SKRIPSI

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh:

UMMI FATMAWATI

220412032

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

TELUK KUANTAN

2026

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi

Oleh:
UMMI FATMAWATI
220412032

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2026

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Disusun dan diajukan oleh :

UMMI FATMAWATI
220412032

Telah diperiksa dan disetujui
Oleh Komisi Pembimbing

Taluk Kuantan, 12 Agustus 2026

Pembimbing I	Pembimbing II
Diskhamarzaweny, SE., MM	Yeni Sapridawati, SE., M.AK
NIDN. 1012038701	NIDN. 1011019002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi

Yeni Sapridawati, SE., M.AK
NIDN. 1011019002

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Disusun dan diajukan oleh :

UMMI FATMAWATI
220412032

Telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada tanggal 12 Agustus 2026
dan dinyatakan memenuhi syarat

Menyetujui,
Dewan Sidang Ujian Skripsi

NO.	NAMA DEWAN SIDANG	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	M. Irwan, SE.,MM	Ketua Dewan Sidang	1.
2.	Yeni Sapridawati, SE.,M.Ak	Sekretaris/Pembimbing 2	2.
3.	Diskhamarzaweny, SE.,MM	Pembimbing 1 / Anggota 1	3.
4.	Yul Emri Yulis, SE.,M.Si	Anggota / Penguji 1	4.
5.	Rina Andriani, SE.,M.Si	Anggota / Penguji 2	5.

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial

Sanan M.Sos., M.Si
NIDN.1008128002

Ketua
Program Studi Akuntansi

Yeni Sapridawati, SE., M.AK
NIDN. 1011019002

PERNYATAAN ORISINAL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Ummi Fatmawati

Npm : 220412032

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ilmu Sosial

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Taluk Kuantan, Juli 2026

Yang membuat pernyataan



Ummi Fatmawati

220412032

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi**" ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Sarjana (S1) di bidang Akuntansi.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak, baik secara lansung maupun tidak lansung. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ikrima Mailani, S.Pd.I., M.Pd.I Selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, atas kesempatan yang telah diberikan kepada peneliti untuk mengikuti perkuliahan di Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bapak Sarjan M.Sos., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. Ibu Yeni Sapridawati, SE., M.Ak Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi dan juga selaku Dosen Pembimbing II yang telah mendidik dan memotivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Diskhamarzaweny, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah mendidik, meluangkan waktu dan kesempatan dalam mengarahkan dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu dan pengalaman bagi peneliti selama masa perkuliahan.
6. Bapak Dr. H. Masrul Hakim, S.Ag, M.Pd.I selaku Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi, dan terima kasih juga kepada Kak Risma Setiani, SE yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
7. Kepada Aba tercinta Iskandar, yang selalu berjuang tanpa mengenal kata lelah maupun menyerah demi mengupayakan yang terbaik untuk peneliti, meskipun beliau tidak sempat merasakan yang namanya bangku perkuliahan. Sekali lagi terima kasih atas setiap tetes keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah hingga anakmu ini bisa sampai di tahap ini.
8. Kepada Almarhumah Ibu Arni Wati yang sudah dipelukan Tuhan sejak tanggal 1 April 2026. Terimakasih atas kasih sayang yang tanpa batas, mendo'akan yang tiada henti dan atas kesabaran serta pengorbanan yang mengiringi perjalanan hidup peneliti. Jikalau benar Ibu sedang melihatku dari sana, aku harap Ibu tersenyum bangga. Karena aku akan tetap melangkah membawa nama dan cinta Ibu di sepanjang sisa hidupku.
9. Kepada Kakak, Udo, Onga, dan kedua adik tersayang yang sudah memotivasi penulis untuk bertahan sampai saat ini. Terimakasih atas dukungan moral maupun finansialnya, pokoknya harus selalu akur yaa.

10. Para sahabat Lufita Juliana, Delsi Nurhidayanti, Febby Ananta Respati Ayu, dan Asti Elpi Ningsih yang telah memberikan masukan dan saran kepada peneliti selama menyelesaikan skripsi ini.
11. Rekan-rekan seperjuangan S1 Akuntansi terkhusus angkatan 2022 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih atas kerja samanya dalam menyelesaikan skripsi ini. Senang mengenal manusia seperti kalian semua.
12. Terakhir kepada wanita manis yang mempunyai seribu mimpi, yaitu saya sendiri, Ummi Fatmawati. Terima kasih telah menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Terima kasih karena tetap melangkah meski sering dipenuhi banyak keraguan. Terima kasih tetap berdiri meski berkali-kali ingin menyerah. Banyak luka yang sudah diobati dan banyak juga yang belum terobati. Selamat untuk pencapaian ini. Teruslah melangkah dan tumbuh dengan penuh keyakinan, karena tidak ada yang lebih indah selain menyaksikan diri sendiri berhasil menjadi versi terbaiknya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Taluk Kuantan, 14 Juli 2026

Peneliti

Ummi Fatmawati
220412032

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Ummi Fatmawati
Diskhamarzaweny
Yeni Sapridawati

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 32 responden. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,824 (>0,05). Disiplin kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,364 (>0,05). Sementara itu, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 (<0,05). Secara simultan, kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 8,008 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (<0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,462 menunjukkan bahwa 46,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, disiplin kerja, dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM QUALITY, WORK DISCIPLINE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL REVENUE AGENCY OF KUANTAN SINGINGI REGENCY

Ummi Fatmawati
Diskhamarzaweny
Yeni Sapridawati

This study aims to examine the effect of Management Accounting Information System Quality, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Revenue Agency of Kuantan Singingi Regency. The population of this study consisted of all employees of the Regional Revenue Agency of Kuantan Singingi Regency. The sampling technique used was purposive sampling, resulting in a sample of 32 respondents. The research data were collected through questionnaires distributed to the respondents. This study employed a quantitative approach, and the data were analyzed using multiple linear regression analysis. The hypotheses were tested using the t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2).

The results of the study indicate that, partially, the quality of the Management Accounting Information System has no significant effect on employee performance, with a significance value of 0.824 (>0.05). Work discipline also has no significant effect on employee performance, with a significance value of 0.364 (>0.05). Meanwhile, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.004 (<0.05). Simultaneously, the quality of the Management Accounting Information System, work discipline, and organizational culture have a significant effect on employee performance, with an F-value of 8.008 and a significance value of 0.001 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.462 indicates that 46.2% of the variation in employee performance can be explained by the quality of the Management Accounting Information System, work discipline, and organizational culture, while the remaining 53.8% is explained by other factors outside the research model.

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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
ABSTRAK iv
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR x
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 11
1.4.1 Manfaat Teoritis 11
1.4.2 Manfaat Praktis 11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13
2.1 Landasan Teori 13
2.1.1 Kinerja Pegawai 13
2.1.2 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen 16
2.1.3 Disiplin Kerja 21
2.1.4 Budaya Organisasi 23
2.2 Penelitian Terdahulu 24
2.3 Kerangka Pemikiran 30
2.4 Hipotesis 31
BAB III METODE PENELITIAN 33
3.1 Rancangan Penelitian 33
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian 33

3.2.1 Tempat Penelitian 33
3.2.2 Waktu Penelitian 33
3.3 Populasi Dan Sampel 34
3.3.1 Populasi 34
3.3.2 Sampel 34
3.4 Jenis dan Sumber Data 35
3.4.1 Jenis Data 35
3.4.2 Sumber Data 35
3.5 Teknik Pengumpulan Data 35
3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel 37
3.6.1 Variabel Penelitian 37
3.6.2 Definisi Operasional Variabel 38
3.7 Metode Analisis Data 39
3.7.1 Statistik Deskriptif 39
3.7.2 Uji Kualitas Data 40
3.7.3 Uji Asumsi Klasik 41
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda 42
3.7.5 Pengujian Hipotesis 43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Error! Bookmark not defined.**
4.1. Deskripsi Objek Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
4.1.1 Sejarah Badan Pendapatan Daerah Kuantan Singingi ... **Error! Bookmark not defined.**
4.1.2 Visi dan Misi ..... **Error! Bookmark not defined.**
4.1.3 Struktur Organisasi ..... **Error! Bookmark not defined.**
4.1.4 Tugas dan Fungsi Kerja ..... **Error! Bookmark not defined.**

