

Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Survey Pada Karyawan PT.Sampoerna Agro Tbk

Fictor Hasan¹, Lesi Hertati², Reny Aziatul Pebriani³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Pada Karyawan PT. Sampoerna Agro Tbk Kota Palembang. Sampel terpilih sebanyak 45 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (data primer). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Hasil analisis data dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi.26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. Dan variabel Tingkat Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. Sedangkan variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. dengan demikian bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja karena t hitung $> t$ tabel atau $4.592 > 2.01669$ dan $1.252 < 2.01669$ dengan signifikan $0.000 < 0.05$ dan $0.218 > 0.05$ yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh dan kepuasan kerja tidak berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Sedangkan efektivitas sistem informasi akuntansi karena t hitung $> t$ tabel atau $8.923 > 2.01669$ dengan signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Organisasi*

Copyright (c) 2023 Fictor Hasan

✉ Corresponding author :

Email Address : Fictorhasan23@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan yang cepat akibat persaingan global yang semakin ketat dan kemajuan teknologi yang membuat perusahaan semakin sulit untuk bertahan dan semakin sulit pula bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Namun, masa depan perusahaan adalah milik manager yang dapat mengelola perubahan perusahaan yang lebih baik lagi. Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang disertai dengan persaingan yang semakin ketat (Husnah et al., 2022).

Dalam sebuah perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola dengan sebaik-baiknya. Kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya pada manfaat bantuan dan ketersediaan dana, tetapi faktor manusialah yang paling penting. Selain itu, manusia memiliki beragam keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memanfaatkan penggunaan komputer dalam bidang bisnis maka diperlukan pula sebuah sistem yang dapat menghasilkan informasi yang handal (Shell, 2018).

Dalam pencapaian kinerja, masih ditemukan beberapa masalah yaitu, masih terdapat beberapa program dan kegiatan yang tidak tercapai sesuai dengan target kerja yang ditetapkan salah satunya pada kinerja organisasi. Kinerja (*performance*) mencerminkan suatu gambaran mengenai keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut (Pebriani & Ramdhani S., 2020). Sedangkan Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi dapat berkembang dengan adanya penerapan *Total Quality* Manajemen pada sebuah organisasi (Nurmiati et al 2022).

Salah satu faktor penyebab kinerja organisasi dapat berkembang dengan baik adalah sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi saat ini berkembang menjadi sistem informasi berbasis komputer yang dapat meningkatkan kepuasan pengguna karena kemudahan akses yang didapat dalam mengambil suatu keputusan. Sistem Informasi Akuntansi yang terkomputerisasi memungkinkan pemakai laporan keuangan dapat melihat laporan keuangan setiap saat dengan lebih cepat dan akurat. Sistem informasi akuntansi pada sebuah perusahaan merupakan bagian yang tidak boleh diabaikan. Hal ini didukung dengan banyaknya perusahaan yang telah memakai sistem informasi akuntansi berbasis komputer karena selain memberikan kemudahan bagi penggunanya juga untuk mendapat informasi yang berkualitas. Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan (Romney, M. B., & Steinbart 2018).

Sedangkan Hertati et al (2022), sistem informasi akuntansi meliputi proses, prosedur, dan sistem yang menangkap data akuntansi dari proses bisnis, mencatat data akuntansi ke dalam catatan yang sesuai, memproses data akuntansi secara terperinci dengan mengklasifikasikan, merangkum dan mengkonsolidasikan serta melaporkan data akuntansi yang diringkas ke pengguna internal maupun eksternal. Selain sistem informasi akuntansi terdapat faktor lain dalam kinerja organisasi yaitu tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja. tingkat kepuasan kerja akan meningkat jika teknologi yang digunakan semakin canggih, efektif dan efisien dalam membantu kinerja pada kemajuan perusahaan.

