

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mirna Nurwenda*, Meisha Azhari

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana

Email*: mirwenda@gmail.com

Abstrak. Guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, dibutuhkan kinerja yang baik. Semangat kerja yang tinggi serta kinerja karyawan yang baik sangat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sistem Informasi Akuntansi sangat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sistem informasi akuntansi mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi baik itu jangka panjang maupun jangka pendek. Penggunaan system informasi akuntansi yang baik dalam mengotomatisasi operasional perusahaan dapat membantu perusahaan dalam hal menghemat waktu serta mengurangi biaya, dan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu dibutuhkan pula disiplin kerja untuk mendorong pekerjaan yang baik. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan dengan sampel sebanyak 35 orang responden. Penelitian ini diproses secara statistic dengan menggunakan SEM-PLS. Kami menyimpulkan bahwa: 1) Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Kualitas, System informasi, Disiplin, Kinerja

Abstract. In order to achieve the desired company goals, good performance is needed. High morale and good employee performance are very helpful in achieving company goals. Accounting Information Systems are very helpful in achieving company goals. The use of a good accounting information system in automating company operations can help companies in terms of saving time and reducing costs, and also increase employee productivity. In addition, work discipline is also needed to encourage good work. This research was conducted by distributing questionnaires to employees with a sample of 35 respondents. This research was processed statistically using SEM-PLS. We conclude that: 1) The quality of Accounting Information Systems affects Employee Performance. 2) Work Discipline affects Employee Performance

Keywords: Quality, Information System, Discipline, Performance

Copyright©2025. Mirna Nurwenda. Meisha Azhari

This is an open access article under the CC-BY NC-SA license

Pendahuluan

Adapun fenomena mengenai kualitas sistem informasi akuntansi sesuai dengan dimensi *Customer Service*, dikemukakan oleh Rana (2024) seseorang di tiktok mengunggah sebuah video kekecewaannya kepada restoran Pak Mat. Hal itu terjadi lantaran pramu saji salah memberikan minuman pesanan. Fenomena mengenai disiplin kerja sesuai dengan dimensi bekerja sesuai SOP oleh berita Indonesia (2024) Hal ini terjadi setelah warga Hong Kong cenderung melakukan perjalanan ke utara pada hari libur, yang menyebabkan penurunan bisnis di banyak restoran lokal. Berbicara dalam sebuah program radio pada hari Rabu, Wong mengatakan dia mengkonfrontasi manajer tersebut selama sekitar 10 menit dan mengkritik layanan restoran tersebut. Wong

Correspondence Mirna Nurwenda  Email: mirwenda@gmail.com

Pengaruh Kualitas System Informasi Akuntansi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

mencatat bahwa meskipun hanya ada sedikit pengunjung malam itu, layanannya lambat dan butuh waktu 15 menit untuk setiap hidangan disajikan. Fenomena mengenai kinerja karyawan sesuai dengan dimensi kualitas dikemukakan oleh Dwi (2023).

Mendapatkan penghargaan bintang Michelin dari Michelin Guide umumnya menjadi kebanggaan tersendiri untuk chef atau pemilik restoran. Artinya, konsep, kualitas pelayanan, dan menu yang mereka sajikan diakui enak oleh pakar kuliner. Penghargaan bintang Michelin ini lantas ikut menjadi standar orang-orang dalam memilih tempat makan. Mereka menganggap restoran yang sudah meraih bintang Michelin sudah pasti layak dikunjungi. Sayangnya anggapan tersebut tak selamanya tepat. Beberapa orang yang mengunjungi restoran berbintang Michelin ternyata mendapati pelayanan, kualitas, atau rasa makanan yang disajikan tak seistimewa itu.

System informasi akuntansi memiliki fungsi sebagai alat untuk mempertanggungjawabkan wewenang yang didelegasikan oleh manajemen kepada manajer dan karyawan tingkat bawah. Akuntabilitas tersebut dipermudah dengan penggunaan suatu system yang dapat digunakan oleh setiap pegawai untuk mencatat dan mendokumentasikan seluruh kejadian dan transaksi yang terjadi secara sistematis, teratur, terstandar dan mudah. Disiplin kerja adalah alat yang dipakai oleh manajer untuk menyampaikan informasi kepada karyawan, memotivasi karyawan untuk memperbaiki perilakunya, mendorong karyawan untuk berinisiatif meningkatkan kesadaran agar menaati peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja bisa didefinisikan sebagai suatu hasil yang telah diselesaikan untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal, tidak melenceng aturan dan selaras dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