4.2. Deskripsi Data ..... **Error! Bookmark not defined.**

4.3. Karakteristik Responden..... **Error! Bookmark not defined.**

4.4. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian... **Error! Bookmark not defined.**

4.4.1 Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X_1) **Error! Bookmark not defined.**

4.4.2 Variabel Disiplin Kerja (X_2) ..... **Error! Bookmark not defined.**

4.4.3 Variabel Budaya Organisasi (X_3) .. **Error! Bookmark not defined.**

4.4.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y) ..... **Error! Bookmark not defined.**

4.5. Hasil Uji Statistik Deskriptif..... **Error! Bookmark not defined.**

4.6. Hasil Uji Kualitas Data ..... **Error! Bookmark not defined.**

4.6.1 Uji Validitas ..... **Error! Bookmark not defined.**

4.6.2 Uji Reliabilitas..... **Error! Bookmark not defined.**

4.7. Hasil Uji Asumsi Klasik..... **Error! Bookmark not defined.**

4.7.1 Uji Normalitas ..... **Error! Bookmark not defined.**

4.7.2 Uji Multikolinieritas ..... **Error! Bookmark not defined.**

4.7.3 Uji Heteroskedastisitas ..... **Error! Bookmark not defined.**

4.8. Analisis Regresi Linear Berganda..... **Error! Bookmark not defined.**

4.9. Pengujian Hipotesis ..... **Error! Bookmark not defined.**

4.10. Pembahasan Hasil Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 46

5.1 Kesimpulan 46

5.2 Saran 46

DAFTAR PUSTAKA..... 48

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Kinerja Sasaran 5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 25
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian 33
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel 38
Tabel 4. 1 Rincian Penyebaran Kuesioner ... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 6 Persentase Jawaban Responden untuk X1 **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Responden untuk X2 **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 8 Persentase Jawaban Responden untuk X3 **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 9 Persentase Jawaban Responden untuk Y **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 10 Hasil Uji Statistik Deskriptif ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas X1 ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas X2 ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas X3 ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Y ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinierita ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 19 Hasil Uji Parsial (t) ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 20 Hasil Uji Simultan (F) .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Operasional SIAM 19

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran 31

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bapenda Kuansing**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas ...**Error! Bookmark not defined.**

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan lingkungan organisasi sektor publik yang semakin dinamis, instansi dalam pemerintahan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja aparatur secara berkelanjutan. Kinerja pegawai dalam suatu instansi menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Di pemerintahan daerah, kinerja pegawai memiliki peranan strategis karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan pembangunan daerah dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kuantan Singingi adalah lembaga pemerintah daerah yang bertugas mengoptimalkan Pendapatan Asli Daerah (PAD)**,** melalui pelayanan dan pengelolaan pajak serta retribusi daerah. Organsasi yang ada di pemerintah ini memiliki struktur organisasi yang jelas (Kepala Badan, Sekretariat, bidang Pendaftaran, Penilaian & penetapan, bidang Penagihan, Keberatan & Pemeriksaan, serta bidang Penerimaan) yang beroperasi berdasarkan Peraturan Bupati untuk menjalankan tugas fungsi pengelolaan pendapatan daerah Kuantan Singingi.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi ini didukung oleh sumber daya manusia yang berjumlah 89 orang pegawai, yang terdiri dari 45 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 44 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Komposisi pegawai tersebut tersebar pada berbagai unit kerja dan bidang fungsional

yang saling berkoordinasi dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat serta pencapaian target pendapatan daerah.

Tingkat keberhasilan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam menjalankan fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, serta pelaporan pendapatan daerah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Badan pendapatan daerah Kabupaten Kuantan Singingi menjadi suatu kebutuhan yang mendesak agar target pendapatan daerah dapat tercapai secara optimal.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang bersifat individual maupun organisasional. Di antara faktor organisasional yang dinilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berperan dalam membentuk perilaku kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, serta pencapaian hasil kerja pegawai.

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) merupakan salah satu sarana penting bagi organisasi dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh manajemen dan pegawai dalam perencanaan, pengendalian, serta pengambilan keputusan. SIAM yang berkualitas akan menyediakan informasi yang akurat, relevan, tepat waktu, lengkap, dan mudah dipahami sehingga dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif. Dalam instansi pemerintahan, keberadaan sistem informasi akuntansi manajemen yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung proses perencanaan anggaran, pengendalian

keuangan, evaluasi kinerja, serta penyusunan laporan keuangan yang akuntabel. Sebaliknya, sistem informasi yang kurang berkualitas dapat menghambat kelancaran kerja, menimbulkan kesalahan dalam pengambilan keputusan, dan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi memiliki suatu informasi akuntansi manajemen yang dilakukan melalui Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD). Sistem informasi ini sudah diterapkan dari tahun 2021 bahkan sampai sekarang. SIPD ialah suatu sistem informasi akuntansi manajemen yang meliputi: perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga pelaporan keuangan, pembangunan, dan informasi pemerintahan daerah lainnya.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang sangat menentukan kinerja pegawai. Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dituntut untuk mematuhi peraturan kepegawaian, ketentuan jam kerja, serta standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu hadir dan pulang kerja, kepatuhan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing, serta konsistensi pegawai dalam memberikan pelayanan kepada wajib pajak. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang bertanggung jawab, tepat waktu, serta konsisten dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dalam indikator ini masih belum baik sebagaimana hasil wawancara pra riset dan berdasarkan survei langsung di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi bahwa masih ada sebagian pegawai yang masih datang

terlambat. Meskipun sudah menggunakan absensi *facescan* secara online melalui sistem e-kinerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta bekerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, memperkuat komitmen pegawai, dan juga dapat mendorong terciptanya kerja sama dan loyalitas dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dibangun atas nilai-nilai profesionalisme, akuntabilitas, kerja sama tim, dan orientasi pada pelayanan publik. Interaksi antara PNS dan PPPK dalam satu lingkungan kerja menuntut adanya budaya organisasi yang kuat agar tercipta keselarasan sikap, perilaku, dan komitmen kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja yang positif diharapkan mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, saling mendukung, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi memiliki tujuan dari misi yang sudah tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026. Pada RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 Badan Pendapatan Daerah melaksanakan misi 2 yaitu “Mewujudkan Manajemen Birokrasi Pemerintahan Yang Profesional Melalui Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih, Efektif, Berwawasan dan Demokratis”. Tujuan yang akan dicapai

pada misi ini adalah Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Akuntabel dengan sasaran Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Untuk mewujudkan tujuan diperlukan target berupa hasil yang akan dicapai oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dalam kurun waktu 5 tahun yang dibagi dalam periode tahunan sesuai dengan yang tertuang pada RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2021-2026. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi telah melaksanakan Pencapaian Kinerja yang dapat dilihat dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2023 dan 2024 dengan membandingkan target dan realisasi target dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Laporan Kinerja Sasaran

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2023	Tahun 2024
		Realisasi	Realisasi
1. Meningkatkan Kemandirian Keuangan Daerah	Rasio Kemandirian Keuangan Daerah	16,89%	8,92%
2. Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah	Persentase Pendapatan Asli Daerah	127,43%	69,46%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Dapat dilihat dari tabel perbandingan capaian sasaran kinerja yang berhasil dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Sudah melakukan pencapaian kinerja yang sangat baik di tahun 2023. Namun mengalami penurunan di tahun 2024 pada sasaran 1 dan sasaran 2. Yaitu, pada rasio kemandirian keuangan daerah mengalami penurunan realisasi sebesar 7,94%, pada indikator persentase pendapatan

asli daerah mengalami penurunan realisasi sebesar 57,97%. Hal ini membuat hasil kerja yang dicapai oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi masih belum dikatakan baik dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Adapun capaian pendapatan daerah pada tahun 2024 dipengaruhi oleh masih rendahnya kesadaran wajib retribusi dalam memenuhi kewajibannya, belum optimalnya penggalian potensi sumber-sumber retribusi daerah, serta keterbatasan kualitas dan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Kelemahan sumber daya manusia tersebut berdampak pada kurang optimalnya pendataan, pemungutan, pengawasan, dan pelayanan retribusi daerah, sehingga realisasi pendapatan belum mencapai target yang ditetapkan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Dhira Maytri (2021) menyimpulkan bahwa SIAM yang berkualitas mampu menyediakan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu sehingga meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Septia Anggraeni (2024 yang menyatakan bahwa SIAM berperan dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Sementara di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Yosin Marta (2018) menemukan bahwa kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti tingkat pemanfaatan sistem, kompetensi pengguna, dan pemahaman pegawai terhadap sistem