Tingkat kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual dan setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Supatmi et al., 2019). Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima atas pekerjaan dan faktor fisik serta psikologis. Kepuasan kerja berarti kepuasan yang dinikmati di tempat kerja dengan memperoleh pujian atas pekerjaan, perlakuan dan lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang diungkapkan dan diarahkan oleh seorang karyawan akan berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut. Kinerja terkait pekerjaan dapat berdampak positif atau signifikan terhadap kinerja sistem. Pengaruh kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam kepuasan kerja.

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Akbar & Slamet, (2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya diantaranya dinyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan kepuasan pengguna berpengaruh terhadap kinerja individu baik secara parsial maupun simultan (Alfiani et al., 2022). Sama halnya dalam penelitian (Sesilianus Kapa, 2021) dinyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Syaputra, 2021) menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya setiap karyawan

menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan

Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya diantaranya dinyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan kepuasan pengguna berpengaruh terhadap kinerja individu baik secara parsial maupun simultan (Alfiani et al., 2022). Sama halnya dalam penelitian (Sesilianus Kapa, 2021) dinyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Syaputra, 2021) menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Keterlambatan Karyawan PT Sampoerna Agro Tbk Palembang Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Keterlambatan	Total Tepat Waktu	Rata-Rata Kurang Jam Kerja
Januari	45	12	33	1:38 Jam
Februari	45	9	36	1:09 Jam
Maret	45	22	23	1:32 Jam
April	45	11	34	1:35 Jam
Mei	45	8	37	1:08 Jam
Juni	45	25	20	1:48 Jam
Juli	45	13	32	1:38 Jam
Agustus	45	21	24	1:26 Jam
September	45	15	30	1:38 Jam
Oktober	45	16	29	1:18 Jam
November	45	29	16	1:06 Jam
Desember	45	20	25	1:13 Jam

Sumber Data: PT Sampoerna Agro Tbk

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa keterlambatan di PT Sampoerna Agro Tbk Palembang relatif cukup tinggi, dalam setahun sekitar 37% karyawan pada perusahaan ini mengalami keterlambatan kerja atau dalam setahun rata-rata keterlambatan karyawan 1:30 menit. keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan November, yaitu sebanyak 29 karyawan atau hampir 64% karyawan mengalami keterlambatan. Angka keterlambatan terkecil pada bulan Mei yaitu sebesar 8 Karyawan mengalami keterlambatan. Akan tetapi untuk nilai rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan Juni yaitu sebanyak 1 jam 48 menit.

Berdasarkan survey awal, fenomena yang terjadi pada PT Sampoerna Agro Tbk ialah masih banyak sistem informasi akuntansi yang masih belum efektif,, kurangnya pengetahuan kompetensi pengguna dan minimnya pelatihan dalam penerapan sistem, membuat karyawan dan beberapa lini bagian perusahaan belum mampu menjalankan sistem dengan baik, pemberian apresiasi dari perusahaan kepada karyawan yang membuat karyawan mengalami ketidakpuasan

dalam pekerjaannya, Selain itu banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan akibat lamanya proses kerja yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan pada bagian kinerja karyawan yang lain. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada pengurangan jam kerja yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan menurun.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif, karena data yang digunakan merupakan data utama yang diperoleh dari responden dengan mengisi kuesioner. Penelitian kuantitatif merupakan cara untuk menguji asumsi yang diungkapkan dengan melihat hubungan antar variabel. Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja dan Tingkat kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah Sistem informasi akuntansi dan Kinerja organisasi. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sampoerna Agro Tbk Palembang yang berjumlah 45 responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah dimana seluruh populasi di jadikan sampel.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Metode analisis data menggunakan uji analisis deskriptif, uji kualitas data, uji Asumsi Klasik, uji regresi linear berganda, Uji koefisien determinasi R², dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT sampoerna Agro Tbk adalah sebuah perusahaan publik di Indonesia yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pemrosesan produk-produk. PT sampoerna Agro Tbk didirikan pada 07 juni 1993 perusahaan ini memiliki kode saham SGRO dan bergerak dalam bidang produksi untuk menghasilkan produk sawit, benih unggul sawit, karet dan sagu.