Dengan merujuk pada latar belakang di atas, permasalahan penelitian sebagai berikut: (1) Seberapa besar pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan? (2) Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan? Tujuan penelitian adalah untuk: (1) Mengetahui pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan; (2) Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu yang relevan:

Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja karyawan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Purnomo dan Halimatusadiah (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner • Menggunakan purposive sampling 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di BUMD Provinsi Jawa Barat • Menggunakan program SPSS 	Kualitas system informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
2	Ilahi & Lisda (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner • Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung • Teknik Pengambilan sample dengan NonProbability Sampling • Metode yang digunakan metode Sampel Jenuh (Sensus) • Analisis statistik yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi 	<p>Kualitas system informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada koperasi pegawai pemerintahan Kota Bandung</p>
3	Asmana (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. Bank Mandiri Persero TBK Jakarta Selatan • Metode yang digunakan regresi linier berganda • Menggunakan uji asumsi klasik 	<p>Kualitas system informasi akuntansi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Persero, TBK.</p>
4	Budiawan & Suaryana (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner • Metode penelitian ini menggunakan teknik analisa data kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di pada PT. Booking Indonesia di Bali • Metode yang digunakan metode Sampel Jenuh (Sensus) • Metode yang digunakan regresi linier berganda 	<p>Terdapat pengaruh positif kualitas SIA terhadap kinerja karyawan pada PT. Booking.com Indonesia.</p>

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Syarkani (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian di PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar 	<p>Hasil uji yang dilakukan secara simultan diketahui bahwa variable disiplin kerja berpengaruh</p>

No	Nama Peneliti (Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		menggunakan kuisisioner	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan analisis <i>research explanatory</i> Analisis data dengan SPSS 	signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar
2	Chassanah (2023)	<ul style="list-style-type: none"> Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner 	<ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian di PT. United Solution Jakarta Selatan Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana Lokasi penelitian di Hotel Rangkayo Basa Padang Panjang Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling Menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinan Menggunakan SPSS 	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas
3	Ariesni & Asnur (2021)	<ul style="list-style-type: none"> Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner 	<ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian di PT. Hasjrat Abadi Manado Menggunakan analisis regresi linear sederhana Menggunakan SPSS 	Disiplin kerja mempunyai arti penting dengan nilai yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dari hasil perhitungan data terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan secara nyata
4	Tambuwun, Manopo & Keles (2021)	<ul style="list-style-type: none"> Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner 	<ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian di PT. Hasjrat Abadi Manado Menggunakan analisis regresi linear sederhana Menggunakan SPSS 	Disiplin kerja mempunyai arti penting dengan nilai yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dari hasil perhitungan data terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan secara nyata

Studi Literatur

Menurut Moscov (Setiadi, 2020:2) :Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yakni suatu elemen dari organisasi yang menghimpun, mengelompokkan, mengolah, menginterpretasi, mengkomunikasikan informasi tentang keuangan yang bisa membantu berjalannya pembuatan keputusan dari pihak luar (contohnya kantor pajak, kreditur, dan pemerintah) atau pun pihak dari dalam (contohnya manajer dan pegawai). Sasaran penting dari dilaksanakannya SIA yakni agar tercipta pengelolaan internal yang tersusun menjadi suatu kebiasaan manajemen yang baik.

Menurut Harras dkk. (2022:110): Disiplin kerja yaitu seluruh upaya yang bisa memotivasi pegawai atau karyawan untuk berperilaku disiplin, bentuknya bisa berupa

barang atau uang. Menurut Harras dkk. (2020:115-116) disiplin kerja dibentuk agar bisa mengelola pegawai atau karyawan menjadi memiliki perilaku yang lebih baik daripada sebelumnya. Jenis disiplin kerja diantaranya yakni:

a. Disiplin preventif

Jenis disiplin ini berisi tentang peraturan yang telah diketahui oleh seluruh pegawai dan memiliki konsekuensi berupa peringatan atau teguran. Disiplin ini diterapkan dengan tujuan agar bias memberikan peluang bagi karyawan berupa kesempatan untuk mengkoreksi dirinya sendiri agar tidak harus menerima resiko yang lebih berat seperti dipecat/PHK.

