

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

Ummi Fatmawati¹, Dizkhamarzeweny², Yeni Sapridawati³

^{1,2,3}Universitas Islam Kuantan Singingi, Riau, Indonesia

E-mail: ummifatmawati04@gmail.com, diz.zha@gmail.com, sepridawati90@gmail.com

Article History

Received: 05-05-2026

Revision: 15-05-2026

Accepted: 29-05-2026

Published: 15-06-2026

Abstract. *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.*

Abstrak. 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.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.

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 Yusrri (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.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 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.

2.2 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.

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.

2.3 Disiplin Kerja

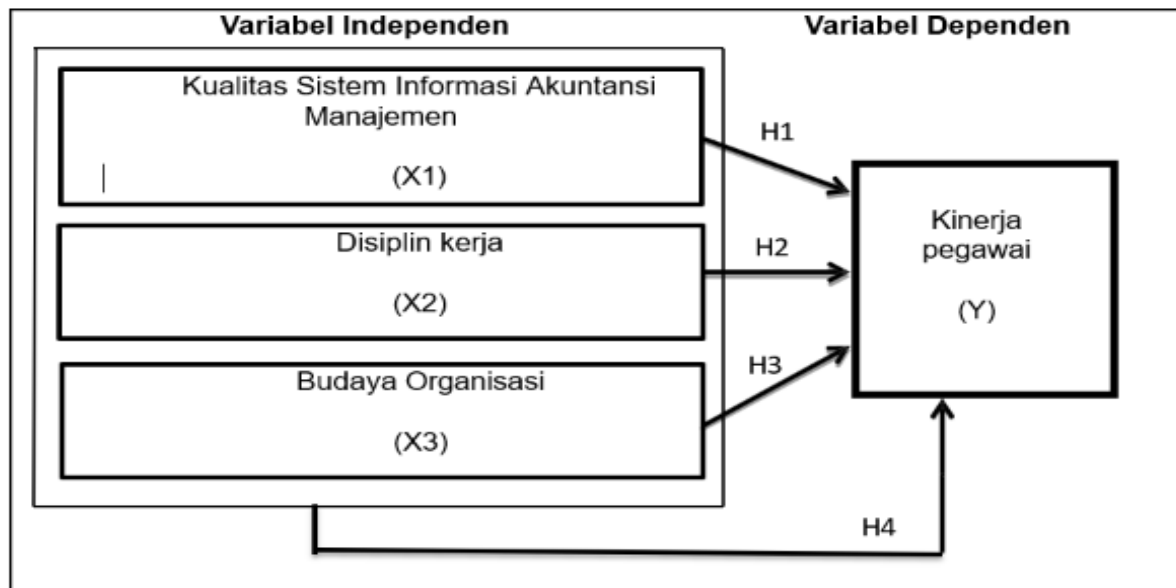
Menurut Bhima, dkk (2021), disiplin adalah sikap kerelaan dan keterbukaan dari individu yang mengusahakannya sesuai dengan norma-norma peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dapat memberikan sarana bagi pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan pegawai untuk meningkatkan kesadaran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

2.4 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 hubungannya dengan permasalahan tersebut.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Ummi Fatmawati (2026)

2.6 Hipotesis

- 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

3. 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

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang berlokasi di Sungai Jering, Kecamatan Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau. Penelitian dilakukan dari bulan November 2025 hingga bulan Agustus 2026.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), 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.

Populasi dalam penelitian ini yaitu, 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).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui teknik purposive sampling, 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

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

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. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data yang pertama adalah Analisis Statistika Deskriptif. Menurut Ghazali (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.

Kedua, Uji Kualitas Data yang meliputi Uji Validasi dan Uji Reliabilitas. 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. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut memiliki reliabilitas dalam mengukur.

Ketiga, Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal. 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 heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu (e) memiliki varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Keempat, Uji Hipotesis yang meliputi Analisis Regresi Berganda, Uji F (Secara Simultan), Uji t (Secara Parsial), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). 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).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Penggunaan Informasi Akuntansi

α = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Persepsi Tentang Akuntansi

X_2 = Variabel Pengetahuan Akuntansi

e = Error Item

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian Koefisien Determinasi dipakai sebagai alat ukur untuk mengukur tingkat kemampuan suatu variabel independen untuk menerangkan maksud dari variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung sebesar 0,224 lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar 0,824 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Manajemen belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara teoritis, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berfungsi menyediakan informasi yang akurat, relevan, lengkap, tepat waktu, terintegrasi, dan mudah dipahami sehingga dapat membantu proses pengambilan keputusan manajemen. Namun, manfaat tersebut akan dirasakan apabila sistem dimanfaatkan secara optimal oleh seluruh pengguna. Apabila pemanfaatan sistem sudah menjadi prosedur kerja rutin dan relatif seragam bagi seluruh pegawai, maka kualitas sistem tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khoirunnisa Nabila (2026) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga memperkuat pendapat bahwa keberhasilan suatu sistem informasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem itu sendiri, tetapi juga oleh kemampuan pengguna dalam memanfaatkan informasi yang dihasilkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung sebesar 0,923 yang lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 2,048 serta nilai signifikansi sebesar 0,364 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) ditolak dan H_0 diterima.

Secara teoritis, disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi. Pegawai yang disiplin diharapkan mampu bekerja lebih efektif, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Namun, dalam penelitian ini kedisiplinan tersebut belum menjadi faktor dominan yang menentukan pencapaian kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tika Rizki Permata Sari (2025) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja saja belum tentu mampu meningkatkan kinerja apabila tidak diikuti dengan peningkatan kompetensi, motivasi kerja, serta dukungan organisasi.

4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung sebesar 3,114 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Secara teoritis, budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan komitmen pegawai, memperkuat loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi mampu menjadi faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Fahrur Rozi (2019) dan Mochammad Ery Putro Haryadi (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, budaya

organisasi merupakan faktor yang perlu dipertahankan dan terus dikembangkan karena terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4.4 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 8,008 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,94 sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, ketiga variabel mampu menjelaskan sebesar 40,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 59,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi pegawai, lingkungan kerja, sistem penghargaan, komunikasi organisasi, serta faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif dan tidak hanya berfokus pada satu aspek organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dhira Maytri (2021) yang menyimpulkan bahwa kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi perlu terus meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi secara menyeluruh, terutama dengan memperkuat budaya organisasi yang telah terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai, di samping tetap mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi dan pembinaan disiplin kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan 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%.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafafa 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 Kementerian 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.*