HASIL PENELITIAN

DATA UJI VALIDITAS

a. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	29.36	14.053	.560	.791
X12	29.67	13.727	.497	.796
X13	29.78	13.131	.575	.785
X14	30.07	12.473	.559	.787
X15	29.62	13.422	.580	.785
X16	29.89	12.056	.577	.785
X17	29.47	14.436	.396	.808
X18	29.53	12.709	.532	.791

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk N = 45 pada signifikan 5% (0.05) didapatkan r tabel = 0,2483. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel atau r hitung > 0.2483, maka disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

b. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	25.29	10.074	.393	.778
X22	25.40	9.200	.667	.719
X23	24.84	11.316	.356	.778
X24	25.29	9.665	.580	.737
X25	25.31	9.037	.594	.733
X26	25.31	9.356	.576	.737
X27	24.96	10.998	.373	.775

Sumber:Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk N = 45 pada signifikan 5% (0.05) didapatkan r tabel = 0,2483. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel atau r hitung > 0.2483, maka disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

c. Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (Y1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	58.13	42.936	.502	.873
Y12	58.24	42.098	.501	.874
Y13	58.24	40.416	.713	.863
Y14	58.09	42.037	.580	.870
Y15	58.11	41.965	.571	.870
Y16	58.09	45.037	.350	.879
Y17	58.07	41.927	.538	.872
Y18	58.18	41.831	.642	.867
Y19	58.27	44.336	.502	.874
Y110	58.07	44.882	.451	.875
Y111	57.80	45.118	.364	.878
Y112	58.09	42.083	.576	.870
Y113	58.36	38.962	.682	.864
Y114	58.11	42.783	.595	.869
Y115	58.20	43.755	.442	.876

Sumber:Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel sistem informasi akuntansi dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk N = 45 pada signifikan 5% (0.05) didapatkan r tabel = 0,2483. Berdasarkan

tabel diatas dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0.2483, maka disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

d. Uji Validitas Kinerja Organisasi (Y2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y21	38.20	20.482	.348	.839
Y22	38.58	18.659	.436	.837
Y23	38.44	18.616	.571	.818
Y24	38.51	18.392	.666	.808
Y25	38.18	19.695	.603	.817
Y26	38.40	18.791	.642	.811
Y27	38.20	20.482	.492	.826
Y28	38.22	19.540	.598	.817
Y29	38.40	18.836	.634	.812
Y210	38.47	19.664	.421	.833

Sumber:Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kinerja organisasi dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $N = 45$ pada signifikan 5% (0.05) didapatkan r tabel = 0,2483. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0.2483, maka disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

UJI REABILITAS (Semua Variabel)

Variabel	Keterangan	Batas Reliabilitas	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X ₁)	Reliabel	0.06	0.812
Kepuasan Kerja (X ₂)	Reliabel	0.06	0.780
Sistem Informasi Akuntansi (Y1)	Reliabel	0.06	0.879
Kinerja Organisasi (Y2)	Reliabel	0.06	0.837

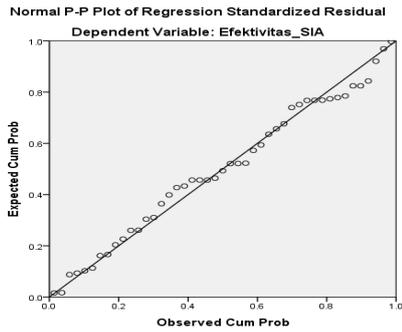
Sumber:Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Dari hasil data uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memenuhi syarat reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.06 sehingga pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas (Persamaan 1)

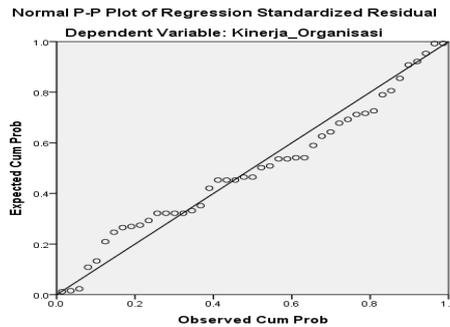
Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas...



Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan gambar diatas bahwa titik - titik penyebaran berada pada garis diagonal. Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Normalitas (Persamaan 2)



Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan gambar diatas bahwa titik - titik penyebaran berada pada garis diagonal. Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Multikolinearitas (Persamaan 1)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Displin_Kerja	.500	1.999
	Kepuasan	.500	1.999
a. Dependent Variable: Efektivitas_SIA			

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

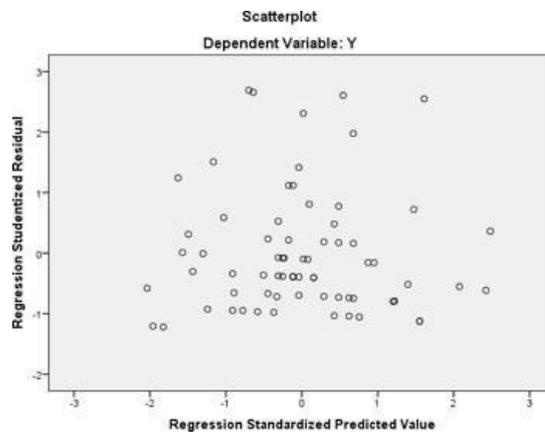
d. Uji Multikolinearitas (Persamaan 2)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Efektivitas_SIA	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi			

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat melalui Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independent memiliki VIF 0,10. Hal ini berarti antara variabel bebas yaitu Kompensasi dan Motivasi tidak saling berkorelasi, sehingga dapat dinyatakan model regresi linear berganda terbebas dari asumsi multikolinearitas.

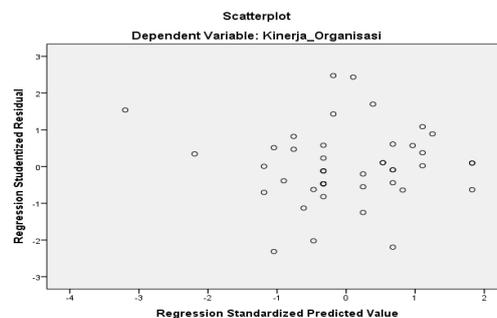
e. Uji Heteroskedastisitas (Persamaan 1)



Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji heteroskedastisitas dengan melihat scatterplot grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan dari hasil scatterplot model ini terbebas dari heteroskedastisitas.

f. Uji Heteroskedastisitas (Persamaan 2)



Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwa titik - titik menyebar secara acak serta tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA (Persamaan 1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.696	6.116		2.566	.014
	Displin Kerja	1.083	.236	.638	4.592	.000
	Kepuasan	.335	.268	.174	1.252	.218

a. Dependent Variable: Efektivitas SIA

Sumber:Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian regresi linear berganda sehingga menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y1 = 15.696 + 1.083X_1 + 0.335X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi linear berganda yang telah didapatkan yang diuraikan diatas memperlihatkan bahwa nilai konstanta yang didapatkan yaitu sebesar 15.695, yang dapat diartikan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai nilai 0, Maka dampaknya terhadap nilai variabel sistem informasi akuntansi dapat diprediksikan akan mendapatkan nilai sebesar 15.695.
2. Variabel (X_1) Disiplin kerja pada model regresi linier berganda yang telah didapatkan diatas memperlihatkan bahwa nilai yang didapatkan yaitu sebesar 1.083 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel (X_1) Disiplin kerja memperoleh nilai yang meningkat satuan dengan anggapan semua nilai variabel lain tetap atau tidak berubah maka (Y) Sistem Informasi Akuntansi akan ikut mengalami peningkatan sebesar 1.083.
3. Variabel (X_2) kepuasan kerja pada model regresi linier berganda yang telah didapatkan diatas memperlihatkan bahwa nilai yang didapatkan yaitu sebesar 0.335 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel (X_1) kepuasan kerja memperoleh nilai yang meningkat satuan dengan anggapan semua nilai variabel lain tetap atau tidak berubah maka (Y) Sistem Informasi Akuntansi akan ikut mengalami peningkatan sebesar 0.335