b. Disiplin korektif

Penerapan dari disiplin korektif adalah penilaian dari kinerja serta pemantauan pimpinan. Hal ini diberlakukan guna mengingatkan pegawai atau karyawan memiliki focus utama kepada perusahaan dan mengurangi resiko adanya kegagalan.

c. Disiplin absolut

Sebuah peraturan yang diciptakan agar tidak terjadi kecurangan dan seluruh pegawai menaati peraturan yang telah dibuat tanpa terkecuali. Biasanya, peraturan seperti ini diberlakukan pada sebuah militer atau semi militer. Hal seperti itu diterapkan agar bias memastikan hierarki organisasi tetap eksis.

d. Disiplin humanis

Norma disiplin ini dibentuk agar karyawan dapat meningkatkan sikap dan perilaku dalam bekerja. Karyawan perusahaan sangat penting untuk mengerti seberapa penting disiplin bagi keberlangsungan hidupnya di dunia kerja. Dengan membangun citra diri sebagai karyawan yang terorganisir maka bias menuntaskan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang memuaskan serta respon yang baik juga.

Kinerja karyawan adalah buah dari pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, yang di ukur dengan nilai atau standar tertentu yang sudah dipatenkan oleh perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Kinerja pegawai yakni sebuah pencapaian yang didapatkan oleh karyawan tersebut di pekerjaannya yang dinilai dengan menggunakan aturan-aturan tertentu yang berjalan untuk satu tugas tertentu.

Menurut Situmorang(2022:20) terdapat enam dimensi dari kinerja karyawan, yakni:

1. Kualitas: suatu tingkatan di mana hasil dari kegiatan yang telah dilaksanakan hampir mencapai sempurna sesuai dengan penampilan aktivitas mencapai tujuan yang diharapkan,
2. Kuantitas: jumlah yang telah diselesaikan dan ditampilkan dalam penghitungan angka berapa unit dan berapa aktivitas bisnis yang sudah selesai dikerjakan,
3. Ketepatan waktu: suatu tingkatan kegiatan sudah selesai sesuai dengan jangka waktu yang diperintahkan, dipandang dari sudut koordinasi dengan hasil atau output kerja serta menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan atau pekerjaan lain,
4. Efektifitas: suatu tingkatan dalam pemakaian sumber daya dalam perusahaan telah maksimal dengan tujuan untuk memberikan untung pada setiap unit dalam pemakaian sumber daya,

5. Kemandirian: suatu tingkatan di mana seorang pegawai bisa mengemban tugas perusahaan tanpa pengawas atau tanpa bantuan, campur tangan, bimbingan dari orang lain,
6. Komitmen kerja: suatu tingkatan di mana pegawai memiliki loyalitas kerja sebagai seorang pekerja dan tanggung jawab terhadap organisasinya.

Faktor yang bisa mempengaruhi pencapaian kerja yakni dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Individu. Secara psikologis, seseorang yang baik merupakan individu dengan tingkat integritas yang sangat baik antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan memiliki hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa individu tersebut memiliki fokus diri yang baik. Fokus ini merupakan hal terpenting manusia yang dapat dijadikan modal agar dapat mengelola serta mengembangkan kemampuan di dalam dirinya dengan maksimal dalam melakukan pekerjaan sehari-hari guna mengejar target perusahaan.
2. Faktor Lingkungan. Faktor lingkungan dalam system kerja perusahaan dapat sangat membantu bagi seorang karyawan demi mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan ini dapat diuraikan dengan posisi yang sudah jelas, otoritas yang memadai, tujuan kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efisien, relasi kerja yang harmonis, hubungan kerja yang saling menghormati dan dinamis, peluang dalam jenjang karir dan fasilitas kerja yang mendukung.

Hipotesis 1 : Terdapat Pengaruh Signifikan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 : Terdapat Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini melibatkan observasi langsung kepada objek yang diteliti, serta melalui tahapan survei yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna mendukung penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan karena penelitian ini melibatkan beberapa variabel yang perlu dijelaskan secara mendetail, sedangkan metode verifikatif dipilih untuk menelaah hubungan antara variabel-variabel tersebut. Tujuan utama dari penggunaan kedua metode ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas, terstruktur, dan tepat mengenai fakta-fakta yang ada, serta untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara lebih mendalam.

Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu mendeskripsikan bagaimana kualitas system informasi akuntansi, disiplin kerja dan kinerja karyawan berperan. Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan menentukan apakah ada pengaruh dari kualitas system informasi akuntansi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hal ini karena pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang secara sistematis. Selain itu, pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu untuk memastikan representativitas. Analisis data

juga dilakukan dengan cara yang bersifat statistik, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas dan objektif tentang fenomena yang diteliti. Operasionalisasi variable (variable dependen dan independen) diuraikan dalam tabel berikut ini:

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Rahmawati (2018:13); Moscov (Setiadi, 2022:2); Marina dkk. (2017:33); Andi (Aprianadkk, 2019:18); Romney & Steinbart (2018:10 dan 635)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Usefulness</i> (Romney & Steinbart(2018)) • <i>Economy</i> (Romney & Steinbart (2018)) • <i>Reliability</i> (Romney & Steinbart (2018)) • <i>Availability</i> (Romney & Steinbart (2018)) • <i>Timeliness</i> (Romney & Steinbart (2018)) • <i>Customer Service</i> (Romney & Steinbart (2018)) • <i>Capacity</i> (Romney & Steinbart (2018)) • <i>Ease of use</i> (Romney & Steinbart (2018)) • <i>Flexibility</i> (Romney & Steinbart (2018)) • <i>Tractability</i> (Romney & Steinbart (2018)) • <i>Auditability</i> (Romney & Steinbart (2018)) • <i>Security</i> (Romney & Steinbart (2018)) 	• Tingkat kegunaan informasi	Ordinal	1
		• Tingkat biaya sistem	Ordinal	2
		• Tingkat keakuratan data	Ordinal	3
		• Tingkat akses pengguna	Ordinal	4
		• Tingkat ketepatan waktu penyampaian informasi	Ordinal	5
		• Tingkat kecepatan pelayanan	Ordinal	6
		• Tingkat kapasitas sistem	Ordinal	7
		• Tingkat kemudahan dalam penggunaan system	Ordinal	8
		• Tingkat kemudahan penggunaan sistem	Ordinal	9
		• Tingkat pengembangan system dalam penyelesaian masalah	Ordinal	10
		• Tingkat penggunaan system dalam audit	Ordinal	11
		• Tingkat keamanan sistem	Ordinal	12
Disiplin Kerja Sinambela (2016:335); Rivai (Kristanti & Pangastuti, 2019:5); Harras dkk. (2022:9 dan 10); Siswanto (Farida & Hartono, 2015:42).	<ul style="list-style-type: none"> • Menghargai waktu (Harras dkk. (2022)) • Bekerja sesuai SOP (Harras dkk. (2022)) 	• Tingkat ketepatan waktu pengerjaan	Ordinal	13
		• Tingkat kesesuaian absensi		14
		• Tingkat kesesuaian penyediaan laporan		15
		• Tingkat kesesuaian karyawan dengan SOP	Ordinal	16
		• Tingkat kesesuaian melakukan tugas		17
		• Tingkat kesalahan		18

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
Kinerja Karyawan Khaeruman (2021:6 dan 7); Situmorang (2022:18); Moeheriono (Silaendkk, 2021:2); Khaerul (Norawati&Fahraini, 2022:57); Budiyanto&Mockhlas (2022:9).	• Menyegerakan perintah pimpinan (Harras dkk. (2022))	• Tingkat pekerjaan karyawan	Ordinal	19
		• Tingkat penerimaan perintah pimpinan		20
	• Menaati kebijakan organisasi (Harras dkk. (2022))	• Tingkat kepatuhan pada organisasi	Ordinal	21
		• Tingkat berperilaku		22
	• Berpakaian sesuai budaya organisasi (Harras dkk. (2022))	• Tingkat kepatuhan berpakaian seragam karyawan	Ordinal	23
		• Tingkat kesesuaian pakaian		24
	• Kualitas (Situmorang (2022))	• Tingkat kesesuaian pengerjaan tugas	Ordinal	25
		• Tingkat pemenuhan tujuan		26
	• Kuantitas (Situmorang (2022))	• Tingkat banyaknya pekerjaan dilakukan	Ordinal	27
		• Tingkat aktivitas yang diselesaikan		28
	• Ketepatan waktu (Situmorang (2022))	• Tingkat kesesuaian waktu karyawan	Ordinal	29
		• Tingkat pemaksimalan waktu		30
	• Efektifitas (Situmorang (2022))	• Tingkat penggunaan sumberdaya	Ordinal	31
		• Tingkat keuntungan		32
• Kemandirian (Situmorang (2022))	• Tingkat kemandirian karyawan	Ordinal	33	
	• Tingkat inisiatif		34	
• Komitmen kerja (Situmorang (2022))	• Tingkat kebertanggungjawaban	Ordinal	35	
	• Tingkat komitmen kerja		36	

