/850/484>
- Onika, F., & Priyantono, P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pasar Jaya Di Sunter, Jakarta Timur. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(1), 23. <https://doi.org/10.17509/strategic.v18i1.17586>

- Parengkuan, W. E. (2017). Pengaruh Corporat Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan MANufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Melalui Pojok Bursa FEB UNSRAT. *Jurnal EMBA*, 5(2), 564–571.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratiwi, E. (2019). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Umum Syariah Di Bandar Lampung. *Skripsi*.
- Purwati, Y., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara). *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(01). <http://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/225>
- Puspitasari, P. D. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Randublatung Kabupaten Blora. *Skripsi*.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1), 26–39.
- Rachmawati, R. (2016). Sistem Informasi Dilihat Dari Aspek Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 985–992. <https://doi.org/10.17509/jrak.v4i2.4032>
- Ramadhan, Y. (2018). Determinan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen. *Universitas Esa Unggul*, 1–32.
- Rimawati, N. (2011). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Independensi Auditor. *Jurnal Undip*, 1–30.
- Rita, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Di Era Digital (Studi Di Lingkungan Pegawai DPRD Jawa Barat). *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(4), 316–325. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i4.5516>
- Rizki, M. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Alam Takambang Jadi Guru Sumatera Barat. *Skripsi*.
- Robbins, S. P., & Timothy. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rokhman, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Puskesmas Tempeh Lumajang. *Thesis Institut Teknologi Dan Bisnis Widya Gama Lumajang*.
- Rosy, B. (2009). Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun. *Skripsi*.
- Sabtohadji, J. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, Populasi, Sampel &*

- Penelitian* (M. K. Rahmi Hidayanti, SKM & A. K. Salsabila Syafni Aulia (eds.)). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *E-Proceeding of Management*, 9(4), 1890–1899.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (John Wiley).
- Simarmata, N. (2021). *Manfaat Budaya Organisasi*. AGET Development. <https://agetdevelopment.com/manfaat-budaya-organisasi/>
- Singodimedjo. (2019). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.
- Sitepu, C. N., & Surbakti, N. Y. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Sonty Lena, & Robindra Robindra. (2023). Sistem Informasi Wisata Edukasi Museum Daerah Sambas Dengan Deteksi QR Code Berbasis Web. *Jurnal JUITIK*, 3(1), 173–183. <https://doi.org/10.55606/juitik.v3i1.569>
- Sudjiman, P. E., & Sudjiman, L. (2018). Analisis Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Proses Pengambilan Keputusan. *Jurnal TeIKA*, 8, 55–67. <https://jurnal.unai.edu/index.php/teika/article/view/2327>
- Sunarta. (2007). Menjaga Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01, 60-70 Sunarta,.
- Surbakti, N. Y. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Universitas Quality Berastagi*.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Syahrman. (2020). Peranan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Mengambil Keputusan Manajemen Pada Pt Walet Solusindo. *Jurnal Bisnis Net*, 3(2).
- Timur, A. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kesadaran Pajak, dan Sosialisasi Pajak terhadap Kepatuhan Pelaporan SPT Tahunan Wajib Pajak Orang Pribadi di Instansi Militer. *Prosiding National Conference on Applied Business*, 1–12.
- Tuju, S. M., Alexander, S. W., & Pinatik, S. (2022). Analisis Penggunaan Metode Target Costing Sebagai Salah Satu Sistem Pengendalian Biaya Untuk Meningkatkan Kontribusi Laba Pada Pt . Jobroindo Makmur Manado Analysis Of The Use Of The Target Costing Method As A Cost. *Jurnal AREA Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*,

- 6(1), 5–11.
- Viola, M., Ekawati, R. K., & Wijaya, T. (2017). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dan Persediaan Pada Pt Xyz. *Jurnal Terapan Teknologi Informasi*, 1(2), 155–164. <https://doi.org/10.21460/jutei.2017.12.41>
- Wahyuni, M. (2020). Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).
- Wahyuningsih, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Urgensi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di Madrasah. *Jurnal Mubtadiin*, 8(2).
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213.
- Yosep, M., & Indriasih, D. (2020). *Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Pada Entitas Sektor Publik* (M. A. Dr. Musa Yosep, S. Ip & M. M. Dr. Dewi Indriasih (eds.)). SCOPINDO Media Pustaka.