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA (Persamaan 2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardied Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.768	3.930		1.977	.055
	Efektivitas SIA	.560	.063	.806	8.923	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber:Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian regresi linear berganda sehingga menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y2= 7.768 + 0.560Y$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi linear berganda yang telah didapatkan yang diuraikan diatas memperlihatkan bahwa nilai konstanta yang didapatkan yaitu sebesar 7.768, yang dapat

diartikan bahwa apabila variabel efektivitas sistem informasi (Y) mempunyai nilai 0, Maka dampaknya terhadap nilai variabel kinerja organisasi dapat diprediksikan akan mendapatkan nilai sebesar 7.768.

2. Variabel (Y) efektivitas sistem informasi akuntansi pada model regresi linier berganda yang telah didapatkan diatas memperlihatkan bahwa nilai yang didapatkan yaitu sebesar 0.560 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel (Y1) efektivitas sistem informasi akuntansi memperoleh nilai yang meningkat satuan dengan anggapan semua nilai variabel lain tetap atau tidak berubah maka (Y2) Kinerja organisasi akan ikut mengalami peningkatan sebesar 0.560.

KOEFISIEN DETERMINASI (Persamaan 1)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.575	4.543
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Displin Kerja				
b. Dependent Variable: Efektivitas SIA				

Sumber:Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Tabel diatas menunjukkan nilai adjusted R Square. Yang mana variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen dengan range nilai nya antara nilai 0 sampai 1, nilai adjusted R square sebesar 0.575. Dengan demikian koefisien determinasi dapat di hitung dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 K_d &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0.575) \times 100\% \\
 &= 57.5\%
 \end{aligned}$$

Sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang meliputi disiplin kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan tentang variabel efektivitas sumber informasi akuntansi sebesar 0.575 atau 57,5%. serta sisanya 42,5% dapat diperoleh dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KOEFISIEN DETERMINASI (Persamaan 2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.641	2.899
a. Predictors: (Constant), Efektivitas SIA				
b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi				

Sumber:Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai adjusted R Square. Yang mana variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen dengan range nilai nya antara nilai 0 sampai 1, nilai adjusted R square sebesar 0.641. Dengan demikian koefisien determinasi dapat di hitung dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 K_d &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0.641) \times 100\% \\
 &= 64.1\%
 \end{aligned}$$

sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang meliputi efektivitas sistem informasi akuntansi mampu menjelaskan tentang variabel kinerja organisasi sebesar 0.641 atau 64,1%. serta sisanya 35,9% dapat diperoleh dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien determinansi sebesar 0,501 atau 50,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 50,1% sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

a. Uji T (Persamaan 1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.696	6.116		2.566	.014
	Displin Kerja	1.083	.236	.638	4.592	.000
	Kepuasan	.335	.268	.174	1.252	.218

a. Dependent Variable: Efektivitas_SIA

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

- a. Adanya pengaruh disiplin kerja, tingkat kepuasan kerja terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Pada persamaan regresi pertama antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi pada tabel 4.16 atau variabel X terhadap Y. dengan demikian bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.592 > 2.01954$ dan $1.252 < 2.01954$ df 41 dengan signifikan $0.000 < 0.05$ dan $0.218 > 0.05$ nilai df adalah (45 sampel - 4 variabel) yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh dan kepuasan kerja tidak berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

b. Uji T (Persamaan 2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.768	3.930		1.977	.055
	Efektivitas_SIA	.560	.063	.806	8.923	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Vers.26.0.