Analisis data pada penelitian ini dilaksanakan dengan dua macam model untuk mendapatkan hasil yang selaras dengan target penelitian, yakni:

- 1) Analisis deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik variabel yang sedang diteliti, sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan cara yang lebih praktis. Sementara itu, analisis verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dihasilkan dari analisis deskriptif. Dengan cara ini, Peneliti dapat mengumpulkan bukti yang diperlukan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau sebaliknya, ditolak.

2) Analisis melalui permodelan persamaan structural (*Structural Equation Model-SEM*) diharapkan dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis menggunakan pemodelan *Structural Equation Model (SEM)* agar dapat menjawab rumusan masalah dan menjawab hipotesis. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah kualitas system informasi akuntansi dan disiplin kerja, yang keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dua hipotesis diajukan dan diuji menggunakan statistik uji *t-student*. Kriteria pengujian adalah H_0 ditolak jika *p-value* lebih kecil dari α . Perhitungan nilai-nilai *t* melalui *bootstrapping*.

(1) Hipotesis 1

Kualitas system informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Statistik uji yang dipakai sebagaiberikut.

$$t = \frac{\gamma_{11}}{Se(\gamma_{11})}$$

(2) Hipotesis 2

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Statistik uji yang dipakai sebagai berikut.

$$t = \frac{\gamma_{12}}{Se(\gamma_{12})}$$

Hasil Dan Pembahasan

Analisis deskriptif kualitas system informasi disajikan dalam tabel berikut:

Rekapitulasi Rata-Rata Skor Distribusi Tomodachi Corporate pada Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

	Pernyataan	DistribusiTanggapan					Mean Score	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Tingkat kegunaan informasi	60,00%	28,57%	11,43%	0,00%	0,00%	4,486	Sangat Baik
	Dimensi: Kegunaan (Usefulness)						4,486	Sangat Baik
2	Tingkat biaya sistem	42,86%	31,43%	25,71%	0,00%	0,00%	4,171	Baik
	Dimensi: Ekonomi (Economy)						4,171	Baik
3	Tingkat keakuratan data	42,86%	37,14%	14,29%	5,71%	0,00%	4,086	Baik
	Dimensi: Keandalan (Reability)						4,086	Baik
4	Tingkat akses pengguna	40,00%	37,14%	22,86%	0,00%	0,00%	4,171	Baik
	Dimensi: Ketersediaan (Availability)						4,171	Baik
5	Tingkat ketepatan waktu penyampaian informasi	40,00%	48,57%	8,57%	2,86%	0,00%	4,257	Sangat Baik
	Dimensi: Ketepatan Waktu (Timeliness)						4,257	Sangat Baik
6	Tingkat kecepatan pelayanan	54,29%	34,29%	8,57%	2,86%	0,00%	4,400	Sangat Baik
	Dimensi: Layanan Pelanggan (Customer Service)						4,400	Sangat Baik
7	Tingkat kapasitas sistem	37,14%	45,71%	17,14%	0,00%	0,00%	4,200	Baik

	Pernyataan	DistribusiTanggapan					Mean Score	Kategori
		5	4	3	2	1		
	Dimensi: Kapasitas (Capacity)						4,200	Baik
8	Tingkat kemudahan dalam penggunaan sistem	37,14%	45,71%	17,14%	0,00%	0,00%	4,200	Baik
	Dimensi: Mudah digunakan (Easy of Use)						4,200	Baik
9	Tingkat kemudahan penggunaan sistem	40,00%	48,57%	11,43%	0,00%	0,00%	4,286	Sangat Baik
	Dimensi: Fleksibilitas (Flexibility)						4,286	Sangat Baik
10	Tingkat pengembangan system dalam penyelesaian masalah	48,57%	37,14%	8,57%	5,71%	0,00%	4,286	Sangat Baik
	Dimensi: Traktabilitas (Tractability)						4,286	Sangat Baik
11	Tingkat penggunaan system dalam audit	57,14%	31,43%	11,43%	0,00%	0,00%	4,457	Sangat Baik
	Dimensi: Auditabilitas (Auditability)						4,457	Sangat Baik
12	Tingkat keamanan sistem	51,43%	34,29%	14,29%	0,00%	0,00%	4,371	Sangat Baik
	Dimensi: Keamanan (Security)						4,371	Sangat Baik
	Grand Mean						4,281	Sangat Baik