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Transkrip daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai

| No. | Item Nilai DP3 | Kategori Nilai DP3 | | | | | Jumlah Pegawai | Keterangan |
|-----|----------------|--------------------|---|----|----|----|----------------|------------|
| | | A | B | CB | KB | TB | | |
| | | | | | | | | |



| | | | | | | | | |
|---|-----------|----|---|---|---|---|----------|---|
| 1 | Kesetiaan | 32 | - | - | - | - | 32 orang | <p>1. Tidak pernah menentang kebenaran Pancasila, baik dalam ucapan, sikap, tingkah laku, dan selalu menjunjung tinggi kehormatan Negara, serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara.</p> <p>2. Pada umumnya tidak pernah menentang kebenaran Pancasila, baik dalam ucapan, sikap dan tingkah laku, pada umumnya menjunjung tinggi kehormatan Negara, serta senantiasa menutamakan kepentingan Negara.</p> <p>3. Adakalanya menentang kebenaran Pancasila baik dalam ucapan maupun tindakan, adakalanya menjunjung tinggi kehormatan Negara.</p> <p>4. Kurang mampu menjunjung tinggi kehormatan Negara dan kurang mengutamakan</p> |
|---|-----------|----|---|---|---|---|----------|---|

| | | | | | | | | |
|---|----------------|---|----|---|---|---|----------|--|
| | | | | | | | | kepentingan Negara. 5. Sering menentang kebenaran Pancasila baik dalam ucapan maupun tindakan, sering tidak mengutamakan kepentingan Negara. |
| 2 | Prestasi Kerja | - | 29 | 3 | - | - | 32 orang | 1.Mempunyai kecakapan, selalu bersungguh-sungguh menjalankan tugas, selalu berdaya guna dan hasil kerjanya melebihi rata-rata yang ditentukan. 2.Mempunyai kecakapan, selalu bersungguh-sungguh menjalankan tugas, pada umumnya berdaya guna, dan hasil kerjanya sesuai rata-rata yang ditentukan. 3.Kecakapannya cukup,bersungguh sungguh menjalankan tugas jika ada dorongan, ada kalanya tidak menjalankan tugas dengan berdaya guna. |
| 3 | Tanggung Jawab | 4 | 11 | 9 | 8 | - | 32 orang | 1. Selalu menyelesaikan tugas dengan baik, selalu mengutamakan kepentingan dinas, bertanggung jawab dan berani mengambil resiko. 2. Pada umumnya menyelesaikan tugas dengan baik,pada |

| | | | | | | | | |
|---|----------|---|----|---|---|---|----------|--|
| | | | | | | | | <p>umumnya mengutamakan kepentingan dinas, pada umumnya berani mengambil resiko dan memelihara barang kantor dengan baik.</p> <p>3. Ada kalanya terlambat melaksanakan tugas, pada umumnya mengutamakan kepentingan dinas, pada umumnya berani mengambil resiko dan memelihara barang kantor dengan baik.</p> <p>4. Tidak tepat waktu, kurang mengutamakan kepentingan dinas, tidak berani memikul resiko dan tidak baik dalam hal menyimpan barang kantor.</p> <p>5. Tidak dapat menyelesaikan tugas, sering mengabaikan tugas dinas.</p> |
| 4 | Ketaatan | - | 26 | 5 | 1 | - | 32 orang | <p>1. Selalu menaati peraturan kedinasan dan selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.</p> <p>2. Pada umumnya menaati peraturan, adakalanya terlambat masuk kerja, sopan.</p> <p>3. Adakalanya mengabaikan peraturan kedinasan dan adakalanya kurang</p> |

| | | | | | | | | |
|---|------------|--------|--------|---|---|---|----------|--|
| | | | | | | | | baik memberikan pelayanan. 4. Adakalanya mengabaikan peraturan kedinasan dan kurang baik dalam pelayanan 5. Sering mengabaikan peraturan, sering terlambat dan tidak sopan. |
| 5 | Kejujuran | - | 20 | 8 | 4 | - | 32 orang | 1. Selalu melaksanakan tugas dengan ikhlas, tidak pernah menyalahgunakan wewenang dan selalu memberikan laporan kerja. 2. Pada umumnya melaksanakan tugas dengan ikhlas, pada umumnya tidak menyalahgunakan wewenang. 3. Adakalanya kurang ikhlas dalam tugas, adakalanya menyalahgunakan wewenang, adakalanya tidak laporan hasil kerja. 4. Adakalanya tidak ikhlas, adakalanya menyimpang dari wewenang, kadang berbohong di laporan hasil kerja. 5. Sering tidak ikhlas, sering menyimpang dari wewenang dan sering berbohong dalam hasil kerja |
| 6 | Kerja Sama | 1 0 | 2 9 | 2 | - | - | 41 orang | 1. Mengetahui secara mendalam tugas orang lain, selalu menghargai |