- b. Adanya pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi

Pada persamaan regresi kedua antara variabel efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi pada tabel 4.16 atau variabel Y1 terhadap Y2. dengan demikian bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8.923 > 2.01954$ dengan signifikan $0.000 < 0.05$ nilai df adalah (45 sampel - 4 variabel). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas sistem informasi Akuntansi

Pada hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan akan mempengaruhi kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja organisasi dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang baik

pada perusahaan, maka karyawan dapat melakukan proses operasi maupun informasi dengan lebih efektif dan efisien sehingga hasil kinerja yang dicapai dapat sesuai dengan tujuan perusahaan

2. Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Pada hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Hal ini dapat dikaitkan dengan teori, mengenai salah satu faktor yang memengaruhi minat pemanfaatan dan penggunaan sistem informasi, yaitu ekspektasi kinerja. Seorang karyawan yang telah memiliki kepuasan kerja, dalam hal ini berkaitan dengan penggunaan sistem informasi Akuntansi, berarti telah percaya bahwa menggunakan suatu sistem akan membantu dirinya untuk mendapatkan keuntungan-keuntungan kinerja dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dikaitkan dengan Teori *Technology Acceptance Model (TAM)*, yang tidak sejalan dengan teori, menyatakan bahwa dengan penggunaan sistem informasi dapat meningkatkan kerja individu atau perusahaan, serta penggunaan sistem informasi akan mempermudah para user-nya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka

3. Pengaruh Efektivitas Sistem Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi

Pada hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penerapan SIA akan membantu perusahaan untuk menyajikan laporan keuangan ke dalam bentuk informasi yang akurat dan terpercaya. Hal ini bisa dilihat dari banyak pihak yang memanfaatkan SIA untuk mencapai keunggulan bagi perusahaan. Dengan adanya SIA, karyawan akan menjadi lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga membantu manajer dalam mengambil suatu keputusan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini:

1. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Berdasarkan teori TAM (*technology acceptance model*) bertujuan untuk menjelaskan dan memperkirakan penerimaan (*acceptance*) pengguna terhadap suatu sistem informasi. Teori TAM menjelaskan jika setiap karyawan pengguna SIA mampu menerima manfaat dan merasakan kemudahan dari adanya suatu sistem informasi akuntansi, maka disiplin kerja akan mempengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi karena Disiplin kerja merupakan sikap tanggung jawab seseorang dalam menyikapi adanya sistem informasi akuntansi yang digunakan perusahaan dengan cara menaati segala peraturan yang berlaku.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Hal ini dapat dikaitkan dengan Teori *Technology Acceptance Model (TAM)*, yang menyatakan bahwa dengan penggunaan sistem informasi dapat meningkatkan kerja individu atau perusahaan, serta penggunaan sistem informasi akan mempermudah para user-nya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Namun kenyataannya, Penyebab gagalnya kepuasan kerja dalam pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi adalah karena individu pemakai sistem informasi akuntansi yang sudah mencapai titik kepuasan kerja sudah nyaman menggunakan sistem informasi yang ada sehingga individu pemakai sistem informasi akuntansi tersebut tidak membutuhkan efektivitas sistem informasi akuntansi dalam kerjanya.
3. Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini sangat berkaitan dengan teori *Technology Acceptance Model (TAM)* dimana pada teori ini menunjukkan faktor-faktor pengguna terhadap teknologi dalam penggunaan teknologi baru dan diharapkan dapat mengimplementasikan sistem atau teknologi dengan baik. TAM meyakini bahwa penggunaan sistem informasi akan meningkatkan kinerja individual atau kinerja perusahaan dan dari penggunaan sistem

informasi ini akan mempermudah pengguna dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dikarenakan sistem informasi akuntansi yang ada di perusahaan memadai. ada untuk pemahaman karyawan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi, pernah dilakukannya pelatihan mengenai sistem informasi akuntansi sehingga sistem informasi akuntansi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempermudah pelaksanaan tugas oleh setiap individu dalam organisasi. Keberhasilan sistem informasi akuntansi juga tergantung pada sikap dan kepercayaan pemakai sistem terhadap sistem informasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik sistem yang melekat, tetapi lebih kepada sejauh mana sistem tersebut dipercaya dapat memenuhi kebutuhan tugas karyawan. Sistem informasi akuntansi yang diimplementasikan dalam organisasi seharusnya dapat memberikan manfaat pada kinerja individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya.