informasi yang digunakan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Rahayu (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia dan dukungan manajemen dibandingkan dengan kualitas SIAM itu sendiri. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris yang menimbulkan *research gap*, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkaji kembali pengaruh kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap kinerja pegawai pada konteks dan objek penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi (2022) membuktikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan tanggung jawab, ketepatan waktu, serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Begitu juga dengan penelitian Silvia Maryani (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, komitmen kerja, dan kedisiplinan individu berperan besar dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Namun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Safitri (2020) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Nur Fadhillah Yusri (2023), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dibandingkan dengan disiplin kerja semata. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris mengenai pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai, sehingga menimbulkan *research gap* dan menjadi dasar penting dilakukannya penelitian lanjutan pada objek dan kondisi yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Vika Riana (2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan nilai kebersamaan, komitmen, dan orientasi pada hasil, mampu meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Rosi Yuli Yanti dan Prasetyo Kurniawan yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kondusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai.

Disisi lain penelitian M. Sholahuddin Al-Ayyubi (2019) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah (2020) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, dan motivasi kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris yang menimbulkan *research gap*, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkaji kembali pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada konteks organisasi yang berbeda.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian

menemukan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen yang berkualitas mampu meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan dan kinerja pegawai. Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi yang kuat terbukti dapat meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai dalam berbagai jenis organisasi, baik sektor swasta maupun sektor publik.

Meskipun demikian, terdapat juga hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks instansi pemerintahan daerah. Selain itu, masih terbatas penelitian yang menguji secara simultan pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Badan Pendapatan Daerah di tingkat kabupaten.

Maka berdasarkan uraian penjelasan diatas, peneliti ingin mengetahui bagaimana **Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja dan Budaya Oganisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi** yang sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai dan hal tersebut belum terbukti benar berpengaruh secara signifikan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang, maka masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kualitas sistem informasi akuntansi manajemen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi?
4. Apakah kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

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

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan lebih memantapkan penguasaan fungsi keilmuan yang dipelajari, sehingga dapat memperoleh gambaran lebih jelas mengenai kesesuaian fakta di lapangan dengan teori.

b. Bagi Lembaga Yang Diteliti

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai pertimbangan bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi mengenai pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini bisa dijadikan landasan sarana informasi tentang kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin kerja dan budaya organisasi

dan kinerja pegawai serta dapat menambah wawasan pada bidang akuntansi.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

hasil penelitian ini dapat dijadikan pembanding (benchmark) untuk memperkuat atau menguji kembali temuan penelitian sebelumnya. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan skripsi ini sebagai dasar pengembangan variabel, metode penelitian, instrumen pengumpulan data, maupun teknik analisis data yang lebih mendalam dan beragam. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan mampu menghasilkan kajian yang lebih komprehensif dan relevan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Hasibuan (2019), mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantutas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai baik atau tidaknya seseorang dalam melaksanakan peran tugas dan tanggung jawabnya. Berikut Tujuan Penilaian Kinerja di Instansi Pemerintah menurut UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara:

1. Menjamin objektivitas pembinaan ASN/PNS

   Penilaian kinerja bertujuan untuk memastikan pembinaan PNS dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier, bukan berdasarkan penilaian subjektif. Ini diatur dalam UU ASN dan penjabaran selanjutnya dalam PP tentang penilaian kinerja.

2. Mendorong pegawai mencapai tujuan organisasi

   Penilaian kinerja membantu memastikan bahwa kinerja individu selaras dengan pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintahan**,** sehingga kinerja organisasi meningkat dan pelayanan publik dapat dilaksanakan dengan baik.

3. Sebagai dasar pembinaan dan pengembangan pegawai

   Hasil penilaian digunakan untuk umpan balik, pembinaan, serta merencanakan pelatihan atau pengembangan kompetensi ASN agar kualitas kerja meningkat.

4. Sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen kepegawaian

   Hasil penilaian kinerja menjadi dasar pertimbangan dalam promosi, mutasi, kenaikan pangkat, pemberian penghargaan, maupun sanksi, karena tercermin secara objektif dalam prestasi kerja pegawai.

5. Meningkatkan kualitas pelayanan publik

   Sistem penilaian kinerja di instansi pemerintah membantu menciptakan pegawai yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil yang bermuara pada peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat**.**

6. Memperkuat peran pimpinan dan kolaborasi dalam pengelolaan kinerja

Pengelolaan kinerja ASN bukan sekadar penilaian, tetapi juga meningkatkan peran pimpinan dalam memandu pegawai melalui dialog, klarifikasi ekspektasi, dan kolaborasi untuk pencapaian tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam instansi pemerintahan, indikator kinerja memiliki peran penting karena berkaitan langsung dengan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan publik. Menurut Arfian dan Indra (2019) Indikator kinerja meliputi:

a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran dalam jumlah, persentase, atau indeks yang benar-benar terukur.
b. Kualitas kerja, yaitu sejauh mana seorang pegawai dengan kondisi untuk mencapai tujuan yang diharapkan mencapai hasil dari proses atau pekerjaan.
c. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan jam kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan. Pegawai tidak menunda pekerjaan yang ada.
d. Efektivitas dan efisiensi, yaitu sejauh mana karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.
e. Kerjasama, yaitu sikap kooperatif yang dengan baik dan patuh

mengikut sertakan seluruh pegawai dalam organisasi sesuai dengan peraturan yang berlaku, dapat mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja dan budaya organisasi. Ada beberapa komponen utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

2.1.2 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

a. Pengertian Sistem Informasi

Menurut Prehanto (2020), menjelaskan bahwa Sistem informasi adalah cara pengumpulan, penyimpanan, dan analisis informasi untuk tujuan tertentu, dengan masukan (input) dan keluaran (output) yang bisa jadi masukan sistem lain atau aktivitas strategis.

Menurut Imaduddin (2022) sistem informasi terdiri dari semua komponen yang bekerja sama untuk memproses data dan menghasilkan informasi. Sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berinteraksi untuk mengumpulkan, mengubah, menyimpan dan menyebarkan data dan informasi serta menyediakan mekanisme umpan balik untuk memenuhi tujuan.

b. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney dan Steinbart (2018), Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data untuk menghasilkan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan, pengendalian, dan pelaporan keuangan.

Menurut Mulyadi (2016), Sistem Informasi Akuntansi merupakan organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, mengolah, dan menyajikan data keuangan sehingga menjadi suatu informasi akuntansi yang berguna bagi pihak internal maupun eksternal untuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan.

c. Pengertian Akuntansi Manajemen

Irnawati, dkk (2020) Akuntansi manajemen adalah proses pengidentifikasian, pengukuran, penghimpunan, penganalisisan, penyusunan, penafsiran, dan pengkomunikasian informasi keuangan yang digunakan oleh manajemen untuk merencakan, mengevaluasi, dan mengendalikan kegiatan usaha di dalam sebuah organisasi, serta untuk memastikan penggunaan dan akuntanbilitas sumber daya yang tepat.

d. Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kualitas, adalah tingkat baik buruknya sesuatu, kadar, derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, dsb), mutu.

Informasi yang berkualitas adalah suatu informasi yang bisa memenuhi suatu uraian yang diinginkan. Suatu informasi yang berkualitas berasal dari sistem informasi yang berkualitas.