Menurut tabel di atas, bisa dipahami bahwa hasil perhitungan nilai total dari nilai rerata keseluruhan (*grand mean*) dari variable Kualitas Sistem Informasi Akuntansi sebesar 4,281 yang berada di area interval 4,086 – 4,486 yang artinya bahwa kualitas sistem informasi akuntansi pada Tomodachi Corporate dikategorikan sangat tinggi atau sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan dimensi dan indikator *useful*, *timeliness*, *customer service*, *flexibility*, *tractability*, *auditability* dan *securitiy* yang berada dikategori sangat baik. Sedangkan dimensi *economy*, *reliability*, *availability*, *capacity* dan *easy to use* berada dikategori yang baik.

Analisis deskriptif disiplin kerja disajikan dalam table berikut:

Rekapitulasi Rata-Rata Skor Distribusi Tomodachi Corporate pada Disiplin Kerja

No	Pernyataan	DistribusiTanggapan					Mean Score	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Tingkat ketepatan waktu pengerjaan yang telah ditentukan	42,86%	51,43%	2,86%	2,86%	0,00%	4,343	Sangat Baik
2	Tingkat kesesuaian absensi ditetapkan	54,29%	42,86%	2,86%	0,00%	0,00%	4,514	Sangat Baik
3	Tingkat kesesuaian penyediaan laporan	42,86%	54,29%	2,86%	0,00%	0,00%	4,400	Sangat Baik
	Dimensi: Menghargai Waktu						4,419	Sangat Baik
4	Tingkat kesesuaian karyawan dengan SOP	60,00%	40,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,600	Sangat Baik

No	Pernyataan	DistribusiTanggapan					Mean Score	Kategori
		5	4	3	2	1		
5	Tingkat kesesuaian melakukan tugas	45,71%	48,57%	2,86%	2,86%	0,00%	4,371	Sangat Baik
6	Tingkat kesalahan	28,57%	25,71%	40,00%	5,71%	0,00%	3,771	Baik
Dimensi: Bekerja Sesuai SOP							4,248	Sangat Baik
7	Tingkat pekerjaan karyawan pimpinan dengansegera	54,29%	34,29%	11,43%	0,00%	0,00%	4,429	Sangat Baik
8	Tingkat penerimaan perintah pimpinan	45,71%	45,71%	8,57%	0,00%	0,00%	4,371	Sangat Baik
Dimensi: Menyegerakan Perintah Pimpinan							4,400	Sangat Baik
9	Tingkat kepatuhan pada organisasi	77,14%	14,29%	8,57%	0,00%	0,00%	4,686	Sangat Baik
10	Tingkat berperilaku	65,71%	25,71%	8,57%	0,00%	0,00%	4,571	Sangat Baik
Dimensi: Menaati Kebijakan Organisasi							4,629	Sangat Baik
11	Tingkat kepatuhan berpakaian karyawan oleh perusahaan	71,43%	20,00%	8,57%	0,00%	0,00%	4,629	Sangat Baik
12	Tingkat kesesuaian pakaian	65,71%	25,71%	8,57%	0,00%	0,00%	4,571	Sangat Baik
Dimensi: Berpakaian Sesuai Budaya Organisasi							4,600	Sangat Baik
Grand Mean							4,459	Sangat Baik

Menurut tabel di atas, bisa diamati bahwa hasil dari analisis nilai total dari nilai rerata keseluruhan (*grand mean*) dari variable disiplin kerja sebesar 4,459 yang berada di antara interval 3,771– 4,686. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pada Tomodachi Corporate dikategorikan baik. Dapat dilihat bahwa pada dimensi menghargai waktu, bekerja sesuai SOP, menyegerakan perintah pimpinan, menaati kebijakan organisasi dan berpakaian sesuai budaya organisasi dikategorikan sangat baik.