Referensi :

- A Ali, B. J., Ahmad Wan Omar, W., Perlis, M., & Rosni Bakar, M. (2016). Accounting Information System (AIS) and Organizational Performance: Moderating Effect of Organizational Culture. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, IV(4), 138-158. <http://ijecm.co.uk/>
- Abdul Nasser, H., Hayati Lubis, R., & Winda Sari, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan*. 42-53.
- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6, 283-295.
- Agustina, F., & Putri Permata Sari, D. (2020). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Pengetahuan Manajer, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 2011, 36-48.
- Ahmad, M. A., & Al-Shbiel, S. O. (2019). The Effect of Accounting Information System on Organizational Performance in Jordanian Industrial SMEs: The Mediating Role of Knowledge Management. *International Journal of Business and Social Science*, 10(3). <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n3p9>
- Akbar, T., & Slamet, S. (2018). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada Pt At Indonesia Di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 113. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.171>
- Alfiani, L., Septiawan, B., & Suratman, S. S. (2022). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pengguna Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 5(1), 47-61. <https://doi.org/10.22219/jaa.v5i1.17962>
- Andi Hardiyanti, Sesilianus Kapa, N. I. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Tingkat Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi (Jria)*, Vol. 1 No.
- Ariana, R. (2018). *pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi, perceived usefulness, dan disiplin kerja terhadap kepuasan pengguna software Sistem Informasi Akuntansi Bulog pada Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur*. 1-23.
- Budiman, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Intellectual Capital, Dan Keragaman Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Vol.2(2), 931-947.
- Candra, A. D. (2018). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Pengetahuan Manajer Akuntansi Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, 22(2), STIE Widya Gama, Lumajang.
- Change, G., Cimino, M., York, N., Alifah, U., Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A., Chinatown, Y., Staff, C., & Change, G. (2021a). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Change, G., Cimino, M., York, N., Alifah, U., Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A., Chinatown, Y., Staff, C., & Change, G. (2021b). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Dewi, S. P., Husna, A., Bekala, K., Medan, K., Indonesia, M., Bekala, K., Medan, K., & Indonesia, M. (2022). JEKKP (*Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*) Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Disiplin dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. 4(1), 46–57.
- Dr. Azmi Fitriati, M.Si., Ak., C. (2020). *Instrumen Pengukuran Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*.
- Erawati, T., & Winangsit, W. (2019). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja Organisasi (studi empiris satuan kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*, 1(1), 93–102. <https://doi.org/10.24964/japd.v1i1.803>
- Fitriati, A. (2020). Instrumen Pengukuran Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. *Karya Ilmiah*, 1–10. <http://digital.library.ump.ac.id/id/eprint/563>
- Hama, A., Filianus, M., Murwati, Y., & Helena N, M. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 5(1), 63. <https://doi.org/10.51774/mapan.v5i1.131>
- Hardiyanti, A., Kapa, S., & Ismail, N. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Tingkat Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende). *Jurna Riset Ilmu Akuntansi*, 1(2), 1–9.
- Hariyadi, R., Fitri, M., & Arisandi, D. (2019). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Keamanan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu*, 2(2), ISSN 2621-8348.
- Hertati, L., Benarli Nugraha, D., & Azmi, Z. (2022). *Sistem Informasi Akuntansi* (D. Purnama Sari (Ed.)).
- Husnah, M., Batubara, I. W., Siregar, A. I. F., Rahmadhani, S., & Suhairi. (2022). Pengantar Pemasaran Global. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 923–926.
- I M Alnajjar, M. (2017). Impact of Accounting Information System on Organizational Performance: A Study of SMEs in the UAE. *Global Review of Accounting and Finance*, 8(2), 20–38. <https://doi.org/10.21102/graf.2017.09.82.02>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Julianti. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rina Mitra Raharja*.
- K, D., & Santoso, A. (2020). Peran Partisipasi Anggaran Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Competence : Journal of Management Studies*, 14(2), 113–143. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v14i2.8954>
- Kiswanto, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eksis*, 3(1), 18–22.
- Kusumawati, N. P. A., & Ayu, P. C. (2019). Pengaruh Kinerja Individual Dan Kemampuan Teknik Personal Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dengan Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Pemoderasi. *Widya Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 77–95. <https://doi.org/10.32795/widyaakuntansi.v1i2.384>
- Mekta. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta*.
- Moshinsky, M. (1959). Implementasi Fungsi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Disiplin Kerja di Kantor Dinas Sosial Kota Medan. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- MUHAMMAD, K. (2019). *Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik*.
- Nurmiati, N., Wahyudi, W., Rusydi, B. U., Farild, M., & Bakhtiar, F. (2022). Pengaruh total quality management, dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. *Inovasi*, 18(1), 59–67.