Menurut Maytri (2021), Sistem informasi akuntansi manajemen adalah aplikasi sistem informasi untuk membuat laporan berorientasi

manajemen, berformat tetap, terdiri dari informasi keuangan dan non-keuangan. Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menggunakan *(input)* dan berbagai proses yang diperlukan untuk mengelola organisasi untuk menghasilkan keluaran (*output)* dan memberikan informasi yang berguna untuk memprediksi hasil dari kegiatan. Ini juga merupakan alat yang efektif untuk melakukan-internal dan eksternal yang digunakan manajer untuk memantau kinerja organisasi.

e. Dimensi-Dimensi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Terdapat tujuh dimensi yang dimiliki variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manjamen, yaitu:

1. Akurat *(Accuracy),* yaitu informasi yang diberikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Relevan (*relevance),* yaitu informasi yang disajikan sesuai dengan kebutuhan
3. Lengkap *(completeness)*, yaitu penyediaan informasi yang lengkap.
4. *Broadscope,* yaitu keluasan informasi, termasuk informasi internal dan eksternal, data kualitatif dan kuantitatif, data masa lalu dan masa depan.
5. *Timelines,* yaitu informasi, harus dapat memprediksi kejadian di masa depan, terutama yang berkaitan dengan program dan kegiatan sehari-hari.
6. *Aggregation,* yaitu Memberikan informasi dalam format yang ringkas dan lengkap sehingga waktu yang dibutuhkan untuk mengevaluasi informasi tersebut berkurang.

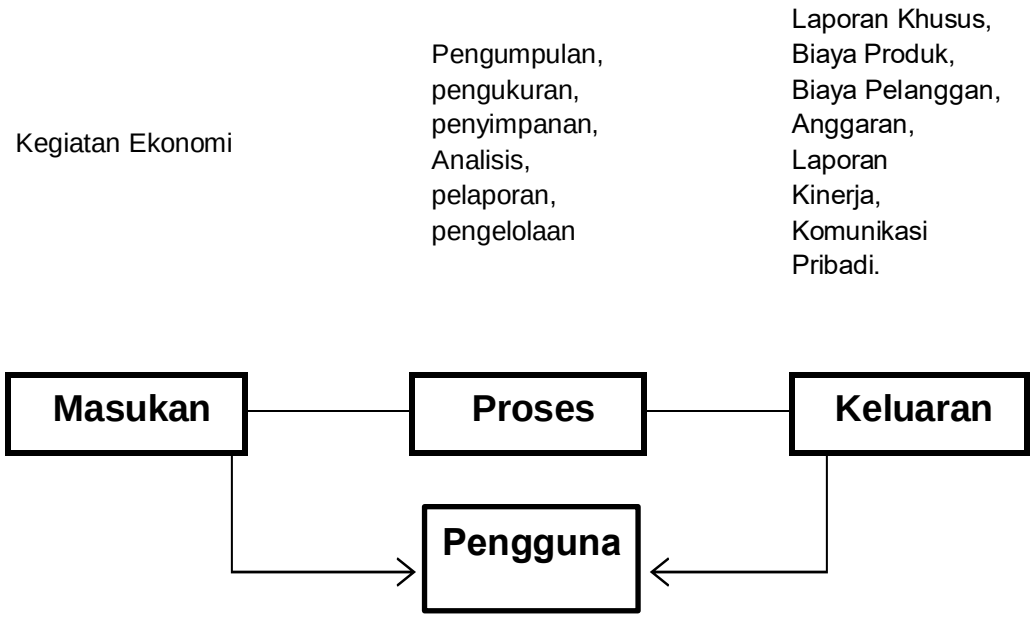
7. *Integration,* yaitu informasi yang mencerminkan keterkaitan. (Dhira Maytri, 2021:13)

Sistem akuntansi manajemen mempunyai tiga tujuan umum, yaitu:

a. Menyediakan informasi untuk perhitungan biaya jasa, produk, atau objek lainnya yang menjadi kepentingan manajemen.
b. Menyediakan informasi untuk perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.
c. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan**.** (Siddik dkk, 2019)

Sebuah sistem inforasi dirancang untuk menghasilkan suatu informasi yang membantu memudahkan para pemakainya. Dalam sistem informasi akuntansi manajemen terdapat siklus pengolahan data yang terdiri dari *input*, proses dan *output.*

Gambar 2. 1
Model Operasional Sistem Informasi Akuntansi Manajemen



Sumber: Don R.Hansen, Maryanne M.Mowen, Akuntansi Manajerial, Jakarta : Salemba Empat

Dari gambar diatas terdapat tiga siklus pengolahan data antara lain:

1. Masukan (*Input*)

   Input adalah data yang dicatat yang dihasilkan dari kegiatan ekonomi. Misalnya, data wajib pajak yang membayar pajak retribusi daerah.

2. Proses

   Didalam siklus adalah proses dimana data menjadi informasi, dimana terdapat pengidentifikasian, mengukur, mengumpulkan, memproses, menganalisis dan menafsirkan suatu kegiatan ekonomi.

3. Keluaran (output)

   Siklus ini adalah siklus terakhir dalam pengolahan data, dimana terdapat suatu keluaran berupa laporan dari sistem informasi akuntansi manajemen.

   Badan Pendapatan daerah Kab. Kuantan Singingi memiliki suatu informasi akuntansi manajemen yang dilakukan melalui Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD). SIPD ialah suatu sistem informasi akuntansi manajemen yang meliputi: perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga pelaporan keuangan, pembangunan, dan informasi pemerintahan daerah lainnya.

   Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen pada Badan Pendapatan Daerah Kab. Kuantan Singingi ini dapat dilihat dari aporan kinerja instansi pemerintah (LkjIP) yang dilengkapi dengan sasaran-sasaran strategis.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Bhima, dkk (2021) disiplin adalah sikap kerelaan dan keterbukaan dari individu yang mengusahakannya sesuai dengan norma-norma peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dapat memberikan sarana bagi pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan pegawai untuk meningkatkan kesadaran kepatuhan terhadap semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin pegawai, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah:

1. Faktor Individu

   Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

   Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisai yang

dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai (Mangkunegara, 2017).

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan sebagai indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran. Ini merupakan indikator dasar kedisiplinan, dan pegawai dengan disiplin kerja rendah biasanya terbiasa terlambat atau berhenti bekerja lebih awal.
2. Ketaatan terhadap Kewajiban dan Peraturan Kerja. Karyawan yang mematuhi peraturan kerja tidak mengabaikan proses kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Ketaatan terhadap Standar Kerja. Ini dilihat dalam urutan tanggung jawab karyawan untuk tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan Tinggi. Karyawan yang penuh perhatian selalu berhati-hati, diperhitungkan, bekerja keras, dan selalu menggunakan produk secara efektif dan efisien.
5. Kerja Etis. Beberapa karyawan mungkin terlibat dalam perilaku pelanggan atau perilaku yang tidak pantas. Karena ini merupakan bentuk tindakan *disipliner*, maka berlaku sebagai bentuk tindakan *disipliner* bagi karyawan.

Selain indikator, organisasi atau perusahaan yang baik harus

berusaha untuk membuat aturan yang dapat menjadi rambu-rambu dan harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi tersebut. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin tersebut antara lain:

a. Aturan jam masuk, pulang, dan istirahat.
b. Aturan dasar tentang berpakaian, dan berperilaku dalam bekerja.
c. Pengaturan tata cara kerja dan hubungan dengan unit kerja lain.
d. Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan selama di organisasi dan sebagainya. (Dhira Maytri, 2021)

2.1.4 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Mulyadi (2018), budaya organisasi adalah alat pemecahan masalah (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi permasalahan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama sebagai suatu metode persepsi, berpikir dan merasakan dalam hubungannnya dengan permasalahan tersebut.

b. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*inovation and risk taking*) , yaitu seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko,
2. Perhatian terhadap detil (*attention to detail*) , yaitu perhatian terhadap

detail: ketelitian, analisis, detail Perhatian pada Organisasi

3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada cara mencapai sasaran (proses),
4. Berorientasi tim (*team orientation*), seberapa banyak yang dilakukan organisasi dalam pelaksanaan Jumlah tugas tergantung pada kerja kelompok), bukan kerja individu.
5. Agresifitas *(aggressiveness),* yaitu sejauh mana organisasi mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat daripada santai
6. Stabilitas *(stability),* yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo (keadaan dalam waktu tertentu) di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan. (Dhira Maytri, 2021)

c. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi salah satunya adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia. Karena manusia adalah faktor utama dalam suatu organisasi. Jika suatu organisasi menjalankan budaya organisasi yang baik akan memberikan motivasi bagi pegawai, bahkan meningkatkan prestasi kinerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang peneliti jadikan sebagai informasi yang berhubungan dengan Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pegawai. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Mochammad Ery Putro Haryadi (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R-square sebesar 0,529, artinya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja adalah 52,9%. Secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Muhammad Fahrur Rozi (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bpr Ady Jember	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh namun

			demikian kurang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Della dinda irawan (2020)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kota Batam	Hasil penelitian menunjukan bahwa : (1) Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (4) Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja individu.
4.	Aulia Putri Lestari (2020)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Magelang.	Hasil pengujian menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dan spiritualitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
5.	Dhira Maytri (2021)	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja,	Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen

		Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi 71,2%. 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.
6.	Herlina Risnawati Sitorus (2022)	Pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, reward dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial (studi kasus pada	Berdasarkan hasil analisis simultan disimpulkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, reward dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 62,5% dan

		perusahaan PTPN IV unit pasir mandoge)	37,5% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diamati.
7.	Edisah Putra Nainggolan (2023)	Pengaruh Kualitas SIAM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Medan.	Hasil penelitian menunjukkan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, Disiplin dalam bekerja mempunyai pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap produktivitas di PT. Telkom Akses Medan.
8.	Givani Widya Purwanti (2024)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinergi Gula Nusantara Unit Pg. Djombang Baru	Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan insentif tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif semuanya berdampak positif pada kinerja karyawan.
9.	Melda Permata Sari Tambunan (2024)	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi,	Dapat disimpulkan berdasarkan uji t maka kualitas sistem informasi akuntansi

		Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi	(X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan kinerja pegawai (Y), sehingga membuktikan Ha1 diterima dan H01 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.
10.	Septia Anggraeni (2024)	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Provinsi Lampung Utara.	Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa adanya pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi

			manajemen dan disiplin kerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam (studi pada Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Lampung Utara).

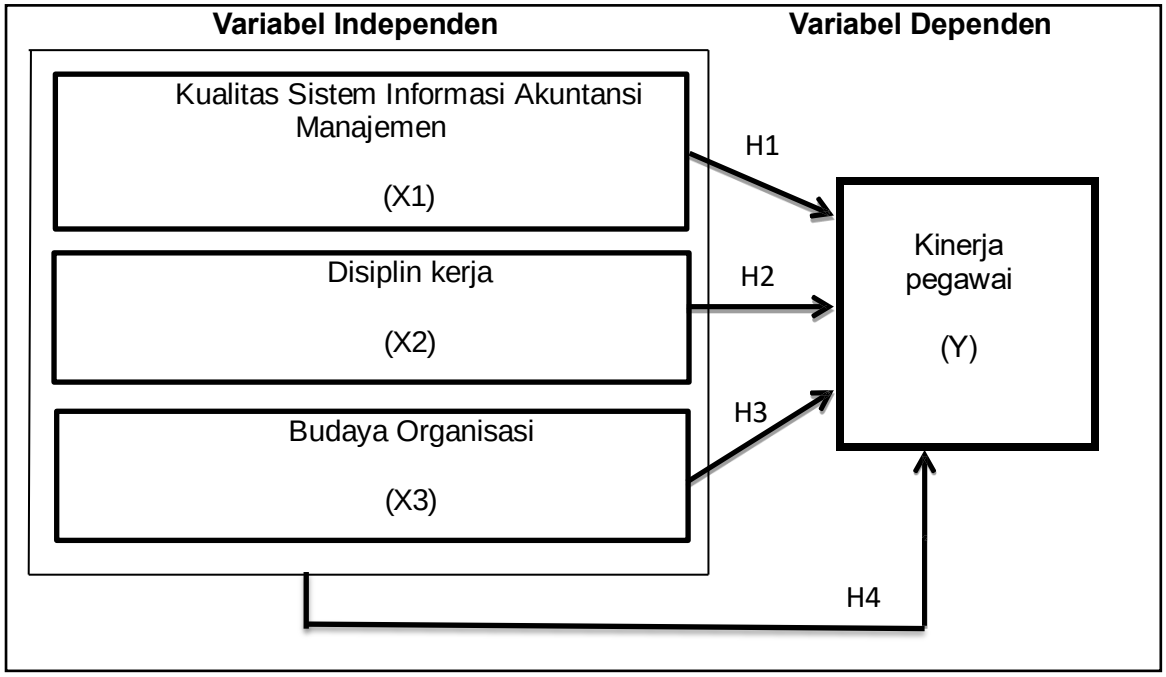
Sumber: Dimodifikasi penulis tahun 2026

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara faktor-faktor yang teridentifikasi sebagai masalah penting dalam penelitian. Peneliti menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Berikut kerangka pemikiran untuk menunjukan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Gambar 2. 2

Kerangka Pemikiran



Sumber: dimodifikasi penulis tahun 2026

2.4 Hipotesis

Menurut Suharyadi & Purwanto (2020), Hipotesis adalah pernyataan estimasi tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini ingin membuktikan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja dan budaya organisasi yang diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan kerangka teori di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kualitas Sistem informasi akuntansi manajemen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

H3 : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

H4 : Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan 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 akan diteliti. Penelitian ini menganalisis pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang berlokasi di Sungai Jering, Kecamatan Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau.

3.2.2 Waktu Penelitian

Tabel 3. 1
Jadwal Penelitian

Penelitian	2025		2026							
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agust
Pengajuan judul										
Penyusunan proposal										
Pengumpulan data										
Pengajuan										

proposal										
Bimbingan proposal										
Seminar proposal										
Bimbingan skripsi										
Ujian komprehensif										

Dimodifikasi oleh Peneliti tahun 2026

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang memiliki 89 pegawai, yang terdiri dari 45 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 44 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Menurut Sugiyono (2019) teknik purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan kriteria pegawai yang sudah bekerja minimal 3 tahun lamanya pada Badan Pendapatan

Daerah. Berdasarkan data yang sudah diperoleh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang, yang terdiri dari 20 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 12 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

3.4 Jenis dan Sumber Data

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.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner (angket) dan kepustakaan (buku dan jurnal). 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:

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

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

Kriteria penilaian terhadap rata-rata nilai indikator dan nilai variabel dalam penelitian ini ditentukan sesuai dengan skala likert yang digunakan:

1,00-1,80 = Responden memiliki penilaian yang sangat tidak baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

1,81-2,60 = Responden memiliki penilaian yang tidak baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

2,61-3,40 = Responden memiliki penilaian yang cukup baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

3,41-4,20 = Responden memiliki penilaian yang baik terhadap indikator variabel yang bersangkutan.

4,21-5,00 = Responden memiliki penilaian yang sangat baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel independen (bebas)

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

1. Variabel kualitas sistem informasi akuntansi manajemen (X_1)
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)
3. Variabel Budaya Organisasi (X_3)

b. Variabel dependen (terikat)

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

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen (X1)	"Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sebagai bentuk dari sistem informasi yang digunakan oleh suatu perusahaan dimana didalamnya mencakup informasi keuangan dan non keuangan". (Hansen & Mowen: 2017)	1. *Relevance* 2. *Accuracy* 3. *Completeness* 4. *Broadscope* 5. *Timelines* 6. *Aggregation* 7. *Integration* (Dhira Maytri:2021)
2.	Disiplin kerja (X2)	"Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis". (Hasibuan:2019)	1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada kewajiban dan Peraturan Kerja 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis. (Dhira Maytri, 2021)
3.	Budaya Organisasi (X3)	"Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang	1. inovasi dan keberanian mengambil risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi tim 5. Agresifitas

		membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain". (Robin:2017)	6. Stabilitas (Dhira maytri:2021)
4.	Kinerja Pegawai (Y)	"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika." (Afandi:2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pemanfaatan waktu 4. Efektivitas dan Efisiensi 5. Kerja sama (Dhira maytri:2021)

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa Analisis data adalah serangkaian kegiatan mengolah data penelitian yang telah dikumpulkan menjadi informasi yang berguna, sehingga dapat ditarik kesimpulan. Berikut merupakan teknik analisis data.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018), statistik deskriptif memberikan gambaran atau gambaran data dari mean (mean), standar deviasi, maksimum, minimum varians, sum, range, kurtosis, dan skewness (distribusi distribusi). 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. Uji validasi dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariat 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. (Ghozali:2018)