| | | | | | | | | |
|---|----------|----|----|---|---|---|----------|---|
| | | | | | | | | pendapat, selalu dapat menerima usul orang lain. 2. Pada umumnya mengetahui tugas orang lain, menghargai pendapat dan pada umumnya mau menerima usul. 3. Mengetahui secara garis besar bidang tugas orang lain, adakalanya menghargai pendapat, adakalanya kurang mampu bekerja sama dengan orang lain. 4. Kurang mengetahui bidang tugas orang lain, adakalanya sulit menghargai pendapat dan adakalanya tidak mampu bekerja sama dengan orang lain. 5. Sering tidak mengetahui tugas orang lain, sering tidak dapat menyesuaikan pendapat, dll. |
| 7 | Prakarsa | 10 | 20 | 2 | - | - | 32 orang | 1. Tanpa menunggu petunjuk atau perintah atasan dalam melaksanakan tugas, selalu mencari tata kerja baru, selalu memberikan saran yang dipandangny baik, dll. 2. Dalam keadaan mendesak tanpa menunggu perintah, pada umumnya mencari tata kerja baru, dll. |

| | | | | | | | | |
|---|--------------|----|---|---|---|---|----------|--|
| | | | | | | | | <p>3. Adakalanya terlambat melaksanakan tugas, adakalanya mencari tata kerja baru, mau memberikan saran apabila diminta.</p> <p>4. Ragu-ragu dalam menjalankan tugas, kurang berusaha mencari tata kerja baru, kurang berani memberikan saran.</p> <p>5. Tanpa perintah tidak berani menjalankan tugas, tidak berusaha mencari tata kerja baru dan tidak berani memberikan saran.</p> |
| 8 | kepemimpinan | 25 | 5 | 2 | - | - | 32 orang | <p>1. Menguasai sepenuhnya bidang tugasnya, selalu mampu mengemukakan pendapat, selalu mampu mengutamakan prioritas dengan tepat, selalu bertindak tegas dan selalu memberikan teladan yang baik.</p> <p>2. Pada umumnya menguasai sepenuhnya bidang tugasnya, mampu mengemukakan pendapat, pada umumnya mampu mengutamakan prioritas dengan tepat, bertindak tegas dan memberikan teladan yang baik.</p> <p>3. Menguasai secara garis besar</p> |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | <p>tugasnya, adakalanya kurang jelas mengutarakan pendapat, adakalanya kurang mampu bertindak tegas dan adakalanya kurang mampu memberikan teladan yang baik.</p> <p>4. Kurang menguasai tugas, kurang jelas mengemukakan pendapat, kurang mampu bertindak tegas dan kurang mampu memberikan teladan yang baik.</p> <p>5. Sering kurang menguasai tugasnya, sering tidak jelas mengemukakan pendapat, sering tidak mampu bertindak tegas dan sering tidak mampu memberikan teladan yang baik</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Lampiran 2: Kuesioner

DATA RESPONDEN

Petunjuk: Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan berikut ini dengan memberikan Tanda Centang (✓).

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : < 25 Tahun 25- 35 Tahun
 36- 45 Tahun 46 - 55 Tahun
 > 56 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTA Strata 1
 D3 Strata 2

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Kepada Bapak/Ibu diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya.
2. Berilah tanda pada kolom yang tersedia dan dipilih satu alternatif jawaban paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Semakin tinggi tingkat persetujuan Bapak/ibu pada pernyataan tersebut maka akan semakin tinggi derajat kesesuaian terhadap penelitian ini.
4. Nilai atas jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

| Simbol | Kategori | Bobot Nilai |
|--------|---------------------|-------------|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| KS | Kurang Setuju | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

DAFTAR PERTANYAAN:

1. KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN

| No. | Pernyataan | (STS) | (TS) | (KS) | (S) | (SS) |
|-----|---|-------|------|------|-----|------|
| 1 | Terjadinya informasi yang memiliki kesesuaian dari informasi yang dihasilkan dengan yang dibutuhkan | | | | | |
| 2 | Informasi memiliki kemudahan untuk diakses kapanpun saat dibutuhkan | | | | | |
| 3 | Adanya informasi yang dihasilkan dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya | | | | | |
| 4 | Terjadinya informasi yang lengkap sehingga terhindar dari kemungkinan kesalahan | | | | | |
| 5 | Tersedianya informasi pada saat laporan keuangan tersebut diperlukan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Tersedianya informasi ekonomi dan non ekonomi secara akurat | | | | | |
| 7 | Tersedianya informasi secara otomatis, cepat, sistematis, dan teratur tanpa adanya penundaan waktu laporan | | | | | |
| 8 | Memiliki informasi yang dapat mengestimasi kejadian di masa yang akan datang | | | | | |
| 9 | Memiliki informasi yang lebih ringkas namun lengkap dan mencakup hal-hal penting | | | | | |
| 10 | Informasi mampu menangani masalah dalam memberikan pelayanan pada konsumen dengan segera | | | | | |
| 11 | Informasi memiliki kecepatan akses saat digunakan | | | | | |
| 12 | Informasi dapat menjamin kemauan data pada saat data tersimpan | | | | | |
| 13 | Informasi dapat menyediakan laporan yang informatif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang memadai | | | | | |
| 14 | Sistem Informasi dapat menghasilkan informasi yang terbaru dengan tepat waktu | | | | | |

2. DISIPLIN KERJA

| No. | Pernyataan | (STS) | (TS) | (KS) | (S) | (SS) |
|-----|---|-------|------|------|-----|------|
| 1 | Selalu datang tepat waktu di saat bekerja | | | | | |
| 2 | Selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi | | | | | |
| 3 | Selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan taat dan tertib | | | | | |
| 4 | Selalu melaksanakan tugas dengan baik dan bersikap disiplin | | | | | |
| 5 | Jika saat melakukan pekerjaan saya melakukan kesalahan, maka saya akan diberi sanksi disiplin | | | | | |
| 6 | Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan | | | | | |
| 7 | Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan | | | | | |
| 8 | Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 9 | Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 10 | Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja | | | | | |

3. BUDAYA ORGANISASI

| No. | Pernyataan | (STS) | (TS) | (KS) | (S) | (SS) |
|-----|---|-------|------|------|-----|------|
| 1 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan selalu berinovasi dan menerima resikonya. | | | | | |
| 2 | Saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan saya dan memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah dilakukan. | | | | | |
| 3 | Menurut saya, dalam bekerja hasil pekerjaan adalah hal yang sangat penting dilakukan. | | | | | |
| 4 | Saya suka bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 5 | Saya selalu bersemangat dalam bekerja sehingga dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 6 | Instansi selalu melibatkan karyawannya ke dalam musyawarah untuk mengambil setiap keputusan | | | | | |
| 7 | Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok. | | | | | |
| 8 | Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama. | | | | | |
| 9 | Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. | | | | | |
| 10 | Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu. | | | | | |
| 11 | Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan | | | | | |
| 12 | Memberikan prioritas utama kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan kehidupan yang lebih baik | | | | | |

4. KINERJA PEGAWAI

| No. | Pernyataan | (STS) | (TS) | (KS) | (S) | (SS) |
|-----|---|-------|------|------|-----|------|
| 1 | Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dengan memperhatikan kualitas hasil kerja saya | | | | | |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal sesuai target yang telah ada. | | | | | |
| 3 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, baik, dan tepat waktu | | | | | |
| 4 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah diberikan secara efektif dan efisien. | | | | | |
| 5 | Saya memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim. | | | | | |
| 6 | Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. | | | | | |
| 7 | Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan. | | | | | |
| 8 | Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan | | | | | |
| 9 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik. | | | | | |
| 10 | Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan. | | | | | |

Lampiran 3: Hasil Jawaban Responden

1. KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X1)

| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | Total X1 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 57 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 61 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 61 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 61 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 67 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 55 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 52 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 59 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 58 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 69 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 55 |

2. DISIPLIN KERJA (X2)

| No | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | Total X2 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|----------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 43 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 44 |
| 14 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

3. BUDAYA ORGANISASI

| No | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | X3.11 | X3.12 | Total X3 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|----------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 8 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |

4. KINERJA PEGAWAI (Y)

| No | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Total Y | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|---------|----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |

Lampiran 4: Hasil Analisis Data**a. Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| Kualitas Sistem Informasi Akuntansi | 32 | 52.00 | 70.00 | 58.281 | 4.334 |
| Disiplin Kerja | 32 | 40.00 | 50.00 | 43.281 | 3.391 |
| Budaya Organisasi | 32 | 46.00 | 60.00 | 50.156 | 2.818 |
| Kinerja Pegawai | 32 | 39.00 | 50.00 | 41.500 | 2.409 |
| Valid N (listwise) | 32 | | | | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

b. Uji Kualitas Data**1. Uji Validitas Kuesioner Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi**

| | Nilai corrected item/ total correlation/ r hitung | Sig. | r tabel | Kriteria |
|----|---|-------|---------|----------|
| 1 | 0,545 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,749 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,686 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,597 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,614 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,692 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,713 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,643 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,788 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,688 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,702 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,764 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,692 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 14 | 0,680 | 0,000 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

2. Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

| Butir | Nilai corrected item/ total correlation/ r hitung | Sig. | r tabel | Kriteria |
|-------|---|-------|---------|----------|
| 1 | 0,782 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,644 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,727 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,522 | 0,003 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,533 | 0,002 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,760 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,707 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,592 | 0,001 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,681 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,443 | 0,014 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Document Accepted 13/12/24

3. Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya organisasi

| Butir | Nilai <i>corrected item/ total correlation/ r</i> hitung | Sig. | r tabel | Kriteria |
|-------|--|-------|---------|----------|
| 1 | 0,565 | 0,001 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,743 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,678 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,603 | 0,003 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,637 | 0,002 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,716 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,733 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,627 | 0,001 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,812 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,685 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,715 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,739 | 0,000 | 0,361 | Valid |

Sumber :Data diolah dengan SPSS 25

6. Uji Validitas Kuesioner Variabel kinerja pegawai

| Butir | Nilai <i>corrected item/ total correlation/ r</i> hitung | Sig. | r tabel | Kriteria |
|-------|--|-------|---------|----------|
| 1 | 0,482 | 0,007 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,796 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,735 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,878 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,517 | 0,003 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,827 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,672 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,758 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,612 | 0,000 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,824 | 0,000 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Lampiran 5: UJI Reliabilitas

| | Variabel | r alpha | r kritis | Kriteria |
|---|-------------------------------------|---------|----------|----------|
| 1 | Kualitas Sistem Informasi Akuntansi | 0,909 | 0,600 | Reliabel |
| 2 | Disiplin kerja | 0,833 | 0,600 | Reliabel |
| 3 | Budaya organisasi | 0,894 | 0,600 | Reliabel |
| 4 | Kinerja pegawai | 0,910 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|--|-------------------------|
| N | | | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 1.16377821 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .091 |
| | Positive | | .091 |
| | Negative | | -.080 |
| Test Statistic | | | .091 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.916 | 4.179 | | .698 | .491 | | |
| | X1 | .184 | .062 | .331 | 2.951 | .006 | .662 | 1.511 |
| | X2 | .228 | .084 | .321 | 2.699 | .012 | .591 | 1.693 |
| | X3 | .359 | .093 | .420 | 3.848 | .001 | .700 | 1.428 |

- a. Dependent Variable: Y
- Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

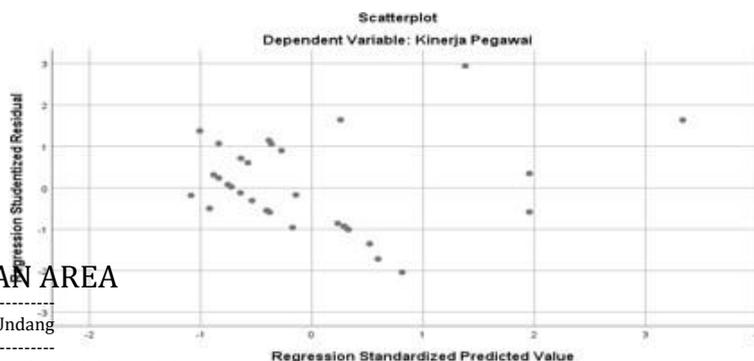
c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2,814 | 1,838 | | -1,531 | ,137 |
| | KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI | ,080 | ,027 | ,533 | 2,899 | ,007 |
| | DISIPLIN KERJA | ,047 | ,037 | ,246 | 1,267 | ,215 |
| | BUDAYA ORGANISASI | -,058 | ,041 | -,252 | -1,412 | ,169 |

- a. Dependent Variable: Abs_RES
- Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

b. Grafik scater plot



Lampiran 7: Regresi Linear Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,916 | 4,179 | | ,698 | ,491 |
| | KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI | ,184 | ,062 | ,331 | 2,951 | ,006 |
| | DISIPLIN KERJA | ,228 | ,084 | ,321 | 2,699 | ,012 |
| | BUDAYA ORGANISASI | ,359 | ,093 | ,420 | 3,848 | ,001 |

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Lampiran 8 :Uji Hipotesis

1. Uji t (t-test)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,916 | 4,179 | | ,698 | ,491 |
| | KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI | ,184 | ,062 | ,331 | 2,951 | ,006 |
| | DISIPLIN KERJA | ,228 | ,084 | ,321 | 2,699 | ,012 |
| | BUDAYA ORGANISASI | ,359 | ,093 | ,420 | 3,848 | ,001 |

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

2. Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 138.014 | 3 | 46.005 | 30.680 | .000 ^b |
| | Residual | 41.986 | 28 | 1.499 | | |
| | Total | 180.000 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Lampiran 9: Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

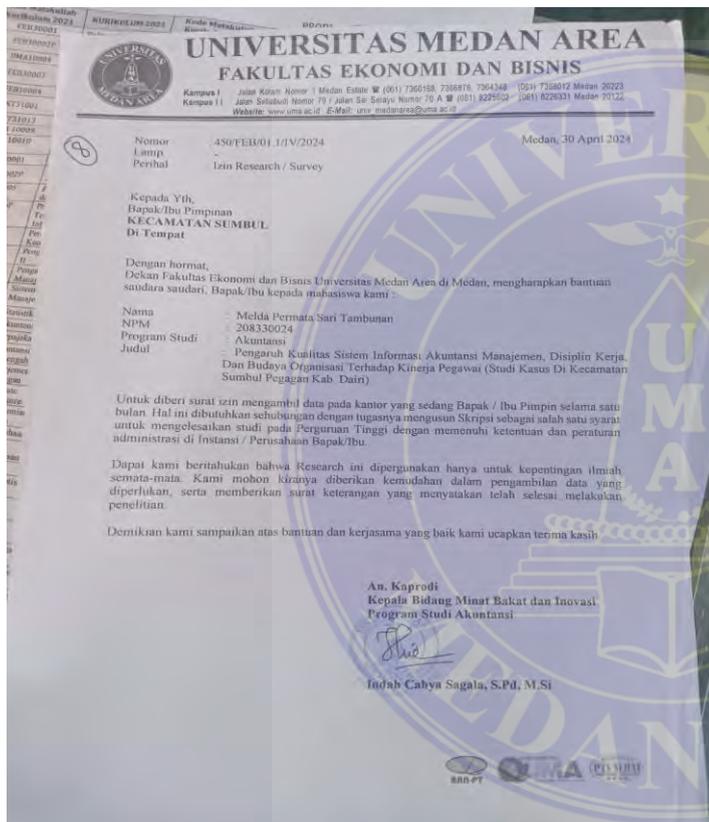
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-----------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .876 A | .767 | .742 | 1.22454 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Lampiran 10: Surat Pengantar Riset Dari Fakultas



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I
Kampus II

Jalan Kotan Nomor 1 Medan Estate III (061) 7360151, 7360348 (061) 7320142 Medan 20223
Jalan Siboluh Nomor 79 Jalan Sei Selay Nomor 19 A III (061) 8225022 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: um@malaresponsa.ac.id

Nomor: 450/FE/01.1/IV/2024
Lamp: -
Perihal: Izin Research / Survey

Medan, 30 April 2024

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pimpinan
KECAMATAN SUMBUL
Di Tempat

Dengan hormat,
Dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengirapkan bantuan
saudara/saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami:

Nama: Melda Permata Sari Tambunan
NPM: 208330024
Program Studi: Akuntansi
Judul: Pengaruh Kualitas Sistem Informasi, Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja,
Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kecamatan
Sumbul Pegagan Kab. Dairi)

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu
bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya mengenai Skripsi sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan
administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah
semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang
diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan
penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Akuntansi

(ndah Cahya Sagala, S.Pd, M.Si)

Lampiran 11: Surat selesai riset