<https://doi.org/10.30872/jinv.v18i1.10826>

- OLIVIA, N. (2021). Universitas Bung Hatta. Sumatera, Jl Karang, Ulak Utara, Padang Syaputra, Riki, 6-7. <http://repo.bunghatta.ac.id/3293/3/36> ARIF MURANDA 1510017411019 BAB I.pdf
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OSF Preprints*.
- Pebriani, R. A., & Ramdhani S., S. D. (2020). Analisis Rasio Profitabilitas, Likuiditas, dan Solvabilitas dalam Mengukur Kinerja Keuangan pada Koperasi Karyawan BUMN di Palembang Periode 2016-2018 (Studi Kasus Kopkar PUSRI & Kopkar Semen Baturaja). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(2), 120. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v11i2.1194>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22-38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratiwiningtyas, F., & Prasetyo, A. (2018). Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.22219/jaa.v1i1.6950>
- Putri, R., & Hidayat, R. (2022). Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Dan Motivasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 305-315. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1776>
- Rahardindasya, pratiwi dan erfin. (2021). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi, Perceived Usefulness, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pengguna Software Sistem Informasi Akuntansi Bulog(Studi Empiris Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur). *Umm*.
- Rhodes, F. (1971). Efektivitas Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja Dan Kecendrungan Kecurangan Akuntansi. *The Mathematical Gazette*, 55(393), 298-305. <https://doi.org/10.2307/3615019>
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 30-36.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Sistem Informasi Akuntansi*. (Salemba Em).
- Rosni, W. L., Rosni, W. L., Hernawan, D., & Pratidina, G. (2019). Analysis of Assessment of Organizational Performance. *Analysis of Assessment of Organizational Performance of Regional Devices in Bogor City (Case Study in P Satpol Pp Department, Bogor City)*.
- Semarajana, I. P. C., Kepramareni, P., & Pradnyawati, S. O. (2022). Pengaruh Kemampuan Pemakai Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologiinformasi, Partisipasi Pemakai Teknologi Informasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Sukawati. *Jurnal Kharisma*, 4(2), 387-396.
- Shikieri, A. B. El, & Musa, H. A. (2012). Factors Associated with Occupational Stress and Their Effects on Organizational Performance in a Sudanese University. *Creative Education*, 03(01), 134-144. <https://doi.org/10.4236/ce.2012.31022>
- Suharyadi, D. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Toko Yoehan Wanaherang Bogor. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer*, 3(2), 189-196.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25-37.
- Syaputra, R. (2021). Universitas Bung Hatta. Sumatera, Jl Karang, Ulak Utara, Padang Syaputra, Riki, 6-7.
- Turner, Leslie, Andrea Weickgenannt, dan M. K. C. (2017). *Accounting Information Systems*.
- Valentino Anggara, W. P., & Yadnyana, I. K. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(2), 1580. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i02.p29>