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.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut memiliki reliabilitas dalam mengukur. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik

Cronbach Alpha (∝). Kriteria sutau instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alfa > 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:

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 Kolmogrv-Smirnov (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 Multikolinearitas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu (e) memiliki varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas dideteksi dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada pola *scatterplot* antar SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Dasar pengambilan keputusan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, meleber, kemudian menyempit), maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas maka, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis 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 Manajemen (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi berganda dalam penelitianini dirumuskan :

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β1, β2, β3 : Koefisien regresi X1, X2, X3

X1 : Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Budaya Organisasi

E : Tingkat kesalahan (*error*)

3.7.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (Ho) yang akan diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol, atau: Ho:bi = 0. Artinya, apakah suatu variabel bebas bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis alternatif (Ha) adalah bahwa parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau Ha : bi ≠ 0. Artinya, variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik krisis 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-tabel = t (α/2; n-k-1)

t = t-tabel

α = tingkat kepercayaan

n = jumlah Sampel

k = jumlah variabel x

Dalam pengujian ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika t-hitung > t-tabel untuk α = 5% H0 diterima

Jika t-hitung < t-tabel untuk α = 5% H0 ditolak

b. Uji Simultan

Uji statistik F adalah pengujian yang menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.). Dengan taraf signifikansi 5%, kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Apabila F hitung < F tabel atau *p-value* > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya semua variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila F hitung > F tabel atau *p-value* < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh.

   Mencari F tabel dapat dirumuskan sebagai berikut:

   Ftabel = F (k;n-k)

   F = Ftabel

   n = jumlah Sampel

   k = jumlah variabel x

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinan (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. 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 independen (X) secara simultan dalam menjelaskan variabel dependen (Y).

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dengan pengaruh sebesar 49,4%.
4. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dengan pengaruh sebesar 40,4%.

5.2 Saran

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

A. Bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, kedisiplinan dalam bekerja pada pegawai dan

budaya organisasi agar kedepannya kinerja para pegawai semakin baik dan maksimal.

B. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan jika ingin menggunakan judul yang sama dapat 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. Diharapkan dapat menambah jumlah sampel yang ada, sampel yang semakin banyak maka hasil analisis akan lebih akurat dan baik. Sebaiknya menambahkan teknik pengumpulan data seperti wawancara tidak dengan kuesioner saja, agar kedepannya hasil data yang diperoleh lebih jelas dan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Pekanbaru: Zanafa Publishing

Fahmi, Irham. (2018). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, cv

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate.* Semarang: Universitas Dipenegoro Semarang

Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Horngren, et. All. (2021). *Cost accounting: A managerial emphasis* (16th ed.). Pearson Education.

Imaduddin. (2022). *Sistem informasi manajemen*. Makassar: Eureka Media Aksara

Irnawati., dkk. (2020). *Akuntansi manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia

Khaeruman., dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus.* Banten: AA. Rizky, cv

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mowen, Hansen. (2017). *Managerial Accounting Akuntansi Manajerial.* Jakarta: Salemba Empat

Mowen, Hansen. (2020). *Cost management: Accounting and control* (7th ed.). Cengage Learning.

Mulyadi, Deddy. (2018). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta, cv

Mulyadi. (2016). *Sistem akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Prehanto, D. R. (2020). *Buku ajar konsep sistem informasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting information systems* (14th ed.). Harlow: Pearson Education.

Siddik, Sa'adah., dkk. (2019). *Akuntansi manajemen.* Palembang: CV. Rariz Grafika.

Suharyadi, & Purwanto, S. K. (2020). *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern* (Edisi ke-3). Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Skripsi dan jurnal

Anggraeni, Septia. (2024) *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Provinsi Lampung Utara.*

Al-Ayyubi, and M. Sholahuddin, (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen

Anggara, I Dewa Gede Kurnia Yudhana Dwi. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang.*

Arfian, A., & Indra, S. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten).* Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtasaya (JRBMT).

Endah Pratiwi, Stefani. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Teknologi Adisutjipto Yogyakarta.*

Hasibuan, Siti Rotua. (2021). Pengaruh Total Quality Management, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi kasus Pada Pt. Telkom Tbk Pekanbaru) Pekanbaru.

Haryadi, Mochammad Ery Putro. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Arisma Dawindo Sarana)*

Irawan , Della dinda. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kota Batam.*

Lase,Rizka Mawaddah (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan*

Lestari, Aulia Putri. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Magelang.*

Maytri, Dhira. (2021). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang)*

Marta, Yosin. (2018). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Rs Advent Kota Bandung)*

Maryani, Silvia. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Jambi*

Nabila, Khoirunnisa (2026) *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Kementrian Agama Kota Metro. Diploma Thesis, Uin Raden Intan Lampung.*

Purwanti, Givani Widya. (2024). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinergi Gula Nusantara Unit Pg. Djombang Baru*

Rozi, Muhammad Fahru. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Ady Jember*

Riana, Vika. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta.*

Sari, Tika Rizki Permata (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Koto Tangah Kota Padang.*

Safitri, Ika. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar.*

Sitorus, Herlina Risnawati. (2022). *Pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, reward dan sistem pengukuran kinerja*

terhadap kinerja manajerial (Studi kasus pada PTPN IV Unit Pasir Mandoge).

Tambunan, Melda Permata Sari. (2024). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sumbul Pegagan Kab.Dairi*

Yusri, Nur Fadhillah. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*

Yanti, R. Y., & Kurniawan, P. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.* Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen).

Undang-undang

Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.

LAMPIRAN 1

KUEISIONER

DATA RESPONDEN

Piihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan berikut ini dengan memberikan Tanda Centang (√).

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

3. Usia : ☐ 20-30 Tahun ☐ 31-40 Tahun
   ☐ 41-50Tahun ☐ >50 Tahun

4. Pendidikan : ☐ SLTA/sederajat ☐ Strata 2(Master)
   ☐ Diploma (D3) ☐ Strata 3 (Doktor)
   ☐ Strata 1 (Sarjana)

5. Lama Bekerja : ☐ 3-5 Tahun
   ☐ 6-10 Tahun
   ☐ >10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Kepada Bapak/Ibu diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang tersedia dan dipilih satu alternatif jawaban paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Semakin tinggi tingkat kesetujuan Bapak/ibu pada pernyataan tersebut maka akan semakin tinggi derajat kesesuaian terhadap penelitian ini.
4. Setelah kuesioner terisi, mohon Bapak/Ibu dapat mengembalikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini.
5. 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)
Relevance						
1.	Tersedianya informasi yang memiliki kesesuaian dari informasi yang dihasilkan dengan yang dibutuhkan.					
Accuracy						
2.	Adanya informasi yang dihasilkan dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya.					
Completeness						
3.	Tersedianya informasi yang lengkap sehingga terhindar dari kemungkinan kesalahan.					
Broadscope						
4.	Tersedianya informasi pada saat laporan keuangan tersebut diperlukan.					
5.	Tersedianya informasi ekonomi dan non ekonomi secara akurat.					
Timelines						
6.	Tersedianya informasi secara otomatis, cepat, sistematis dan teratur tanpa adanya penundaan waktu pelaporan.					
7.	Memiliki informasi yang dapat mengestimasi kejadian di masa yang akan datang.					
Aggregation						
8.	Memiliki informasi yang lebih ringkas namun lengkap dan mencakup hal-hal penting.					
Integration						

9.	Memiliki informasi yang mencerminkan adanya keterkaitan antar bagian dan dapat mudah di akses.					

2. DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Kehadiran						
1.	Saya selalu datang tepat waktu di saat bekerja					
Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja						
2.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
3.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan taat dan tertib					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
4.	Saya selalu melaksanakan tugas dengan baik dan bersikap disiplin, karenanya saya diberi penghargaan					
Bekerja Etis						
5.	Jika saat melakukan pekerjaan saya melakukan kesalahan, maka saya akan diberi sanksi disiplin					

3. BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko						
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan selalu berinovasi dan menerima resikonya.					
Perhatian Terhadap Detail						