Analisis deskriptif kinerja karyawan disajikan dalam table berikut:

Rekapitulasi Rata-Rata Skor DistribusiTomodachi Corporate pada Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	DistribusiTanggapan					Mean Score	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Tingkat kesesuaian pengerjaan tugas kepuasan pimpinan	34,29%	60,00%	5,71%	0,00%	0,00%	4,286	Sangat Baik
2	Tingkat pemenuhan tujuan	37,14%	60,00%	2,86%	0,00%	0,00%	4,343	Sangat Baik
Dimensi: Kualitas							4,314	Sangat Baik
3	Tingkat banyaknya pekerjaan yang dilakukan	28,57%	62,86%	8,57%	0,00%	0,00%	4,200	Baik

No	Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Mean Score	Kategori
		5	4	3	2	1		
4	Tingkat aktivitas yang diselesaikan	34,29%	51,43%	14,29%	0,00%	0,00%	4,200	Baik
Dimensi: Kuantitas							4,200	Baik
5	Tingkat kesesuaian waktu karyawan	37,14%	57,14%	5,71%	0,00%	0,00%	4,314	Sangat Baik
6	Tingkat pemaksimalan waktu	45,71%	51,43%	2,86%	0,00%	0,00%	4,429	Sangat Baik
Dimensi: Ketepatan Waktu							4,371	Sangat Baik
7	Tingkat penggunaan sumberdaya optimal	45,71%	54,29%	0,00%	0,00%	0,00%	4,457	Sangat Baik
8	Tingkat keuntungan	37,14%	60,00%	2,86%	0,00%	0,00%	4,343	Sangat Baik
Dimensi: Efektifitas							4,400	Sangat Baik
9	Tingkat kemandirian karyawan	20,00%	51,43%	28,57%	2,86%	0,00%	3,914	Baik
10	Tingkat inisiatif	25,71%	62,86%	11,43%	2,86%	0,00%	4,143	Baik
Dimensi: Kemandirian							4,029	Baik
11	Tingkat kebertanggungjawaban	25,71%	60,00%	14,29%	0,00%	0,00%	4,114	Baik
12	Tingkat komitmen kerja	25,71%	51,43%	22,86%	0,00%	0,00%	4,029	Baik
Dimensi: Komitmen Kerja							4,071	Baik
Grand Mean							4,231	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan skor total dari skor rata-rata secara keseluruhan (*grand mean*) dari variable kinerja karyawan sebesar 4,231 yang berada diantara interval 3,914 – 4,457. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada Tomodachi Corporate dikategorikan sangat baik. Dapat dilihat bahwa pada dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja yang berada dalam kategori sangat baik. Table berikut menjelaskan hasil pengujian hipotesis:

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Statistik	Koefisien Jalur	t-hitung	p-value	Keterangan
$H_0 : \gamma_{11} = 0$	0,232	2,437	0,015	H ₀ Ditolak
$H_0 : \gamma_{11} \neq 0$				
$H_0 : \gamma_{12} = 0$	0,761	12,306	0,000	H ₀ Ditolak
$H_0 : \gamma_{12} \neq 0$				

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variable kualitas sistem informasi akuntansi (2,437) lebih besar dari t-kritis (1,96) yang menandakan hasil uji hipotesis 1 adalah H₀ ditolak. Maka kesimpulan statistic adalah kualitas sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat ditinjau pula bahwa nilai t-hitung variable disiplin kerja (12,306) lebih besar dari nilai t-kritis (1,96) yang menandakan hasil uji hipotesis 2 adalah H₀ ditolak. Dapat diambil kesimpulan statistic kualitas disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas system informasi akuntansi berpengaruh pada kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ilahi dan Lisda (2022), yang menemukan bahwa semakin berkualitas system informasi akuntansi, kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian Budiawan dan Suaryana (2023) juga mendukung hal ini, mengindikasikan bahwa kualitas system informasi akuntansi yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Syakarni (2017), yang juga menemukan adanya hubungan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, tindakan disiplin sebaiknya bersifat positif, berfokus pada perbaikan untuk masa depan, bukan menghukum kesalahan di masa lalu. Selain itu, penelitian Chassanah (2023) menegaskan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang disiplin dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis dan tujuan penelitian dan temuan ilmiah yang diperoleh, kami menyimpulkan bahwa:

- 1) Kualitas system informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimensi *usefulness*, *economy*, *reliability*, *availability*, *timelines*, *customer service*, *capacity*, *easy to use*, *flexibility*, *tractability*, *auditability* dan *security*. Meskipun demikian, system informasi akuntansi pada Tomodachi Corporate belum sepenuhnya berkualitas karena dimensi *reability* merupakan indikator yang memiliki skor actual terkecil dibandingkan dengan dimensi lainnya.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimensi menghargai waktu, bekerja sesuai SOP, menyegerakan perintah pimpinan, menaati kebijakan organisasi dan berpakaian sesuai budaya organisasi. Meskipun demikian, kinerja karyawan pada Tomodachi Corporate belum sepenuhnya berkualitas karena dimensi disiplin kerja seperti bekerja sesuai SOP yang masih belum maksimal karena masih memiliki gap cukup besar.
- 3) Kualitas sistem informasi akuntansi dapat berperanserta secara maksimal untuk membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehubungan dengan ini, memerlukan peran sistem informasi akuntansi untuk mempermudah dalam mendapatkan laporan yang berhubungan dengan keuangan. Perusahaan perlu menyediakan layanan internet dan teknologi komputer yang memadai guna meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat berkontribusi untuk menciptakan suasana kantor yang positif dalam bekerja. Disiplin kerja mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan, jika mempertimbangkan hal berikut ini:
 - a. Untuk meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan dengan memperhatikan detail saat mengerjakannya, serta melakukan pengecekan secara berkala guna mengurangi terjadinya kesalahan.
 - b. Memberikan apresiasi atau *reward* agar karyawan terdorong untuk bekerja secara individu maupun kelompok, serta memberikan apresiasi atau *reward* untuk karyawan yang dapat mendorong komitmen dalam bekerja.

Referensi

Sumber Buku

- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: UNIPMA PRESS.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Candra, V., dkk. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Erica, D., Hermaliani, H. E., Wasiyanti, S., & Lisnawanty. (2019). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Hariyanti, N. R. (2020). *Metodologi Penelitian Karya Ilmiah*. Gresik: Graniti.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: UNPAM Press.
- Hutagalung, R. A. (2020). *Metode Praktis Belajar Statistika*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Norawati, S., & Fahraini. (2022). *Determinasi Komitmen Dan Kinerja Karyawan*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Samsu, S. A. (2021). *Metode Penelitian*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Seran, S. (2020). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Setiadi. (2020). *Buku Pintar Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Bening Pustaka.
- Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Situmorang, O. (2022). *Manajemen SDM*. Lombok: Seval Literindo Kreasi.
- Solihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS WarpPLS 7.0*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sumber Jurnal

- Asmana, Y. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk, di Jakarta Selatan. (2022). *JURNAL JUMMA45*, 1(2) , 97-103.
- Budiawan, I. M., & Suadyana, I. G. (2023). Pengaruh Kualitas, Kemudahan Pengguna, Kecepatan Akses dan Keamanan SIA Terhadap Kinerja Karyawan PT. Booking Indonesia. *E-JURNAL Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(5), 874-882.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solution Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 31-39.
- Ilahi, F. A., & Lisda, R. (2022). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Brainy*, 3(1), 20-26.
- Purnomo, A., & Halimatusadiah, E. (2021). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Akuntansi*, 7(1), 172-175.
- Riesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363-369.
- Tambuwun, J. A., Manoppo, W., & Keles, D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3), 224-227.

Sumber Berita

- Dwi, A. A. (2023). *5 Restoran Michelin Ini Dikritik Lantaran Kualitas Menunya Buruk Kawana Padang karena Rugi Rp475 ribu*. Diakses pada 13 September 2024, dari <https://food.detik.com/info-kuliner/d-6628862/5-restoran-michelin-ini-dikritik-lantaran-kualitas-dan-menunya-buruk>
- Ka-wo, S. W. (2024). *Pelayanan Buruk Restoran Di Central Tuai Kritik*. Diakses pada 1 September 2024, dari <https://beritaindonesia.hk/2024/04/pelayanan-restoran-yang-buruk-tuai-kritik/>
- Rana, A. (2024). *Kecewa Dapat Layanan Buruk, Pengunjung Ini Beri Restoran Rating Jelek*. Diakses pada 14 September 2024, dari <https://food.detik.com/info-kuliner/d-7128807/kecewa-dapat-layanan-buruk-pengunjung-ini-beri-restoran-rating-jelek>