2.	Saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan saya dan memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah di lakukan.					
Berorientasi Kepada Hasil						
3.	Menurut saya, dalam bekerja hasil pekerjaan adalah hal yang sangat penting dilakukan.					
Berorientasi Tim						
4.	Saya suka bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan.					
Agresifitas						
5.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja sehingga dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaan.					
Stabilitas						
6.	Instansi selalu melibatkan karyawannya ke dalam musyawarah untuk mengambil setiap keputusan					

4. KINERJA

No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Kualitas						
1.	Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dengan memperhatikan kualitas hasil kerja saya					
Kuantitas						
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal sesuai target yang telah ada.					
Pemanfaatan Waktu						
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, baik, dan tepat waktu					
Efektifitas dan Efisiensi						

4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah diberikan secara efektif dan efisien.					
Kerjasama						
5.	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (X_1)

NO.	KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (X1)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	41
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
8	4	3	4	4	4	4	4	4	5	36
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
10	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40
11	4	3	4	4	4	5	2	4	4	34
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
13	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
14	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
15	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
16	5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
22	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
24	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
25	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
26	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
27	5	4	5	5	5	5	5	3	4	41
28	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
29	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
30	4	4	4	4	5	5	4	4	6	40
31	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44

DISIPLIN KERJA (X_2)

NO.	DISIPLIN KERJA (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	4	5	5	5	4	23
2	4	4	4	5	4	21
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	5	4	4	23
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	4	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	4	24
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	4	24
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25
31	4	5	5	5	5	24
32	4	4	4	4	4	20

BUDAYA ORGANISASI (X_3)

NO.	BUDAYA ORGANISASI (X3)						
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
1	4	5	5	5	5	4	28
2	5	5	5	4	4	5	28
3	4	5	5	5	5	5	29
4	4	5	5	5	4	3	26
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	5	4	3	24
7	4	5	5	4	4	5	27
8	4	4	4	4	4	3	23
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	5	4	4	4	4	25
11	4	5	5	4	4	4	26
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	5	4	4	5	3	25
14	4	5	5	4	4	4	26
15	4	5	5	4	4	5	27
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	4	5	4	4	26
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	5	5	5	4	27
21	4	4	4	4	4	3	23
22	4	4	4	4	4	3	23
23	5	5	5	5	5	4	29
24	4	5	5	4	5	4	27
25	5	4	5	5	5	5	29
26	4	4	5	5	4	4	26
27	4	5	4	5	4	4	26
28	4	5	5	4	5	4	27
29	5	5	5	4	4	4	27
30	4	5	4	4	4	4	25
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24

KINERJA PEGAWAI (Y)

NO.	KINERJA PEGAWAI (Y)					
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	5	4	23
3	5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	4	22
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	4	4	4	21
11	5	4	5	5	4	23
12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	5	5	5	24
14	5	5	5	5	4	24
15	4	5	5	4	4	22
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	5	21
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	5	21
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	4	4	5	22
23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	5	4	4	22
25	5	5	5	4	5	24
26	4	5	5	4	5	23
27	4	5	5	5	5	24
28	5	4	5	5	4	23
29	4	4	5	4	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	4	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 3

HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	32	35	44	39.56	2.627
Disiplin Kerja	32	20	25	21.97	2.221
Budaya Organisasi	32	23	30	26.03	2.055
Kinerja Pegawai	32	20	25	22.00	1.814
Valid N (listwise)	32				

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS

KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (X_1)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.387*	.624**	.450**	.438*	.380*	.294	.162	.019	.695**
	Sig. (2-tailed)		.029	.000	.010	.012	.032	.102	.376	.920	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.387*	1	.387*	.492**	.252	.245	.300	.354*	.062	.650**
	Sig. (2-tailed)	.029		.029	.004	.164	.177	.096	.047	.736	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.624**	.387*	1	.450**	.313	.380*	.294	.162	.117	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029		.010	.081	.032	.102	.376	.523	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	.450**	.492**	.450**	1	.630**	.308	.021	.241	-.037	.650**
	Sig. (2-tailed)	.010	.004	.010		.000	.087	.910	.184	.840	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	.438*	.252	.313	.630**	1	.564**	.055	.225	.099	.663**
	Sig. (2-tailed)	.012	.164	.081	.000		.001	.764	.216	.592	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X6	Pearson Correlation	.380*	.245	.380*	.308	.564**	1	-.073	.289	.278	.632**
	Sig. (2-tailed)	.032	.177	.032	.087	.001		.692	.109	.124	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X7	Pearson Correlation	.294	.300	.294	.021	.055	-.073	1	.081	.093	.407*
	Sig. (2-tailed)	.102	.096	.102	.910	.764	.692		.660	.614	.021

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X8	Pearson Correlation	.162	.354*	.162	.241	.225	.289	.081	1	.122	.509**
	Sig. (2-tailed)	.376	.047	.376	.184	.216	.109	.660		.506	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X9	Pearson Correlation	.019	.062	.117	-.037	.099	.278	.093	.122	1	.374*
	Sig. (2-tailed)	.920	.736	.523	.840	.592	.124	.614	.506		.035
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.695**	.650**	.695**	.650**	.663**	.632**	.407*	.509**	.374*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.003	.035	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DISIPLIN KERJA (X_2)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.810**	.741**	.681**	.615**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.810**	1	.938**	.873**	.709**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.741**	.938**	1	.810**	.756**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32

X4	Pearson Correlation	.681**	.873**	.810**	1	.709**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	.615**	.709**	.756**	.709**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.856**	.963**	.943**	.906**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

BUDAYA ORGANISASI (X_3)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.234	.451**	.289	.367*	.479**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.197	.010	.108	.039	.005	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.234	1	.498**	.115	.283	.340	.610**
	Sig. (2-tailed)	.197		.004	.531	.116	.057	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.451**	.498**	1	.340	.498**	.538**	.819**

	Sig. (2-tailed)	.010	.004		.057	.004	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	.289	.115	.340	1	.453**	.165	.562**
	Sig. (2-tailed)	.108	.531	.057		.009	.367	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	.367*	.283	.498**	.453**	1	.285	.689**
	Sig. (2-tailed)	.039	.116	.004	.009		.114	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X6	Pearson Correlation	.479**	.340	.538**	.165	.285	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.005	.057	.001	.367	.114		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.665**	.610**	.819**	.562**	.689**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.148	.445*	.542**	.205	.642**
	Sig. (2-tailed)		.419	.011	.001	.260	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.148	1	.645**	.467**	.527**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.419		.000	.007	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.445*	.645**	1	.645**	.329	.840**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.066	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	.542**	.467**	.645**	1	.255	.795**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000		.159	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	.205	.527**	.329	.255	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.260	.002	.066	.159		.000
	N	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.642**	.759**	.840**	.795**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

HASIL UJI RELIABILITAS

KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	35.0938	5.249	.600	.713
X2	35.5000	5.484	.492	.731
X3	35.0938	5.249	.600	.713
X4	35.0000	5.419	.522	.726
X5	35.0625	5.351	.549	.722
X6	35.0313	5.322	.565	.719
X7	35.3438	6.426	.139	.778
X8	35.0625	5.415	.518	.727
X9	35.3125	6.609	.012	.802

DISIPLIN KERJA (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	17.5625	3.286	.773	.942
X2	17.5313	3.031	.940	.911
X3	17.5625	3.093	.908	.917
X4	17.5313	3.160	.848	.928
X5	17.6875	3.448	.754	.944

BUDAYA ORGANISASI (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	21.8438	3.297	.535	.724
X2	21.4375	3.222	.421	.747
X3	21.5000	2.774	.707	.670
X4	21.6563	3.330	.364	.761
X5	21.7188	3.112	.536	.718
X6	22.0000	2.710	.515	.730

KINERJA PEGAWAI (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17.5938	2.378	.431	.787
Y2	17.6250	2.177	.600	.732
Y3	17.5000	2.000	.718	.690
Y4	17.6250	2.113	.654	.714
Y5	17.6563	2.426	.420	.789

LAMPIRAN 6

HASIL UJI HIPOTESIS

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680[a]	.462	.404	1.400

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.101	3	15.700	8.008	.001[b]
	Residual	54.899	28	1.961		
	Total	102.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.374	4.247		1.265	.216
	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	.024	.105	.034	.224	.824
	Disiplin Kerja	.129	.140	.158	.923	.364
	Budaya Organisasi	.494	.159	.560	3.114	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.16	24.43	22.00	1.233	32
Residual	-3.186	2.754	.000	1.331	32
Std. Predicted Value	-1.489	1.974	.000	1.000	32
Std. Residual	-2.276	1.967	.000	.950	32

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 7

Distribusi t untuk df = 1 – 50

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624

30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
Jl. Gatot Subroto KM 7 Teluk Kuantan Telp.0760-561655 Fax.0760-561655,e-mail unikskuantan@gmail.com

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
NOMOR:123/Kpts/FIS/UNIKS/XI/2025
TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM SARJANA (S1) AKUNTANSI

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

Menimbang :
1. bahwa penulisan skripsi merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Sarjana (S1) Akuntansi Universitas Islam KuantanSingingi.
2. bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian skripsi, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
3. bahwa nama-nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor :12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 2013 tentang Akreditasi Perguruan Tinggi.
4. Peraturan Menteri Riset, tekhnologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor: 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional PendidikanTinggi.
5. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi Nomor : 012/UNIKS/Kpts/III/2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat Struktural Dilingkungan Universitas Islam Kuantan Singingi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
1. Menunjuk :
   a. Nama : Diskhamarzaweny, SE., MM sebagai pembimbing I
   b. Nama : Yeni Sapridawati, SE., M.Ak sebagai pembimbing II

   Untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa :
   Nama : Ummi Fatmawati
   NPM : 220412032
   Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Disiplin Kerja dan Berdaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
2. Tugas-tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Sarjana (S1) Akuntansi dalam penulisan skripsi.
3. Dalam Pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan skripsi sesuai dengan Buku Panduan Program Sarjana (S1) Akuntansi.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Kuantan Singingi.
5. Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui.

DITETAPKAN DI : TELUK KUANTAN
PADA TANGGAL : 04 NOVEMBER 2025
Dekan,

SARJAN M, S.Sos.,M.Si
NIDN. 1008128002

Tembusan :
1. *Ketua Program Studi Akuntansi*
2. *Mahasiswa*
3. *Arsip*

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	:	Ummi Fatmawati
NPM	:	220412015
Pembimbing I	:	Dhiskhamarzawenyy, SE., MM
Pembimbing II	:	Yeni Sapridawati, SE., M.AK
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

NO	TANGGAL	MATERI KONSULTASI	PARAF PEMBIMBING I	PARAF PEMBIMBING II
1	12/6-2026	Revisi Hasil Penelitian di bab IV Sesi Sara		
2	23/6-2026	Revisi bab IV-V Sesi Sara		
3	2/7-2026	Revisi Pembahasan dan Kesimpulan		
4	15/7-2026	ACC Utk Ujian Skripsi.		
5	20/2026 7	Perbaiki halaman kata pengantar dan lainya. perbaiki sumber		
6	21/2026 7	Acc untuk ujian skripsi		

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi

YENI SAPRIDAWATI, SE., M.Ak
NIDN.1011019002

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	:	Ummi Fatmawati
NPM	:	220412032
Pembimbing I	:	Diskhamarzaweny, SE., MM
Pembimbing II	:	Yeni Sapridawati, SE., M.Ak
Judul Skripsi	:	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

NO	TANGGAL	MATERI KONSULTASI	PARAF PEMBIMBING I	PARAF PEMBIMBING II
1	2/12-2025	Perbaiki Latar Blkg Pd bab I Segera Sera		
2.	20/1-2026	Revisi bab I-II Segera Sera		
3.	23/1-2026	Revisi bab II-III Segera Sera		
4.	28/1-2026	ACC Utk Seminar Proposal		
5.	28/2026	Revisi halaman Pengawi Revisi daftar Isi Revisi latar Belakang Revisi Bab III		
6.	03/2026	Acc Seminar proposal		

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi

YENI SAPRIDAWATI, SE., M.Ak
NIDN.1011019002

YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
Jl. Gatot Subroto KM 7 Teluk Kuantan Telp.0760-561655 Fax.0760-561655,e-mail unikskuantan@gmail.com

Teluk Kuantan, 13 Mei 2026

No : 131/FIS/UNIKS/PMH/V/2026

Lampiran : -

Perihal : Surat Permohona Pra Riset

Kepada Yth,
Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi - Teluk Kuantan
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Ummi Fatmawati
NPM	: 220412032
Fakultas	: Ilmu Sosial
Program Studi	: Akuntansi
Semester	: VII (Tujuh)

Saat ini mahasiswa yang bersangkutan akan melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) sebagai berikut :

Judul Penelitian	: Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Lokasi Penelitian	: Badan Pendapatan Daerah Kuantan Singingi.

Untuk keperluan riset tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu agar berkenan kiranya memberi izin penelitian,wawancara dan data yang diperlukan mahasiswa yang bersangkutan.

Demikianlah permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Dekan FIS

SARJAN M., S.Sos., M.Si
NIDN. 1008128002

PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
Telepon (0760) 2524242 Fax (0760) 2524242 Kode Pos 29562
Email : dpmptsp@kuansing.go.id, Website : https://dpmptsp.kuansing.go.id
TELUK KUANTAN

REKOMENDASI

Nomor : 269/DPMPTSP-PTSP/1.04.02.02/2025

Tentang

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuantan Singingi, setelah membaca Surat Rekomendasi dari UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI Nomor:111/FIS/UNIKS/XII/2025 Tanggal 01 DESEMBER 2025.

Dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama	:	**UMMI FATMAWATI**
NIM	:	2204122032
Jurusan	:	AKUNTANSI FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
Jenjang Pendidikan	:	S1
Alamat	:	TELUK KUANTAN
Judul Penelitian	:	"PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI"
Untuk melakukan Penelitian di	:	**BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN SINGINGI**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.
3. Hasil riset / pra riset dan pengumpulan data dilaporkan kepada Bupati Kuantan Singingi melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi.

Demikian rekomendasi ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan riset / pra riset ini, dan terima kasih.

Dikeluarkan di : Teluk Kuantan
Pada Tanggal : 31 Desember 2025

Ditandatangani Secara Elektronik oleh :

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuantan Singingi,

ERDIANSYAH, S.Sos, M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP 19720821 199201 1 002

Tembusan : disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi di Teluk Kuantan;
2. Instansi terkait;
3. Arsip.

PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
BADAN PENDAPATAN DAERAH
KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
TELEPON (0760) 561625 – 561626 KODE POS 29562
TELUK KUANTAN

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 970/Bapenda-UM/VI/2026/ 408

Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA	:	UMMI FATMAWATI
NIM	:	220412032
JURUSAN	:	AKUNTANSI FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIKS
ALAMAT	:	TELUK KUANTAN
JUDUL PENELITIAN	:	PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan surat Nomor : 166/DPMPTSP-PTSP/1.04.02.02/2026, tanggal 18 Mei 2026 tentang rekomendasi pelaksanaan kegiatan riset/pra riset dan pengumpulan data untuk bahan skripsi, yang bersangkutan benar telah melaksanakan riset dan pengumpulan data untuk bahan skripsi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Teluk Kuantan, 23 Juni 2026

Kepala Badan Pendapatan Daerah
Kabupaten Kuantan Singingi

Dr. H. Masrul Hakim, S.Ag, M.Pd.I
Pembina Tk. I
NIP. 197407012005011006

LAMPIRAN 8

BIODATA



I. Identitas Diri

Nama	: Ummi Fatmawati
Tempat Tanggal lahir	: Pulau Panjang Hilir, 22 Oktober 2026
Jenis Kelamin	: Perempuan
Kebangsaan	: Indonesia
Agama	: Islam
Alamat	: Pulau Panjang Hilir, Inuman
Telepon	: 0812-7022-6127
Alamat E-mail	: ummifatmawati04@gmail.com

II. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2016 lulus SDN OO3 Pulau Panjang Hilir
2. Tahun 2019 lulus MTsN 3 Kuantan Singingi
3. Tahun 2022 lulus SMAN 1 Cerenti

III. Prestasi

1. Juara Kelas di SDN 003 Pulau Panjang Hilir
2. Juara Kelas di MTsN 3 Kuantan Singingi
3. Juara Kelas di SMAN 1 Cerenti

IV. Pengalaman

1. Magang selama 3 bulan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi