

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA
ORGANISASI DAN KUALITAS SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
ADMINISTRASI KEUANGAN DI PT BAKTI TIMAH MEDIKA
CAB. KARIMUN**

**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Akuntansi**



**VALLY IZZA ALFARISI
NIM. 190462201039**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS MARITIM
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Vally Izza Alfarisi
NIM : 190462201039
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Maritim
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dosen penguji dan telah direvisi sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelas Sarjana Akuntansi (S.Ak) pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.

Menyetujui,

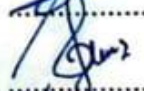
Dosen Pembimbing I


Jack Febriand Adel, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 197702062021211004

Dosen Pembimbing II


Ronia Tambunan, M.Ak
NIP. 199410082022032017

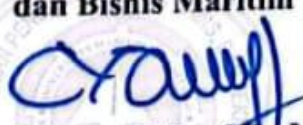
Panitia Penguji

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>H. Achmad Uzaimi, SE., M.Si</u> NIP. 198909262019031013	Ketua Penguji		6/8-25
2. <u>Jack Febriand Adel, SE., M.Si., Ak., CA</u> NIP. 197702062021211004	Penguji I		5/8-25
3. <u>Gina Septiana, SE., M.Si</u> NIP. 198809292022032010	Penguji II		6/8-25
4. <u>Tumpal Manik, M.Si</u> NIP. 197606262021211003	Penguji III		5/8-25
5. <u>Suci Wahyuliza, SE., M.Si</u> NIP. 199007052022032008	Penguji IV		5/8-25

Tanggal lulus: Senin, 4 Agustus 2025

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Maritim


Dr. Myrna Sofia, SE., M.Si
NIP. 198207032015042001

Koordinator Program Studi
Akuntansi


Ardiansyah, SE., M.Si
NIP. 198909262019031013

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vally Izza Alfarisi

NIM : 190462201039

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Maritim

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.

Disetujui untuk digunakan dalam mengajukan sidang skripsi.

Tanjungpinang, Senin, 23 Juni 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Jack Febriand Adel, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 197702062021211004

Dosen Pembimbing II



Ronia Tambunan, M.Ak
NIP. 199410082022032017

Mengetahui,

**Koordinator Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim
Universitas Maritim Raja Ali Haji**



Ardiansyah, SE., M.Si
NIP. 198909262019031013

PERNYATAAN ORSINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Maritim Raja Ali Haji maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Maritim Raja Ali Haji.

Tanjungpinang, 4 Agustus 2023

Pernyataan



Vally Izza Altarisi
NIM. 190462201039

ABSTRAK

Vally Izza : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi,
Alfarisi, 2025 dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja
Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika
Cab. Karimun
Dosen Pembimbing : Jack Febriand Adel, SE., M.Si., Ak., CA
dan Ronia Tambunan, M.Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi keuangan di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik survei yang melibatkan seluruh populasi, yaitu sebanyak 55 orang karyawan administrasi keuangan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Nilai *Adjusted R²* sebesar 85,9% menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan administrasi keuangan.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Kualitas Sistem Informasi, Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

ABSTRACT

Vally Izza : *The Impact of Accounting Information Systems, Organizational Culture, and the Quality of Accounting Information Systems on the Performance of Financial Administrative Employees at PT Bakti Timah Medika, Karimun Branch*
Alfarisi, 2025
Supervisors: Jack Febriand Adel, SE., M.Si., Ak., CA and Ronia Tambunan, M.Ak

This study aims to examine the influence of accounting information systems, organizational culture, and the quality of accounting information systems on the performance of employees in the financial administration department at PT Bakti Timah Medika, Karimun Branch. The research employed a quantitative approach using a survey method involving the entire population of 55 financial administration employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that all three independent variables Accounting Information Systems (X1), Organizational Culture (X2), and the Quality of Accounting Information Systems (X3) have a significant influence on the Performance of Financial Administration Employees (Y), both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 85.9% indicates that these variables collectively explain the majority of the variation in employee performance.

Keywords : *Accounting Information System, Organizational Culture, Quality of Accounting Information Systems, Performance of Financial Administrative Employees*

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Sarjana Akuntansi (S.Ak) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim, Universitas Maritim Raja Ali Haji.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasihat dari berbagai banyak pihak. Melalui kesempatan ini peneliti menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof Dr. Agung Dhamar Syakti, S. Pi, DEA selaku Rektor Universitas Maritim Raja Ali Haji yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Maritim Raja Ali Haji.
2. Ibu Dr. Myrna Sofia, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim Universitas Maritim Raja Ali Haji, yang telah memberikan dukungan, fasilitas, serta arahan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini berlangsung.
3. Ibu Rizki Yuli Sari, SE., M.Si., Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim Universitas Maritim Raja Ali Haji, yang

telah memberikan persetujuan dan dukungan atas pelaksanaan penelitian ini sebagai bagian dari penyusunan skripsi.

4. Ibu Suci Wahyuliza, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim Universitas Maritim Raja Ali Haji, atas kontribusi akademiknya dalam mendukung kelancaran proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Ardiansyah, SE., M.Si selaku Koordinator Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim Universitas Maritim Raja Ali Haji, atas dukungan akademik dan persetujuannya dalam pelaksanaan penelitian ini.
6. Bapak Jack Febriand Adel, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dosen Pembimbing I atas segala bimbingan, arahan ilmiah, serta waktu dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan baik dan terarah.
7. Ibu Ronia Tambunan, M.Ak, selaku Dosen Pembimbing II atas kesediaan, kesabaran, serta masukan konstruktif yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini, yang sangat membantu penulis dalam memperdalam pemahaman akademik dan menyempurnakan isi penelitian.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim Universitas Maritim Raja Ali Haji, yang telah membagikan ilmu, wawasan, dan bimbingan akademik selama masa perkuliahan, yang menjadi bekal berharga dalam penyusunan skripsi ini dan dalam perjalanan akademik penulis secara keseluruhan.

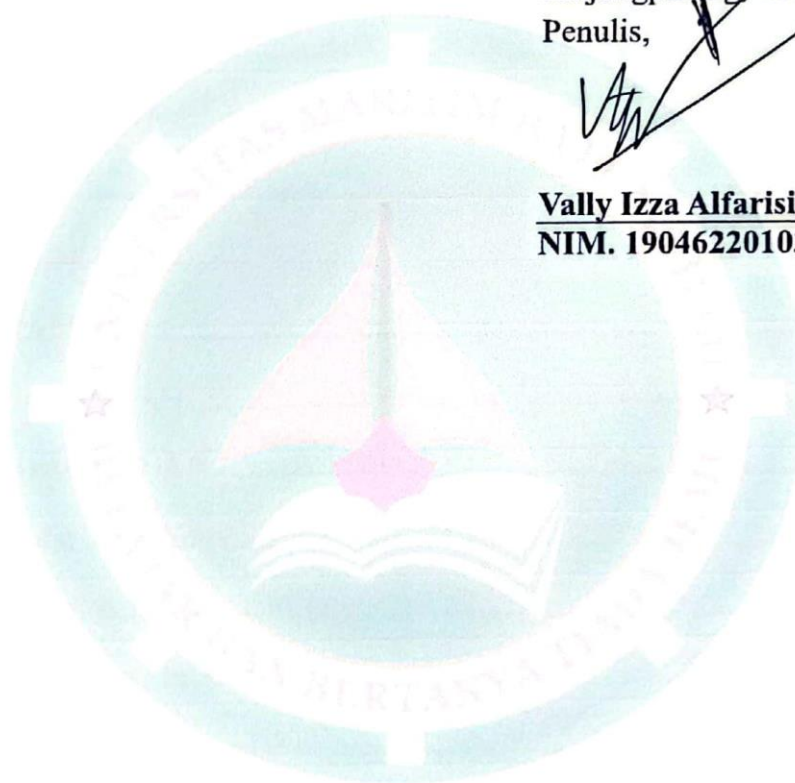
9. Ibu Yulia Nurmalasari, SE, selaku Kepala Bagian Keuangan PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun, yang telah memberikan izin serta dukungan penuh kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di lingkungan kerja perusahaan. Kesediaan dan kerja sama yang diberikan sangat membantu kelancaran proses pengumpulan data dan pelaksanaan penelitian ini.
10. Ibu Sri Idarsih, SE, selaku Wakil Kepala Bagian Keuangan PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan selama proses penelitian berlangsung. Bantuan beliau sangat berarti dalam memahami proses administrasi keuangan yang menjadi fokus utama penelitian ini.
11. Kepada keluarga tercinta, khususnya Alm. Bapak Munzir Ismail dan Ibu Kelani sebagai orang tua yang selalu menjadi sumber kekuatan, serta adik perempuan saya, Nanditha Dwi Zirani, yang senantiasa memberikan semangat dan doa. Dukungan tanpa henti dari keluarga merupakan motivasi terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan dan penulisan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman Asrama Mahasiswa Putra & Putri Karimun yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup dan akademik penulis selama masa studi. Kebersamaan, dukungan moral, serta semangat yang kalian berikan menjadi penyemangat tersendiri dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Teman-teman angkatan 2019, 2020, dan 2021 Program Studi Akuntansi Universitas Maritim Raja Ali Haji yang saya banggakan, atas semangat kebersamaan, dukungan moral, dan kebersamaan yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya akhir (Skripsi) dapat bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 4 Agustus 2025
Penulis,



Vally Izza Alfarisi
NIM. 190462201039



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN ORSINALITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Pembatasan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.7 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
.....	12
2.1 Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi	16

2.1.3 Budaya Organisasi	22
2.1.4 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	26
2.2 Review Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran	32
2.4 Pengembangan Hipotesis	34
2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan	34
2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan	35
2.4.3 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan	36
2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan	37
2.5 Hipotesis	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	40
3.1.1 Objek Penelitian	40
3.1.2 Ruang Lingkup Penelitian	40
3.2 Metode Penelitian	40
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	41
3.3.1 Variabel Independen	42
3.3.2 Variabel Dependen	42
3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel	48
3.4.1 Populasi	48
3.4.2 Sampel	48

3.5	Prosedur Pengumpulan Data	49
3.5.1	Sumber data	49
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	49
3.6	Metode Analisis.....	50
3.6.1	Skala Pengukuran	50
3.6.2	Uji Kualitas Instrumen.....	51
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	52
3.6.4	Analisis Regresi Linear Berganda	54
3.6.5	Uji Hipotesis	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		58
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.1.1	Profil PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun.....	58
4.1.2	Visi dan Misi PT Bakti Timah Medika.....	60
4.2	Distribusi Responden	60
4.3	Karakteristik Responden	61
4.3.1	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.3.2	Berdasarkan Usia	63
4.3.3	Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
4.3.4	Berdasarkan Status Pernikahan.....	66
4.3.5	Berdasarkan Jabatan	68
4.3.6	Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
4.4	Hasil Penelitian	72
4.4.1	Uji Statistik Deskriptif.....	72
4.4.2	Uji Kualitas Instrumen.....	73
4.4.1	Uji Asumsi Klasik.....	76

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	80
4.4.2 Uji Hipotesis	81
4.5 Pembahasan.....	86
4.5.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan	86
4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan	87
4.5.3 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan	89
4.5.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan	90
BAB V PENUTUP.....	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

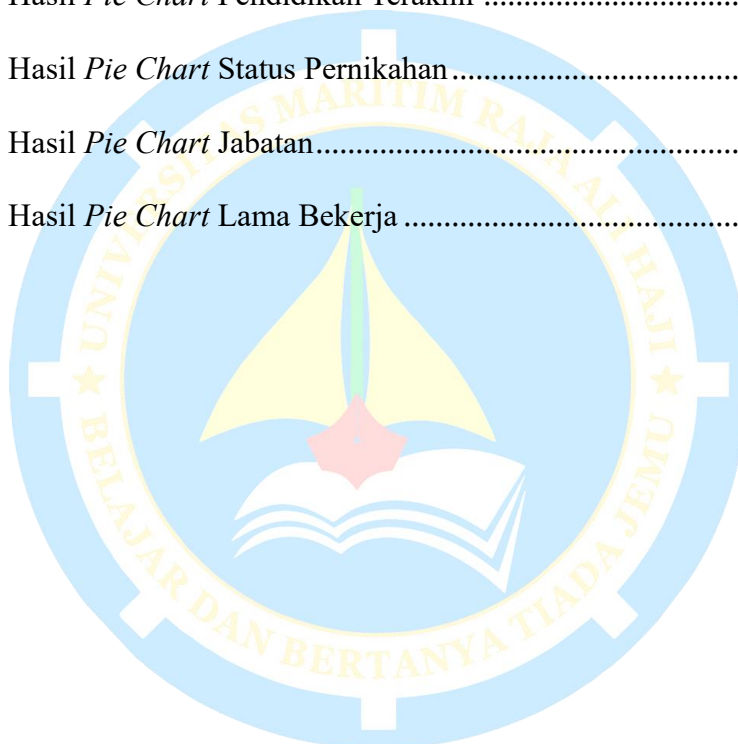
No. Tabel	Keterangan	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 3.2	Instrumen Kuesioner Penelitian	45
Tabel 3.3	Jumlah Populasi.....	48
Tabel 3.4	Skala Pengukuran	51
Tabel 4.1	Distribusi Responden	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	67
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	68
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
Tabel 4.8	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	72
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 4.14	Uji Regresi Linear Berganda.....	80
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial (Uji T)	81
Tabel 4.16	Hasil Uji Simultan (Uji F)	84

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	85
---	----



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Keterangan	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1	Logo PT Bakti Timah Medika.....	60
Gambar 4.2	Hasil <i>Pie Chart</i> Jenis Kelamin	62
Gambar 4.3	Hasil <i>Pie Chart</i> Usia	64
Gambar 4.4	Hasil <i>Pie Chart</i> Pendidikan Terakhir	66
Gambar 4.5	Hasil <i>Pie Chart</i> Status Pernikahan	67
Gambar 4.6	Hasil <i>Pie Chart</i> Jabatan.....	69
Gambar 4.7	Hasil <i>Pie Chart</i> Lama Bekerja	71



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Keterangan
Lampiran 1	Surat Izin Penelitian
Lampiran 2	Foto Dokumentasi PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun
Lampiran 3	Lembar Kuesioner
Lampiran 4	Tabel Tabulasi Hasil Kuesioner
Lampiran 5	Tabel Hasil Uji SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah perkembangan era globalisasi yang penuh tantangan, dunia usaha menghadapi tingkat persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan performa secara signifikan agar tetap bertahan, berkembang, dan unggul dalam kompetisi pasar. Salah satu elemen penting yang mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara menyeluruh adalah kinerja karyawan administrasi keuangan, yang berperan strategis dalam pengelolaan sumber daya keuangan perusahaan.

Menurut Purnomo dan Halimatusadiah (2021), kinerja karyawan merupakan capaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas yang telah direncanakan, baik dari segi waktu maupun tempat, dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yang terbagi ke dalam aspek internal dan eksternal. Afandi (dalam Rozi, 2019) menjelaskan bahwa faktor internal mencakup kemampuan individu, motivasi, tingkat kepuasan kerja, serta karakteristik personal seperti kepribadian, nilai-nilai yang dianut, dan latar belakang. Sementara itu, faktor eksternal meliputi keberadaan sistem informasi akuntansi, nilai-nilai budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang mendukung, serta kualitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam organisasi.

Sistem informasi akuntansi merupakan elemen penting dan strategis dalam mendukung kinerja karyawan di bagian administrasi keuangan, khususnya di era

digital saat ini. Sistem ini memiliki fungsi utama dalam menghimpun, mengolah, serta menyajikan data keuangan secara akurat, relevan, dan tepat waktu. Romney dan Steinbart (2014) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi yang dirancang dengan baik dapat secara signifikan membantu karyawan administrasi keuangan melalui penyediaan informasi dan alat kerja yang mendukung efisiensi tugas, pengambilan keputusan yang cepat, serta peningkatan produktivitas organisasi. Keberadaan sistem yang andal juga menjadi fondasi bagi operasional keuangan yang tertib, membantu karyawan dalam mengelola informasi keuangan secara sistematis, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Di samping sistem informasi akuntansi, budaya organisasi juga berperan sangat signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan di bagian administrasi keuangan. Budaya organisasi mencerminkan sekumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang dimiliki oleh anggota tim keuangan dalam sebuah institusi. Juliawati et al. (2024) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu mendorong peningkatan kinerja, semangat kerja, kepuasan profesional, serta pengembangan berkelanjutan dalam aktivitas administrasi keuangan. Robbins dan Judge (2008) turut menegaskan bahwa budaya yang menumbuhkan inovasi, kerja sama, dan peningkatan kompetensi di bidang keuangan akan memberikan dampak signifikan terhadap performa karyawan. Di lingkungan rumah sakit, budaya yang kondusif dapat menjadi penopang dalam menghadapi tantangan operasional seperti pengelolaan sistem informasi yang terpisah, kemajuan teknologi yang pesat, serta perubahan dalam prosedur keuangan. Budaya organisasi yang sehat dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi, memperkuat motivasi, dan

mendorong kontribusi optimal karyawan dalam pengelolaan serta pelaporan keuangan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu layanan institusi secara keseluruhan.

Kualitas sistem informasi akuntansi merupakan salah satu elemen kunci yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di bagian administrasi keuangan. Mulyadi (2016) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi yang memiliki kualitas tinggi mampu menyajikan data keuangan yang akurat, relevan, terkini, dan mudah diakses oleh pengguna. Selanjutnya, Wardhana (dalam Budiawan & Suaryana, 2023) menyebutkan bahwa sistem informasi akuntansi yang baik memungkinkan karyawan administrasi bekerja secara lebih efisien. Efisiensi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan unit keuangan perusahaan. Sistem yang dapat diandalkan turut membantu dalam mengurangi beban kerja administratif, meminimalkan potensi kesalahan dalam pencatatan, serta menunjang proses pelaporan keuangan agar lebih transparan dan tepat. Oleh sebab itu, kualitas sistem informasi akuntansi yang memadai sangat diperlukan guna mendukung optimalisasi kinerja karyawan.

PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun atau dikenal Rumah Sakit Bakti Timah Karimun merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau yang bergerak dalam pelayanan kesehatan. Dalam operasionalnya, rumah sakit ini menghadapi beberapa tantangan terkait dengan sistem informasi akuntansi, di mana rumah sakit saat ini masih menerapkan dua sistem informasi akuntansi yang berbeda yaitu Sistem Informasi Bakti Timah (SIBATIK) dan *Accurate*. Penggunaan dua sistem berbeda menyebabkan duplikasi pekerjaan yang

signifikan. Proses input ulang data dari SIBATIK ke *Accurate* membutuhkan waktu 2-3 jam harian, yang berdampak langsung pada keterlambatan pelaporan keuangan dan menurunnya efisiensi kerja karyawan bagian keuangan. Kualitas Sistem Informasi Bakti Timah (SIBATIK) belum optimal, ditandai dengan performa sistem yang sangat lambat walaupun kondisi jaringan sudah baik. Kondisi ini mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dalam mengakses sistem, terutama pada proses pendaftaran pasien dan akses data BPJS Pasien. Sistem yang tidak responsif ini berpotensi menghambat pelayanan pasien, meningkatkan waktu tunggu, dan menimbulkan antrean yang semakin panjang.

Dalam aspek budaya organisasi, Rumah Sakit Bakti Timah Karimun telah mengadopsi nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) sebagai dasar budaya rumah sakit. Penerapan nilai-nilai ini masih dalam tahap pengembangan untuk mendukung kinerja karyawan secara optimal. Berdasarkan fakta di lapangan, pemahaman dan penerapan nilai AKHLAK masih belum merata di seluruh unit kerja. Hal ini terlihat dari karyawan yang kesulitan beradaptasi dengan perubahan teknologi informasi dan prosedur yang baru. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai Adaptif dan Kompeten dalam AKHLAK masih perlu ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendampingan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, khususnya dalam hal penguasaan teknologi informasi yang digunakan di rumah sakit.

Penelitian ini mereplikasi studi yang telah dilakukan oleh Sahadah (2022) dan Rozi (2019). Sahadah meneliti pengaruh implementasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan

Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Sementara itu, Rozi melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan perbankan, khususnya pada BPR. Penelitian ini mengambil pendekatan yang berbeda dengan berfokus pada sektor pelayanan kesehatan, yaitu di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun, serta menambahkan variabel kualitas sistem informasi akuntansi berdasarkan studi yang dilakukan oleh Fadilla (2022). Dengan menggabungkan teori dan hasil dari ketiga penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di bidang administrasi keuangan. Diharapkan, hasil studi ini mampu menjawab kebutuhan dunia kesehatan yang memiliki tantangan operasional tersendiri dan memerlukan sistem informasi yang terpercaya serta budaya kerja yang solid untuk menunjang pengambilan keputusan yang efektif.

Dorongan utama dalam penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi nyata bagi PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun dalam menghadapi berbagai kendala yang berhubungan dengan kinerja karyawan di bagian administrasi keuangan. Dalam dunia pelayanan kesehatan, ketepatan dan efisiensi dalam pengelolaan informasi keuangan merupakan aspek vital yang mendukung kelangsungan operasional rumah sakit secara menyeluruh. Saat ini, penggunaan dua sistem berbeda SIBATIK dan *Accurate* telah menimbulkan duplikasi aktivitas kerja, keterlambatan pelaporan, serta penurunan efisiensi di lingkungan kerja. Selain itu, penerapan budaya organisasi berbasis nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten,

Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) yang belum sepenuhnya merata juga menjadi tantangan tersendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan profesional. Dengan memasukkan variabel tambahan berupa kualitas sistem informasi akuntansi, penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan administrasi keuangan. Selain memperluas wawasan teori, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dan sistem informasi di bidang kesehatan. Diharapkan, hasil dari penelitian ini bisa mendorong PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun menjadi institusi pelayanan kesehatan yang lebih responsif, efisien, dan kompetitif di zaman transformasi digital.

Dengan mempertimbangkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis memutuskan untuk mengangkat topik ini dalam sebuah penelitian ilmiah berbentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di latar belakang sebelumnya, terdapat beberapa isu utama yang dapat dikenali dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penggunaan dua sistem informasi akuntansi berbeda (SIBATIK dan *Accurate*) menyebabkan duplikasi pekerjaan, *input* ulang yang lama, keterlambatan pelaporan, dan penurunan efisiensi kerja.

2. Penerapan budaya organisasi AKHLAK yang belum merata, terutama nilai Adaptif dan Kompeten, membuat karyawan kesulitan beradaptasi dengan teknologi dan prosedur baru.
3. Kualitas Sistem Informasi Bakti Timah (SIBATIK) yang tidak optimal, dengan sistem lambat dan tidak responsif, menghambat akses data BPJS, pendaftaran pasien, dan pengelolaan keuangan.

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu pada permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun?
3. Apakah Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun?
4. Apakah Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun?

1.4 Pembatasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada ruang lingkup karyawan yang bekerja di bagian keuangan PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun sebagai responden. Peneliti membatasi fokus analisis hanya pada tiga variabel, yaitu sistem informasi

akuntansi, budaya organisasi, serta kualitas sistem informasi akuntansi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan administrasi keuangan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun secara simultan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berperan sebagai salah satu kewajiban dalam menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) di bidang Akuntansi di Universitas Maritim

Raja Ali Haji. Selain itu, proses penelitian ini juga menambah wawasan penulis mengenai tema sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, mutu sistem informasi akuntansi, dan performa karyawan, khususnya dalam konteks administrasi keuangan.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini akan memberikan wawasan dan referensi tentang budaya organisasi, kualitas sistem informasi akuntansi, dan pengambilan keputusan manajemen terkait sistem informasi akuntansi di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun. Penemuan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai landasan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian tambahan di bidang yang serupa atau terkait.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menawarkan wawasan dan rekomendasi bagi Perusahaan dalam memperbaiki Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, serta meningkatkan produktivitas karyawan dan situasi Perusahaan, khususnya di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.

4. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi baru atau bisa juga pengembangan teori baru lagi bagi Mahasiswa dan Dosen di Universitas Maritim Raja Ali Haji.

1.7 Sistematika Penulisan

Agar memudahkan pembaca dalam memahami alur dan isi dari penelitian ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai dasar pemikiran dilakukannya penelitian, yang meliputi latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, hingga sistematika penulisan yang digunakan sebagai panduan dalam menyusun laporan secara keseluruhan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini menyajikan pembahasan mengenai teori-teori yang relevan sebagai landasan dalam menjelaskan permasalahan penelitian. Selain itu, bab ini juga mencakup tinjauan terhadap penelitian terdahulu, penyusunan kerangka pemikiran sebagai dasar logis penelitian, serta perumusan hipotesis yang akan diuji secara empiris.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian, yang mencakup jenis penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional masing-masing variabel, serta teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam menjawab rumusan masalah.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat uraian mengenai profil objek penelitian, proses analisis data yang telah dikumpulkan, serta pembahasan hasil penelitian yang dikaitkan dengan rumusan masalah dan teori yang mendasarinya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah kesimpulan dari penelitian yang mencakup ringkasan temuan utama dan rekomendasi yang dihasilkan berdasarkan analisis yang telah dilakukan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang cukup umum dan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Robbins (dalam Rozi, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan indikator yang mengukur seberapa optimal hasil kerja seseorang. Kinerja yang baik biasanya akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Ketika individu mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, maka kontribusinya akan mendapat pengakuan dari organisasi. Sementara itu, Bernardin dan Russel (dalam Sahadah, 2022) mengartikan kinerja sebagai luaran dari aktivitas tertentu yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan aspek kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah diselesaikan.

Munandar (dalam Sunarka & Bakhtiar, 2019) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai karakteristik pribadi, perilaku kerja, serta hasil yang dicapai oleh karyawan atau tenaga kerja, baik itu staf maupun manajer. Unsur-unsur ini dinilai karena dianggap berkaitan erat dengan pencapaian kinerja kerja, dan hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan. Umumnya, organisasi menerapkan penilaian kinerja karena pentingnya memiliki sistem evaluasi yang adil dan objektif dalam konteks organisasi. Melalui proses ini, pihak manajemen dapat

memperoleh informasi yang relevan untuk menetapkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan capaian kinerja masing-masing individu dalam struktur perusahaan.

Berdasarkan beberapa penjelasan yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian yang diraih oleh individu saat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dengan memperhatikan mutu, jumlah, efektivitas, dan efisiensi dari pekerjaannya untuk mencapai sasaran organisasi. Penilaian terhadap kinerja ini dilakukan melalui proses evaluasi yang mencakup aspek karakteristik personal, perilaku selama bekerja, serta hasil kerja yang dicapai. Evaluasi ini kemudian dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan, termasuk dalam hal pemberian penghargaan atau kompensasi yang selaras dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Peningkatan kinerja individu akan mendorong kualitas hasil kerja yang lebih optimal dan mendukung tercapainya sasaran organisasi secara keseluruhan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Afandi (dalam Rozi, 2019) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. **Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja**, yaitu sejauh mana individu memiliki kecakapan dan ketertarikan terhadap pekerjaannya.
2. **Kejelasan peran**, yakni seberapa jelas dan sejauh mana tugas-tugas yang diberikan dipahami serta diterima oleh karyawan.

3. **Motivasi kerja**, yang merujuk pada dorongan internal yang menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga konsistensi perilaku dalam bekerja.
4. **Kompetensi**, yaitu seperangkat kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional di perusahaan.
5. **Budaya kerja**, mencerminkan sikap, kreativitas, dan inovasi yang ditunjukkan oleh pegawai dalam lingkungan kerja.
6. **Gaya kepemimpinan**, yang berperan dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
7. **Disiplin kerja**, yaitu aturan atau kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan dan wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

C. **Indikator Kinerja Karyawan**

Robbins (dalam Fadilla, 2022) menyatakan bahwa penilaian terhadap kinerja dapat dilakukan melalui sejumlah dimensi atau indikator, salah satunya adalah:

1. **Kualitas**

Kualitas mengacu pada tingkat mutu dari hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi, yang dinilai berdasarkan seberapa baik, sedang, atau kurang baik hasil tersebut. Dalam konteks kinerja karyawan, kualitas dapat diartikan sebagai tingkat kecocokan hasil kerja dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan, yang biasanya mencakup unsur pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan profesional. Oleh karena itu, kualitas kinerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kompetensi dan keahlian yang dimiliki karyawan digunakan secara optimal dalam menyelesaikan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah hasil kerja atau *output* yang dihasilkan oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam suatu periode tertentu. Ukuran ini biasanya dinyatakan dalam satuan jumlah, volume, atau nilai ekonomi (misalnya rupiah). Dalam konteks kinerja karyawan, kuantitas menggambarkan seberapa besar beban kerja yang berhasil diselesaikan, serta berapa banyak produk atau layanan yang dapat dihasilkan selama waktu tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditetapkan. Indikator ini mencerminkan apakah suatu kegiatan dilaksanakan sesuai waktu yang ditentukan, tanpa ada penundaan atau keterlambatan yang dapat mengganggu kelancaran proses kerja secara keseluruhan.

4. Efektivitas

Efektivitas mengacu pada sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Sumber daya tersebut bisa berupa tenaga kerja, dana, teknologi, peralatan, maupun bahan baku. Semakin tepat penggunaan sumber daya dalam menghasilkan *output* yang diharapkan, maka semakin tinggi tingkat efektivitas yang dicapai oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian mencerminkan tingkat kepercayaan diri individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas atau mengambil keputusan secara mandiri,

tanpa bergantung atau terpengaruh oleh intervensi pihak lain. Indikator ini menunjukkan kemampuan seseorang untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan inisiatif sendiri dan tanpa pengawasan yang intensif.

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

A. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi adalah komponen penting dalam kegiatan perusahaan dan biasanya dioperasikan melalui aplikasi atau perangkat lunak yang terintegrasi dalam sistem teknologi informasi perusahaan. Menurut Susanto (2017), sistem ini terdiri dari gabungan berbagai subsistem transaksi dan pemrosesan informasi yang mencakup perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), sumber daya manusia (*brainware*), prosedur kerja, basis data, serta infrastruktur jaringan komunikasi yang saling mendukung satu sama lain.

Menurut Romney dan Steinbart (2014), Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu sistem yang berfungsi untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, serta mengolah data guna menghasilkan informasi yang berguna dalam proses pengambilan keputusan. Sistem ini mencakup unsur manusia, prosedur, instruksi pengolahan data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan mekanisme pengamanan data. Sementara itu, Mulyadi (2016) menjelaskan bahwa Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu struktur organisasi yang mengatur dan mengoordinasikan berbagai formulir, proses pencatatan, dan dokumen lainnya untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan manajemen. Informasi ini digunakan untuk mendukung kelancaran kegiatan transaksi bisnis maupun transaksi keuangan di suatu perusahaan.

Menurut Soudani (dalam Dwipayana & Suputra, 2021), Sistem Informasi Akuntansi merupakan sekumpulan elemen yang saling berhubungan dan terintegrasi, yang berfungsi untuk menghimpun, menyimpan, serta mendistribusikan data guna mendukung aktivitas perencanaan, pengendalian, koordinasi, analisis, hingga pengambilan keputusan. Peran sistem informasi dalam akuntansi sangatlah vital, karena akuntansi pada dasarnya bertujuan menyediakan informasi yang relevan bagi para pengambil keputusan. Pada praktiknya, hampir seluruh perusahaan maupun organisasi sangat bergantung pada informasi akurat dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan berbagai penjelasan yang telah diberikan, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai elemen terintegrasi, seperti sumber daya manusia, prosedur operasional, perangkat lunak, infrastruktur teknologi, dan mekanisme pengendalian internal. Sistem ini berfungsi untuk menghimpun, mencatat, menyimpan, memproses, dan menyajikan informasi keuangan maupun non-keuangan. Informasi tersebut nantinya digunakan oleh manajemen sebagai dasar dalam proses perencanaan, pengawasan, koordinasi, analisis, serta pengambilan keputusan dalam pelaksanaan kegiatan bisnis atau transaksi keuangan di lingkungan perusahaan atau organisasi

B. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Diana dan Setiawati (2011), tujuan utama dari penerapan Sistem Informasi Akuntansi dalam perusahaan mencakup beberapa hal berikut:

1. Melindungi aset perusahaan, seperti kas, persediaan barang, dan aset tetap, agar terhindar dari penyalahgunaan atau kehilangan.

2. Menyediakan berbagai jenis informasi yang berguna untuk mendukung proses pengambilan keputusan oleh manajemen.
3. Menyajikan informasi yang dibutuhkan oleh pihak eksternal, seperti investor, kreditor, dan regulator.
4. Menyediakan data yang relevan untuk menilai kinerja individu atau unit kerja dalam perusahaan.
5. Menyimpan informasi historis yang dapat digunakan untuk keperluan audit dan pemeriksaan internal maupun eksternal.
6. Membantu dalam penyusunan serta evaluasi anggaran agar sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan.
7. Menyediakan informasi yang berguna dalam proses perencanaan dan pengendalian operasional organisasi.

C. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Romney dan Steinbart (2014) menekankan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki peran yang saling terkait dan sangat penting dalam mendukung operasional perusahaan, membantu pengambilan keputusan manajemen, serta memenuhi kewajiban kepada pihak eksternal. Adapun fungsi-fungsi dari Sistem Informasi Akuntansi antara lain:

1. Mengumpulkan dan Menyimpan Data

Fungsi ini mencakup proses pengumpulan data dari berbagai transaksi dan aktivitas bisnis yang terjadi dalam perusahaan. Data yang dikumpulkan bisa meliputi transaksi penjualan, pembelian, pembayaran, penerimaan kas, dan perubahan dalam persediaan. Setelah dikumpulkan, data ini disimpan secara

sistematis dalam basis data yang terorganisir sehingga dapat diakses dan digunakan dengan mudah saat diperlukan. Penyimpanan data yang efektif juga melibatkan keamanan data untuk melindungi informasi sensitif dari akses yang tidak sah.

2. Mengubah data menjadi Informasi

Data mentah yang telah dikumpulkan harus diolah agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Proses ini melibatkan pengklasifikasian, pengelompokan, analisis, dan pelaporan data sehingga menjadi informasi yang berguna. Misalnya, data penjualan dapat diolah untuk menghasilkan laporan pendapatan bulanan, tren penjualan, atau analisis profitabilitas produk tertentu. Informasi yang dihasilkan ini sangat penting bagi manajemen dalam mengambil keputusan yang informatif, strategis, dan taktis untuk mendukung tujuan bisnis perusahaan.

3. Menyediakan Sistem Pengendalian

Sistem Informasi Akuntansi juga berfungsi untuk menerapkan mekanisme pengendalian internal yang kuat. Pengendalian ini meliputi prosedur dan kebijakan untuk memastikan integritas dan keakuratan data, serta untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan atau kesalahan. Contohnya, sistem ini dapat mengatur otorisasi dan autentikasi transaksi, melakukan rekonsiliasi secara berkala, serta mengaudit proses dan data untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar akuntansi. Dengan adanya sistem pengendalian yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa operasional berjalan sesuai dengan rencana dan risiko diminimalkan.

D. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Susanto (2017), sistem informasi akuntansi terdiri dari beberapa komponen yang saling terintegrasi. Salah satu komponen utamanya adalah:

1. Perangkat Keras (*Hardware*)

Perangkat keras merupakan bagian fisik dari sistem komputer yang mencakup berbagai elemen seperti prosesor (CPU), layar monitor, papan ketik (*keyboard*), tetikus (*mouse*), pencetak (*printer*), serta media penyimpanan seperti *hard disk* atau SSD. Komponen ini memiliki peran penting sebagai sarana operasional perangkat lunak, tempat pengolahan data berlangsung, sekaligus menjadi media untuk menyimpan hasil pengolahan informasi secara elektronik.

2. Perangkat Lunak (*Software*)

Perangkat lunak merupakan sekumpulan instruksi atau program yang dijalankan oleh komputer untuk mengendalikan perangkat keras dan mengubah data mentah menjadi informasi yang bermanfaat. Dalam konteks sistem informasi akuntansi, perangkat lunak yang digunakan meliputi berbagai aplikasi yang dirancang khusus untuk menunjang proses-proses akuntansi, seperti pencatatan transaksi, pengolahan data keuangan, hingga penyusunan laporan. Contohnya termasuk perangkat lunak akuntansi, lembar kerja elektronik (*spreadsheet*), dan sistem berbasis komputer lainnya yang mendukung operasional akuntansi secara efisien.

3. Manusia (*Brainware*)

Brainware mengacu pada individu yang berperan aktif dalam menjalankan dan mengelola sistem informasi akuntansi. Komponen ini mencakup berbagai pihak

yang terlibat, seperti staf akuntansi, analis keuangan, pengembang perangkat lunak, operator sistem, hingga pengguna akhir yang memanfaatkan informasi yang dihasilkan. Peran manusia sangat penting dalam memastikan sistem berjalan sesuai fungsinya, mulai dari *input* data hingga pengambilan keputusan berbasis informasi yang tersedia.

4. Prosedur (*Procedure*)

Prosedur merujuk pada kumpulan aturan, panduan, dan langkah-langkah operasional yang harus dijalankan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi. Proses ini mencakup pedoman teknis dan kebijakan perusahaan yang mengatur bagaimana transaksi keuangan dicatat, diolah, serta disajikan dalam bentuk laporan yang sesuai dengan standar yang berlaku.

5. Basis Data (*Database*)

Basis data merupakan sistem penyimpanan informasi yang disusun secara terstruktur di dalam komputer, yang memungkinkan data dapat diakses, dikelola, dan diperbarui dengan mudah. Dalam konteks sistem informasi akuntansi, basis data berfungsi menyimpan berbagai informasi akuntansi seperti catatan transaksi, saldo akun, laporan keuangan, serta data lain yang mendukung proses pelaporan dan pengambilan keputusan secara efisien.

6. Jaringan Komunikasi (*Communication Network*)

Jaringan komunikasi merupakan sistem teknologi yang mendukung proses pengiriman dan penerimaan data antar perangkat serta pengguna di dalam suatu sistem informasi akuntansi. Infrastruktur ini bisa berupa koneksi internet, intranet internal perusahaan, maupun jaringan lokal (LAN) yang

mengintegrasikan seluruh perangkat dan sistem, sehingga memungkinkan kelancaran pertukaran informasi secara *real-time* dan efisien di lingkungan organisasi.

2.1.3 Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Berdasarkan pandangan Robbins (dalam Rozi, 2019), budaya organisasi dapat diartikan sebagai sekumpulan nilai dan makna yang dipegang bersama oleh seluruh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai identitas atau karakteristik yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sementara itu, Schein (dalam Zaky, 2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari seperangkat keyakinan, nilai, norma, dan perilaku yang dijadikan pedoman bersama oleh para anggotanya, sehingga membentuk pola tindakan yang diharapkan dan menjadi landasan dalam pengambilan keputusan serta interaksi di lingkungan organisasi.

Menurut Budiono et al. (dalam Sunarka & Bakhtiar, 2019), budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai seperangkat nilai dan keyakinan bersama yang membentuk interaksi antara individu, struktur, serta sistem yang ada dalam organisasi, yang pada akhirnya membentuk norma-norma perilaku. Budaya ini menjadi acuan dalam bertindak bagi seluruh anggota organisasi. Sementara itu, Juliawati et al. (2024) menambahkan bahwa budaya organisasi turut memengaruhi cara suatu kelompok berpikir, merasakan, dan merespons situasi di lingkungan sekitarnya, serta berperan penting dalam menghadapi tantangan adaptasi yang muncul dalam dinamika kerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut

secara kolektif oleh para anggota organisasi dan berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak, berinteraksi, dan berpikir di lingkungan kerja. Budaya ini menjadi kerangka acuan bersama yang memengaruhi arah perilaku individu, memfasilitasi proses adaptasi terhadap perubahan, serta membentuk sikap dalam merespons dinamika organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk pola pikir dan tindakan karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Wahyuddin et.al, (dalam Rozi, 2019) ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Keteraturan Perilaku yang Diamati (*Observed Behavioral Regularities*)

Ini merujuk pada pola perilaku yang konsisten dan dapat diamati dari para anggota organisasi. Saat anggota sebuah organisasi berinteraksi, mereka mungkin menggunakan istilah atau bahasa tertentu yang sudah lazim, atau melakukan ritual spesifik yang menjadi elemen dari budaya organisasi itu.

2. Norma (*Norms*)

Norma adalah standar perilaku yang diharapkan dan diterima dalam organisasi. Ini mencakup pedoman tentang bagaimana pekerjaan harus dilakukan, bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, dan bagaimana mereka harus berperilaku dalam situasi tertentu.

3. Nilai-Nilai Dominan (*Dominant Values*)

Nilai-nilai dominan adalah prinsip-prinsip inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai ini mencerminkan apa yang dianggap penting dan berharga oleh organisasi.

4. Filosofi (*Philosophy*)

Filosofi organisasi adalah pandangan dan keyakinan yang mendasari kebijakan dan keputusan yang diambil oleh organisasi, terutama dalam cara memperlakukan pelanggan dan karyawan.

5. Aturan (*Rules*)

Aturan adalah pedoman formal yang mengatur perilaku dan prosedur dalam organisasi. Aturan ini bisa berupa kebijakan tertulis, prosedur operasi standar, atau peraturan kerja yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi.

6. Iklim Organisasi (*Organization Climate*)

Iklim organisasi adalah suasana keseluruhan atau "feeling" yang dirasakan oleh anggota organisasi, yang tercermin dalam kondisi fisik tempat kerja, cara berinteraksi, dan cara memperlakukan diri sendiri serta orang lain. Ini mencakup aspek-aspek seperti tata ruang kantor, dinamika tim, dan tingkat keterlibatan serta motivasi karyawan.

C. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik utama yang mencerminkan nilai-nilai dominan dalam suatu organisasi, di antaranya:

1. ***Inovation and Risk Taking (Inovasi dan Pengambilan Risiko)***

Menunjukkan sejauh mana organisasi mendorong anggotanya untuk berpikir kreatif dan berani mencoba hal-hal baru meskipun terdapat risiko kegagalan.

2. ***Attention to Detail (Perhatian terhadap Detail)***

Menggambarkan tingkat harapan organisasi terhadap ketelitian, ketepatan analisis, dan perhatian karyawan pada aspek-aspek kecil namun penting dalam pekerjaan.

3. ***Outcome Orientation (Orientasi terhadap Hasil)***

Fokus utama organisasi lebih diarahkan pada pencapaian akhir atau hasil kerja dibandingkan dengan metode atau proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. ***People Orientation (Orientasi pada Individu)***

Menunjukkan bagaimana keputusan manajerial mempertimbangkan dampaknya terhadap karyawan, mencerminkan perhatian pada kesejahteraan dan kepuasan kerja individu dalam organisasi.

5. ***Team Orientation (Orientasi Tim)***

Menunjukkan tingkat pentingnya kerja sama tim dalam melaksanakan aktivitas organisasi, dibandingkan pendekatan kerja yang bersifat individualistik.

6. ***Aggressiveness (Keagresifan)***

Menunjukkan seberapa jauh budaya organisasi mendorong semangat kompetitif dan proaktif, bukan sikap pasif atau terlalu santai dalam menjalankan tugas.

7. *Stability* (Stabilitas)

Menggambarkan sejauh mana organisasi menekankan pentingnya mempertahankan keadaan yang ada (*status quo*), dibandingkan mendorong perubahan atau pertumbuhan yang cepat.

2.1.4 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

A. Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut DeLone dan McLean (dalam Fadilla, 2022), kualitas sistem informasi mencerminkan sejauh mana sistem mampu menyajikan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan secara efektif oleh para pengguna. Aspek-aspek utama yang membentuk kualitas ini antara lain kehandalan sistem, kemudahan dalam pengoperasian, keakuratan data, dan ketersediaan sistem yang mendukung aktivitas operasional perusahaan. Sementara itu, Susanto (dalam Sulistiani & Padnyawati, 2020) menjelaskan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi merupakan hasil dari keterpaduan berbagai komponen yang saling terkait dalam sistem tersebut. Suatu sistem informasi akuntansi dikatakan memiliki kualitas yang baik apabila mampu digunakan secara fleksibel, efisien dalam mencapai tujuan, mudah diakses, serta mampu menyajikan informasi dengan ketepatan waktu yang tinggi.

Sistem informasi akuntansi yang memiliki kualitas tinggi memegang peran krusial dalam menjaga kelangsungan aktivitas organisasi. Sistem yang andal dapat memfasilitasi pengelolaan data keuangan dan operasional secara efektif, tepat, dan dapat dipercaya. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja,

mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan, serta mendukung proses pengambilan keputusan secara lebih optimal (Romney & Steinbart, 2014).

Untuk itu, penting bagi organisasi untuk secara konsisten menjaga dan mengembangkan kualitas sistem informasi akuntansi yang dimiliki. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui evaluasi berkala terhadap kinerja sistem, pembaruan dan perawatan rutin, serta penyediaan pelatihan yang sesuai bagi para pengguna agar sistem dapat dimanfaatkan secara optimal.

B. Indikator Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut DeLone dan McLean (dalam Fadilla, 2022), kualitas dari sistem informasi akuntansi dapat diukur melalui lima aspek utama, yaitu:

1. *Adaptability* (Adaptasi)

Kemampuan sistem informasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pengguna serta lingkungan organisasi menjadi indikator penting dalam menilai kualitasnya. Semakin fleksibel sistem dalam mendukung proses bisnis yang berubah, maka semakin tinggi kualitas adaptabilitasnya.

2. *Availability* (Ketersediaan)

Kualitas sistem juga tercermin dari tingkat ketersediaannya untuk digunakan kapan saja diperlukan, sesuai dengan standar layanan yang telah ditetapkan. Sistem yang selalu siap pakai akan mendukung kelancaran operasional pengguna.

3. *Reability* (Keandalan Sistem)

Sistem dikatakan andal apabila dapat bekerja secara konsisten dan minim gangguan. Keandalan ini mencakup kemampuan sistem untuk menghindari

kesalahan, kerusakan, atau gangguan teknis yang dapat menghambat proses bisnis.

4. *Response time* (Kecepatan Respon)

Kecepatan sistem dalam merespons permintaan pengguna, baik saat memproses data maupun menampilkan informasi, merupakan indikator penting. Sistem yang memiliki waktu tanggap cepat akan membantu meningkatkan efisiensi kerja.

5. *Usability* (Kemudahan Penggunaan)

Kemudahan pengguna dalam memahami, mengoperasikan, serta mengolah data melalui sistem menjadi indikator terakhir. Semakin intuitif dan *user-friendly* antarmuka sistem, maka semakin tinggi tingkat kegunaannya.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum melaksanakan penelitian ini, penulis terlebih dahulu mengkaji sejumlah karya ilmiah terdahulu yang memiliki topik serupa. Hal ini dilakukan untuk memastikan orisinalitas dan kontribusi dari penelitian yang sedang dilaksanakan. Beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang relevan dapat dilihat dalam Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Ilham, Lantara & Arfah (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. (2) Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. (3) Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mutiara Sorong. (4) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Mutiara Sorong.
Fadilla (2022)	Pengaruh Penerapan dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kelurahan Pisangan Kecamatan Ciputat Timur	Berdasarkan hasil analisis data, terdapat pengaruh dan signifikan penerapan SIA dan kualitas SIA baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dimana hasil penelitian dari hasil uji hipotesis T parsial yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi penerapan SIA pada tabel coefficients sebesar $0,001 < 0,005$ dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,556 > 2,026$) dan nilai signifikansi kualitas SIA sebesar $0,001 < 0,05$ dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,783 > 0,026$), hasil dari uji F simultan nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,005$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,513 > 4,11$). Koefisien determinasi sebesar 0,576 yang berarti 57,6% variabel penerapan SIA dan Kualitas SIA dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. Serta di dapatkan hasil

		uji regresi linier berganda $Y = 16.158 + 0,732 (X_1) + 0,728 X_2 + e$.
Sahadah (2022)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Dewi Sri Provinsi Jawa Barat)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat (Koperasi Dewi Sri). Selain itu bahwa kemampuan variabel sistem informasi akuntansi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 59,2%, sedangkan sisanya sebesar 40,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.
Sembiring (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Federal International Finance Cabang Pamanukan	Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dibuktikan dengan perhitungan koefisien regresi untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X) adalah sebesar 0,673 dan signifikan pada level 0,001. Karena $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa sistem informasi akuntansi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi, hipotesis menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem informasi disuatu organisasi atau perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut bagitupun sebaliknya semakin rendah sistem informasi akuntansi maka semakin rendah juga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
Zaky (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan:	bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mempengaruhi kinerja karyawan dalam industri

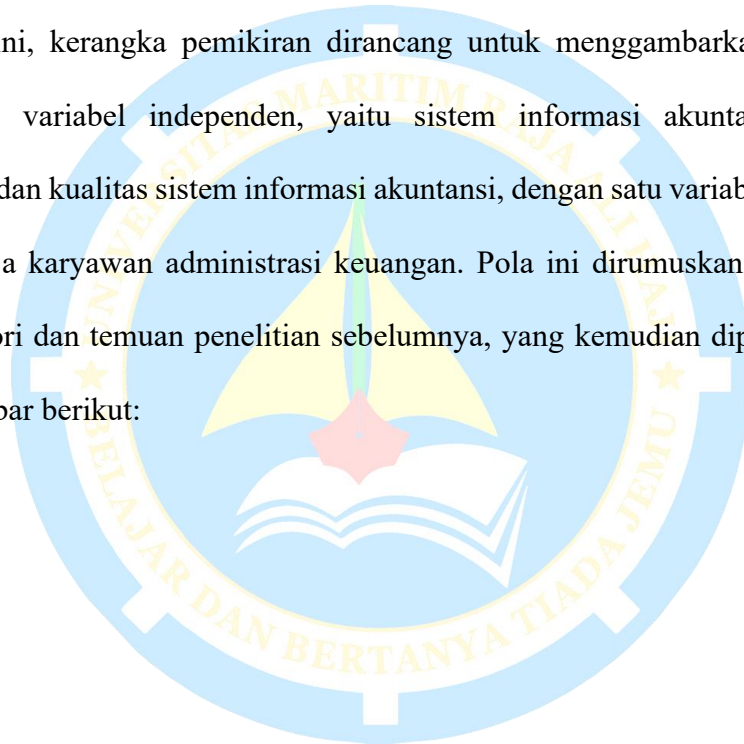
	Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia	manufaktur di Indonesia. Faktor-faktor seperti nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, perilaku, praktik manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, dan adaptasi budaya semuanya berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menambahkan wawasan baru ke dalam literatur yang ada mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri manufaktur di Indonesia.
Purnomo & Halimatusadiah (2021)	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada BUMD Kota Bandung	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Empat BUMD Provinsi Jawa Barat di daerah Kota Bandung disarankan untuk meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi agar lebih mudah dipahami, dibaca dan memiliki kesesuaian dengan kebutuhan tugas karyawan.
Rozi (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR ADY Jember	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh namun demikian kurang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sunarka & Bakhtiar (2019)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi	Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan, didapat disimpulkan bahwa Sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern, kompleksitas tugas, budaya

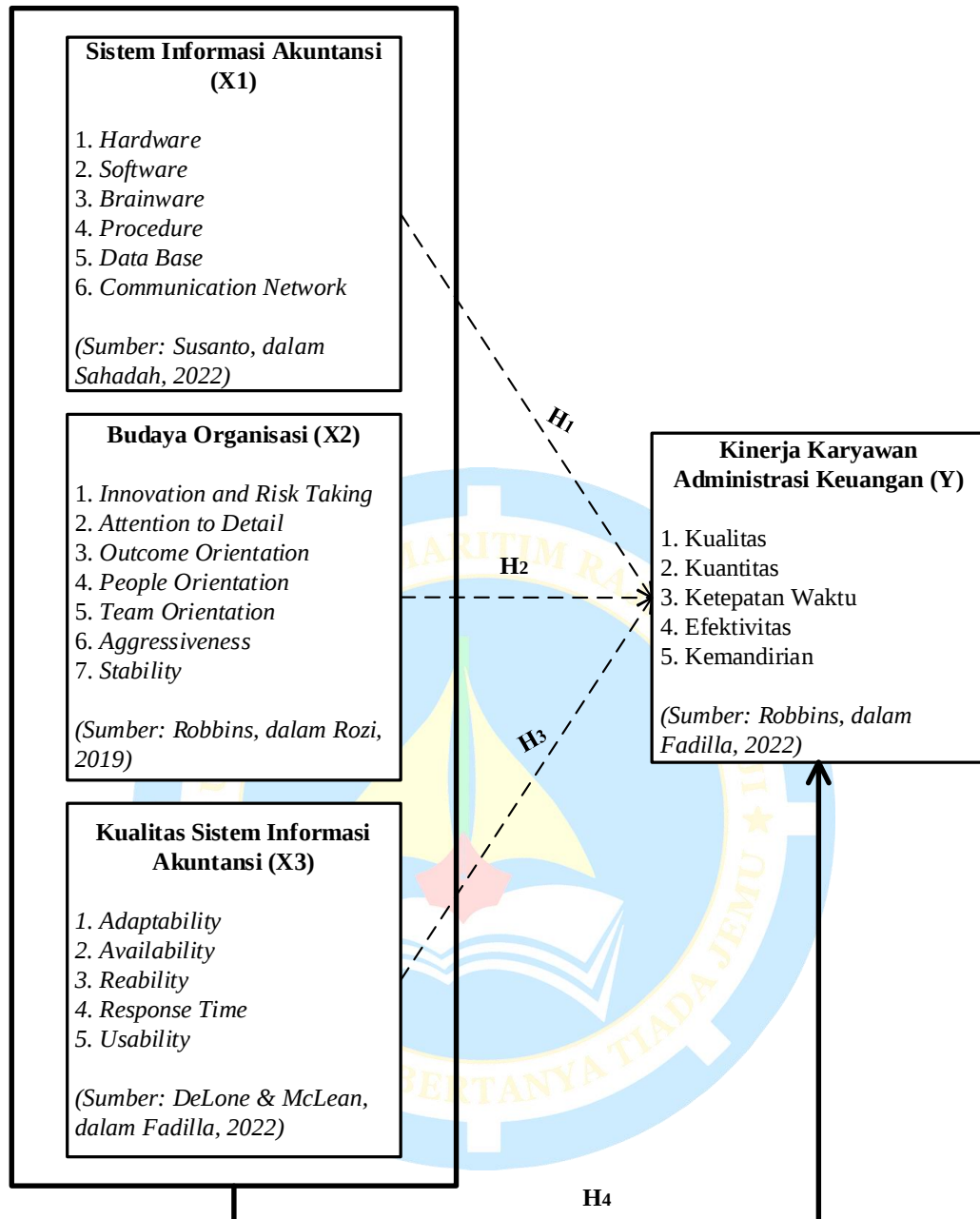
	terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Bangun Teknik Pratama)	organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	--	---

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Sekaran (dalam Sugiyono, 2016) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptual yang memperlihatkan hubungan antara teori dengan beberapa variabel yang dianggap relevan dengan suatu masalah. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dirancang untuk menggambarkan hubungan antara tiga variabel independen, yaitu sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan kualitas sistem informasi akuntansi, dengan satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan administrasi keuangan. Pola ini dirumuskan berdasarkan tinjauan teori dan temuan penelitian sebelumnya, yang kemudian dipresentasikan dalam gambar berikut:





Keterangan:

-----> = Pengaruh Secara Parsial

—————> = Pengaruh Secara Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

Susanto (2017) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan rangkaian sub-sistem yang terintegrasi, dirancang untuk mengelola data transaksi keuangan menjadi informasi yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam praktiknya, sistem ini memainkan peran penting dalam menunjang aktivitas administrasi keuangan, khususnya oleh karyawan yang bertugas mengelola data dan laporan keuangan.

Penerapan sistem informasi akuntansi yang terstruktur dan efisien diyakini dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan administrasi keuangan. Hal ini karena sistem tersebut menyediakan data yang cepat, akurat, dan mudah diakses sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik, mengurangi risiko kesalahan pencatatan, dan mempercepat proses pelaporan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sahadah (2022) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara penerapan sistem informasi akuntansi dengan peningkatan kinerja karyawan. Dalam studi tersebut, sistem yang baik terbukti membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugas akuntansi dengan lebih efektif dan efisien, sekaligus meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan akibat faktor manusia dalam pelaporan dan dokumentasi keuangan.

H1 : Diduga Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.

2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi

Keuangan

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sekumpulan nilai dan makna yang dipegang bersama oleh seluruh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai identitas atau karakteristik yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. (Robbins dalam Rozi, 2019). Dalam lingkup administrasi keuangan, budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk etos kerja, pola pikir, dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pengelolaan keuangan.

Budaya kerja yang kuat dan selaras dengan tujuan organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Hal ini berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan rasa tanggung jawab karyawan administrasi keuangan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih akurat dan efisien. Lingkungan kerja yang demikian akan meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan kinerja secara keseluruhan.

Studi yang dilakukan oleh Rozi (2019) mendukung pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan. Dalam bidang administrasi keuangan, elemen-elemen budaya organisasi seperti keberanian dalam berinovasi dan mengambil risiko, ketelitian dalam bekerja, orientasi terhadap hasil, serta kerja sama tim, merupakan aspek yang sangat penting. Nilai-nilai tersebut membantu karyawan untuk bekerja secara teliti, menjaga akurasi data keuangan, dan menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja.

H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.

2.4.3 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

Menurut DeLone dan McLean (dalam Fadilla, 2022), kualitas sistem informasi akuntansi mengacu pada kemampuan sistem dalam menyajikan informasi yang relevan, tepat waktu, dan akurat guna mendukung proses pengambilan keputusan pengguna. Dimensi utama dalam menilai kualitas ini meliputi kemampuan sistem dalam beradaptasi (*adaptability*), ketersediaan sistem (*availability*), keandalan (*reliability*), kecepatan respon (*response time*), serta kemudahan dalam penggunaan (*usability*). Dalam operasional keuangan, sistem informasi akuntansi yang unggul menjadi faktor pendukung penting yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara lebih efisien, minim kesalahan, dan tepat waktu.

Sistem yang memiliki kualitas baik akan mempermudah staf administrasi dalam mengakses, mengelola, dan mengevaluasi data keuangan secara komprehensif. Kondisi ini mendukung pelaporan keuangan yang lebih akurat dan pengambilan keputusan yang lebih informatif, serta mengefisiensikan proses administrasi secara keseluruhan. Peran sistem informasi tidak hanya terbatas pada pencatatan transaksi, tetapi juga membantu karyawan dalam menyusun analisis, merancang proyeksi keuangan, serta memberikan masukan strategis yang berbasis data bagi manajemen.

Hasil penelitian oleh Fadilla (2022) menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam pengelolaan keuangan UMKM di Kelurahan Pisangan, Ciputat Timur. Dalam konteks rumah sakit, kualitas sistem informasi yang memadai dapat mengurangi aktivitas pencatatan manual dan meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini memberikan peluang bagi karyawan untuk lebih fokus pada kegiatan analisis yang bersifat strategis dan berdampak langsung terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, sistem informasi akuntansi yang andal sangat penting untuk mendorong peran karyawan administrasi keuangan menjadi lebih aktif dan adaptif dalam mendukung kebijakan keuangan rumah sakit secara menyeluruh.

H3 : Diduga Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.

2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

Merujuk pada hipotesis yang telah dijabarkan sebelumnya (H1, H2, dan H3), ketiga variabel bebas yakni sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan kualitas sistem informasi akuntansi—diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi keuangan jika diuji secara simultan. Ketiganya merupakan faktor utama yang saling berinteraksi dalam mendukung efektivitas kerja, khususnya di bidang pengelolaan keuangan. Sistem informasi akuntansi yang terstruktur dengan baik akan membantu mempermudah karyawan

dalam menjalankan fungsi-fungsi administratif, seperti pencatatan transaksi, pengolahan data, dan penyusunan laporan keuangan. Akses yang cepat dan akurat terhadap data keuangan memungkinkan staf keuangan untuk mengambil keputusan dengan lebih tepat dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sementara itu, keberadaan budaya organisasi yang kuat dan positif menjadi penunjang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Budaya yang mendorong kolaborasi, inovasi, kepatuhan terhadap aturan, serta perhatian terhadap detail akan memperkuat sikap profesionalisme di kalangan karyawan administrasi keuangan. Hal ini pada akhirnya turut berkontribusi dalam peningkatan mutu hasil kerja.

Selanjutnya, kualitas sistem informasi akuntansi berperan sebagai penentu keberhasilan pemanfaatan teknologi informasi dalam menunjang operasional keuangan. Sistem yang memiliki tingkat keandalan tinggi, mudah diakses, cepat dalam memberikan respons, serta fleksibel dalam penggunaan, akan sangat membantu dalam mengurangi kesalahan pencatatan dan mempercepat proses kerja. Karyawan juga akan lebih terbantu dalam mengalihkan fokus mereka dari aktivitas administratif yang bersifat rutin menuju peran yang lebih strategis dalam pengambilan keputusan keuangan.

H4 : Diduga Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas

Sistem Informasi Akuntansi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan awal atau asumsi sementara yang diajukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Pernyataan ini bersifat sementara karena masih mengandalkan teori dan referensi yang relevan, belum didukung oleh data empiris yang diperoleh dari hasil pengumpulan data dan analisis lapangan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.
- H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.
- H3 : Diduga Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.
- H4 : Diduga Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada unit layanan kesehatan PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun yang berlokasi di Jalan Canggai Putri, Kelurahan Teluk Uma, Kecamatan Tebing, Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau. Perusahaan ini dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu instansi pelayanan kesehatan milik BUMN yang menghadapi tantangan dalam pengelolaan kinerja administrasi keuangan serta penerapan sistem informasi akuntansi secara efektif.

3.1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dibatasi pada karyawan yang bekerja di bagian keuangan PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun. Fokus penelitian adalah untuk mengevaluasi pengaruh dari tiga variabel independen, yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y). Data dikumpulkan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja di unit administrasi keuangan rumah sakit tersebut.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan pandangan positivisme, pendekatan kuantitatif bertujuan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu dengan menggunakan alat bantu berupa instrumen

pengumpulan data. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara numerik menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik data secara sistematis dan faktual. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini akan dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) untuk mempermudah analisis statistik secara akurat dan efisien.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan proses mengubah konsep teoritis dari suatu variabel ke dalam bentuk yang dapat diukur secara nyata dalam konteks objek penelitian. Artinya, operasionalisasi memberikan panduan praktis mengenai bagaimana suatu variabel akan diidentifikasi dan diukur dalam studi ini. Penelitian ini mengkaji dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian adalah unsur atau karakteristik yang diamati oleh peneliti guna memperoleh informasi dan menarik kesimpulan sesuai dengan fokus penelitian. Dalam konteks penelitian ini yang berjudul **"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun"**, maka variabel yang digunakan terdiri atas tiga variabel independen, yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Sementara itu, variabel yang menjadi fokus pengaruh atau variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan.

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen, menurut Sugiyono (2016), adalah variabel yang dianggap sebagai penyebab atau faktor yang memengaruhi munculnya perubahan pada variabel dependen. Dengan kata lain, variabel ini memiliki peran sebagai unsur yang memberikan pengaruh dalam suatu hubungan sebab-akibat. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen yang diteliti, yaitu:

X1 : Sistem Informasi Akuntansi

X2 : Budaya Organisasi

X3 : Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2016), merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh adanya variabel lain. Dengan kata lain, variabel ini muncul sebagai akibat dari variabel independen. Dalam suatu penelitian, variabel dependen menjadi fokus utama untuk dianalisis pengaruhnya akibat perlakuan atau perubahan dari variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah:

Y : Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan (integrasi) dari sistem atau siklus transaksi dan sistem pengolahan transaksi memiliki komponen <i>hardware</i>, <i>software</i>, <i>brainware</i>, prosedur, <i>database</i>, serta jaringan komunikasi. (Sumber: Susanto, dalam Sahadah, 2022)	1. <i>Hardware</i> 2. <i>Software</i> 3. <i>Brainware</i> 4. <i>Procedure</i> 5. <i>Database</i> 6. <i>Communication Network</i> (Sumber: Susanto, dalam Sahadah, 2022)	Likert
2	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan suatu sistem atau nilai-nilai makna yang dianut bersama oleh para anggota-anggotanya yang membedakan atau sebagai ciri khas organisasi itu dengan organisasi lainnya. (Sumber: Robbins, dalam Rozi, 2019)	1. <i>Innovation and Risk Taking</i> 2. <i>Attention to Detail</i> 3. <i>Outcome Orientation</i> 4. <i>People Orientation</i> 5. <i>Team Orientation</i> 6. <i>Aggressiveness</i> 7. <i>Stability</i> (Sumber: Robbins, dalam Rozi, 2019)	Likert
3	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)	Kualitas sistem informasi adalah kemampuan sistem untuk menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat, dan relevan yang dapat digunakan oleh pengguna untuk mendukung	1. <i>Adaptability</i> 2. <i>Availability</i> 3. <i>Reability</i> 4. <i>Response Time</i> 5. <i>Usability</i> (Sumber: DeLone & McLean, dalam Fadilla, 2022)	Likert

		pengambilan keputusan. Kualitas ini mencakup berbagai aspek, seperti keandalan sistem, kemudahan penggunaan, ketepatan informasi, dan ketersediaan sistem yang mendukung kelancaran proses bisnis. <i>(Sumber: DeLone & McLean, dalam Fadilla, 2022)</i>		
4	Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y)	Kinerja karyawan adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan mengarahkan karyawan pada kepuasan kerja. Jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai hasil kinerja karyawan tersebut . <i>(Sumber: Robbins, dalam Fadilla, 2022)</i>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian <i>(Sumber: Robbins, dalam Fadilla, 2022)</i>	<i>Likert</i>

Tabel 3.2
Instrumen Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	1. <i>Hardware</i>	1. Perangkat keras yang digunakan di rumah sakit cukup mendukung pekerjaan karyawan keuangan dan jarang ada masalah.
	2. <i>Software</i>	2. <i>Software</i> yang dipakai di rumah sakit belum sepenuhnya memudahkan karyawan keuangan dalam mengelola data dengan cepat dan tepat. 3. <i>Software</i> di rumah sakit belum dapat diintegrasikan dengan baik dengan sistem lain, sehingga menyulitkan pengelolaan keuangan.
	3. <i>Brainware</i>	4. Karyawan keuangan di rumah sakit sudah cukup paham cara pakai sistem informasi akuntansi yang ada.
	4. <i>Procedure</i>	5. Prosedur penggunaan sistem informasi akuntansi di rumah sakit jelas, jadi karyawan keuangan bisa bekerja lebih cepat dan efektif.
	5. <i>Database</i>	6. Database sistem informasi akuntansi di rumah sakit mudah diakses, sehingga karyawan keuangan bisa dengan cepat mencari data yang diperlukan. 7. Database sistem informasi akuntansi belum sepenuhnya aman dari risiko kehilangan atau kerusakan data.
	6. <i>Communication Network</i>	8. Jaringan komunikasi sering mengalami gangguan yang memengaruhi pengiriman atau penerimaan data keuangan.
Budaya Organisasi (X2)	1. <i>Innovation and Risk Taking</i>	1. Rumah sakit mendorong karyawan keuangan untuk berinovasi dalam proses pengelolaan data keuangan dan berani mengambil risiko yang dapat meningkatkan efisiensi kerja.
	2. <i>Attention to Detail</i>	2. Budaya organisasi di rumah sakit menekankan pentingnya perhatian terhadap detail dalam pengelolaan laporan keuangan untuk memastikan akurasi data.

	3. <i>Outcome Orientation</i>	3. Rumah sakit fokus pada hasil yang tercapai, jadi karyawan keuangan dituntut untuk bekerja dengan baik dan mencapai target yang sudah ditentukan.
	4. <i>People Orientation</i>	4. Rumah sakit sangat peduli dengan kesejahteraan dan pengembangan karir karyawan keuangan.
	5. <i>Team Orientation</i>	5. Karyawan keuangan di rumah sakit sering bekerja bersama dalam tim untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada.
	6. <i>Aggressiveness</i>	6. Rumah sakit mendorong karyawan keuangan untuk bekerja dengan semangat tinggi dan berusaha mencapai target secepat mungkin. 7. Karyawan keuangan di rumah sakit didorong untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efektif dan efisien.
	7. <i>Stability</i>	8. Rumah sakit menjaga stabilitas dalam kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam pengelolaan keuangan, memastikan kelancaran operasional.
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)	1. <i>Adaptability</i>	1. Sistem informasi akuntansi di rumah sakit belum mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pekerjaan secara optimal. 2. Sistem informasi akuntansi sulit mengikuti perkembangan teknologi sehingga mengganggu operasional keuangan.
	2. <i>Availability</i>	3. Sistem informasi akuntansi tidak selalu tersedia, kadang sulit diakses pada saat dibutuhkan. 4. Sistem informasi akuntansi tetap mudah diakses dan digunakan oleh karyawan keuangan, meskipun dalam kondisi beban kerja yang padat.
	3. <i>Reliability</i>	5. Sistem informasi akuntansi di rumah sakit memberikan data yang akurat dan dapat diandalkan dalam pengelolaan keuangan rumah sakit.

	4. <i>Response Time</i>	6. Waktu respons sistem informasi akuntansi tidak stabil, sehingga menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
	5. <i>Usability</i>	7. Sistem informasi akuntansi di rumah sakit mudah digunakan oleh karyawan keuangan untuk memproses data keuangan dengan efisien. 8. Antarmuka sistem informasi akuntansi dirancang dengan cara yang memudahkan karyawan keuangan dalam mengakses dan mengelola data tanpa kesulitan.
Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y)	1. Kualitas	1. Karyawan keuangan di rumah sakit selalu memastikan pekerjaan mereka akurat dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. 2. Karyawan keuangan di rumah sakit memastikan setiap laporan keuangan yang disusun bebas dari kesalahan dan dapat dipertanggungjawabkan.
	2. Kuantitas	3. Karyawan keuangan di rumah sakit mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah banyak setiap hari tanpa mengurangi kualitas.
	3. Ketepatan Waktu	4. Karyawan keuangan selalu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.
	4. Efektivitas	5. Karyawan keuangan bekerja dengan cara yang efisien, membuat pekerjaan mereka lebih mudah dan cepat diselesaikan. 6. Karyawan keuangan di rumah sakit merasa bahwa mereka mencapai hasil yang maksimal dengan penggunaan waktu dan sumber daya yang optimal.
	5. Kemandirian	7. Karyawan keuangan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan mandiri tanpa memerlukan pengawasan yang terus-menerus. 8. Karyawan keuangan di rumah sakit dapat menyelesaikan tugas

		pengelolaan keuangan dengan percaya diri meskipun tanpa bimbingan langsung dari atasan.
--	--	---

3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Berdasarkan Sugiyono (2016), populasi merupakan sekumpulan ruang lingkup generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan. Dalam penelitian kuantitatif, populasi terdiri dari seluruh individu atau objek yang memiliki sifat dan karakteristik yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang terlibat dalam administrasi keuangan di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun, yang totalnya adalah 55 orang.

Tabel 3.3
Jumlah Populasi

Jabatan	Jumlah Karyawan
<i>Chief Controller</i>	2
Kasir	10
<i>Officer AR/AP</i>	7
<i>Officer Management & Budgeting</i>	8
<i>Officer Taxation</i>	5
Administrasi Pelayanan Kesehatan	10
Sumber Daya Manusia	13
Jumlah	55

Sumber: PT Bakti Timah Medika (2025)

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat atau karakteristik tertentu yang dapat mewakili seluruh populasi. Dalam keadaan di mana jumlah populasi tergolong kecil dan memungkinkan untuk

diteliti secara mendalam, maka metode pengambilan sampel jenuh dapat digunakan. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel di mana semua anggota dari populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, karena populasi hanya terdiri dari 55 karyawan yang terlibat dalam aktivitas keuangan di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, penelitian ini menerapkan metode sampel jenuh yang melibatkan semua 55 karyawan sebagai responden.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Berdasarkan Sugiyono (2016), pengumpulan data adalah langkah krusial dalam proses penelitian karena menentukan ketepatan informasi yang didapatkan. Maka dari itu, pemilihan metode pengumpulan data yang sesuai menjadi hal penting agar data yang diperoleh bersifat sahih dan dapat diandalkan. Pengumpulan informasi dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode dan berasal dari dua kategori data, yaitu data utama dan data tambahan. Berdasarkan cara pengumpulannya, data dapat dikumpulkan melalui pengamatan, wawancara, distribusi kuesioner (angket), atau kombinasi dari beberapa teknik tersebut.

3.5.1 Sumber data

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2016), jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek yang diteliti untuk tujuan penelitian.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab secara langsung. Dalam penelitian ini, kuesioner didistribusikan kepada semua karyawan di bagian administrasi keuangan di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun yang berperan sebagai responden, untuk mendapatkan data mengenai variabel penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016), analisis data adalah tahap krusial dalam proses penelitian yang dilakukan setelah pengumpulan data. Salah satu elemen krusial dalam analisis ini adalah penerapan skala pengukuran yang berfungsi sebagai landasan untuk mengubah data menjadi format numerik. Dalam penelitian ini, diterapkan skala *Likert* sebagai cara untuk mengukur.

Skala *Likert* digunakan untuk mengevaluasi sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Dalam penggunaannya, setiap variabel diuraikan ke dalam beberapa indikator, lalu indikator-indikator tersebut dijadikan landasan untuk menyusun sejumlah item pernyataan dalam kuesioner. Responden diminta untuk memberikan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang disajikan dalam skala tertentu, biasanya mulai dari “**Sangat Tidak Setuju**” hingga “**Sangat Setuju**”.

Tabel 3.4
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	RR	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Dalam Skala *Likert*, pilihan jawaban disusun secara berurutan berdasarkan tingkat persetujuan responden, di mana "**Sangat Setuju**" menunjukkan tingkat persetujuan tertinggi, diikuti oleh "**Setuju**", kemudian "**Ragu-Ragu**", lalu "**Tidak Setuju**", dan yang paling rendah adalah "**Sangat Tidak Setuju**".

3.6.2 Uji Kualitas Instrumen

A. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian, seperti kuesioner, mampu mengukur apa yang memang seharusnya diukur. Pengujian ini dilakukan dengan cara menganalisis setiap item pertanyaan dalam kuesioner dan menghubungkannya dengan total skor keseluruhan. Sebuah instrumen dianggap valid jika item-item pertanyaannya memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.

Dengan kata lain, validitas diuji untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan dapat menggambarkan variabel yang sedang dianalisis. Sebuah item dikatakan valid apabila nilai signifikansi dari hasil korelasinya kurang dari 0,05.

Sebaliknya, jika nilai signifikansinya melebihi 0,05, maka item tersebut dianggap tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen kuesioner yang digunakan dapat menghasilkan data yang konsisten dan stabil dalam mengukur suatu variabel atau konstruk. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika menghasilkan jawaban yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Menurut Ghazali (2018), nilai *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas suatu instrumen. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan, sesuai dengan ambang batas minimum yang direkomendasikan oleh Nunnally.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual atau gangguan dalam model regresi tersebar secara normal. Hal ini penting untuk memastikan bahwa asumsi dasar regresi linear terpenuhi. Menurut Ghazali (2018), distribusi dikatakan normal jika nilai residual menyebar merata di sekitar nilai rata-rata dan tidak menunjukkan pola yang ekstrem. Salah satu cara yang bisa diterapkan untuk menguji normalitas ialah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian dianggap memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak memenuhi syarat distribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang sangat berhubungan antara variabel independen di dalam suatu model regresi. Berdasarkan pendapat Ghazali (2018), model regresi yang sempurna seharusnya bebas dari korelasi di antara variabel bebas. Apabila variabel-variabel bebas saling berkorelasi, hal itu menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak ortogonal, yang berarti nilai korelasi di antara variabel tidak setara dengan nol. Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak mengandung multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians dari residual di setiap pengamatan dalam model regresi. Ghazali (2018) menyatakan bahwa keadaan yang diinginkan dalam regresi adalah jika varians residual tetap atau dikenal dengan istilah homoskedastisitas. Namun, jika varians tersebut bervariasi di antara pengamatan, situasi ini disebut sebagai heteroskedastisitas.

Untuk mengidentifikasi gejala heteroskedastisitas, salah satu metode yang sering dipakai adalah uji *Glejser*. Dalam uji ini, nilai absolut residual diregresikan terhadap variabel bebas. Hasil regresi kemudian dianalisis berdasarkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar

dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel independen yang meliputi Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y). Metode ini berguna untuk menentukan keterkaitan linier antara beberapa variabel independen dan satu variabel dependen. Berdasarkan Ghazali (2018), rumus umum dari persamaan regresi linear berganda ditulis seperti ini:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Variabel terikat)

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

X1 : Sistem Informasi Akuntansi

X2 : Budaya Organisasi

X3 : Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

ε : Error

3.6.5 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana setiap variabel independen secara individu mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen, seperti Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3), secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y). Uji dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan (*p-value*) dari setiap variabel. Jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka dampak variabel itu dianggap signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diterapkan dalam pengujian ini adalah:

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu perbandingan nilai *t* dan analisis tingkat signifikansi (*p-value*), dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Berdasarkan perbandingan nilai *t*-hitung dengan *t*-tabel:

1. Jika nilai *t*-hitung > dari *t*-tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.
2. Jika nilai *t*-hitung < dari *t*-tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

b) Berdasarkan tingkat signifikansi (*p-value*):

1. Jika nilai signifikansi < dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.
2. Jika nilai signifikansi > dari 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak

B. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3) secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y). Di samping itu, uji ini juga berkaitan langsung dengan usaha menjawab pertanyaan masalah keempat dalam penelitian. Kriteria untuk pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

a) Berdasarkan perbandingan nilai F-hitung dan F-tabel:

1. Jika nilai F-hitung $>$ dari F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika nilai F-hitung $<$ dari F-tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

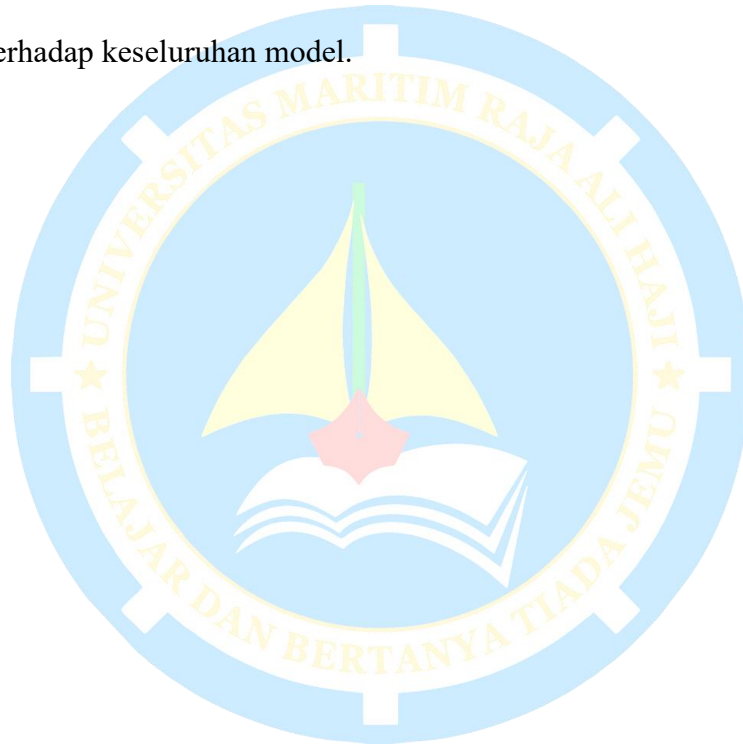
b) Berdasarkan nilai signifikansi (*p-value*):

1. Jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menerangkan variasi dari variabel dependen dalam model regresi. Nilai R^2 terletak antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen cukup tinggi, sementara nilai yang mendekati 0 menandakan kemampuan prediksi model sangat minim.

Namun, Ghazali (2018) juga mengungkapkan bahwa nilai R^2 cenderung meningkat ketika jumlah variabel independen bertambah, meskipun variabel tersebut tidak selalu signifikan. Sehubungan dengan itu, pada penelitian ini digunakan *adjusted* R^2 (koefisien determinasi yang disesuaikan), yang memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model. *Adjusted* R^2 menawarkan ukuran yang lebih tepat dalam mengevaluasi daya prediksi model regresi, karena nilai ini bisa naik atau turun tergantung pada kontribusi variabel tambahan terhadap keseluruhan model.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun

PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang dikelola oleh PT Rumah Sakit Bakti Timah (PT RSBT), anak usaha dari holding rumah sakit BUMN yang tergabung dalam *Indonesia Healthcare Corporation* (IHC). Unit pelayanan ini berlokasi di Jl. Canggai Putri, Tanjung Balai Karimun, Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau. Lokasinya yang strategis menjadikan rumah sakit ini sebagai salah satu rujukan utama dalam pelayanan kesehatan di wilayah Kabupaten Karimun, baik bagi masyarakat umum maupun karyawan di lingkungan perusahaan tambang

Sebagai bagian dari PT RSBT, rumah sakit ini merupakan hasil dari proses transformasi dan penguatan sistem layanan kesehatan BUMN yang telah berlangsung sejak awal abad ke-20. Cikal bakalnya berasal dari balai pengobatan milik perusahaan tambang timah Hindia Belanda pada tahun 1900, yang kemudian dinasionalisasi dan berkembang menjadi institusi kesehatan milik negara. Melalui berbagai tahapan restrukturisasi, pada tahun 2014 terbentuklah badan hukum PT RSBT yang secara resmi mengambil alih pengelolaan rumah sakit dan jaringan klinik yang sebelumnya dikelola oleh Yayasan Bakti Timah. Langkah strategis lainnya terjadi pada tahun 2020, ketika mayoritas saham PT RSBT diakuisisi oleh

PT Pertamina Bina Medika (IHC), menjadikan rumah sakit ini bagian dari jaringan layanan kesehatan milik BUMN yang lebih luas dan terintegrasi.

Sebagai unit cabang, PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun turut mengadopsi berbagai kebijakan dan standar manajemen pelayanan yang ditetapkan oleh IHC, termasuk dalam hal tata kelola rumah sakit, digitalisasi sistem informasi, dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Rumah sakit ini juga menerapkan nilai-nilai budaya kerja AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif), yang menjadi pedoman perilaku dan etos kerja seluruh karyawan. Penerapan nilai-nilai tersebut tidak hanya bertujuan menciptakan budaya kerja yang profesional, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien secara menyeluruh.

Komitmen rumah sakit ini tidak hanya terbatas pada pelayanan kuratif, tetapi juga mencakup upaya promotif dan preventif dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di sekitar wilayah operasional. Dengan sumber daya manusia yang kompeten, dukungan infrastruktur memadai, dan sistem informasi yang terus ditingkatkan, PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun diharapkan dapat terus berkembang menjadi rumah sakit yang unggul, terpercaya, dan memberikan kontribusi nyata bagi sistem kesehatan nasional, khususnya di wilayah Kepulauan Riau.



Gambar 4.1
Logo PT Bakti Timah Medika

4.1.2 Visi dan Misi PT Bakti Timah Medika

A. Visi

Membangun Korporasi Kesehatan Indonesia untuk mewujudkan ketahanan kesehatan nasional.

B. Misi

1. Membangun kolaborasi ekosistem di bidang usaha kesehatan.
2. Melakukan aksi korporasi terhadap bisnis layanan kesehatan di Indonesia.
3. Memberikan pelayanan kesehatan dengan standar terbaik.
4. Menciptakan model bisnis baru dan integrasi data kesehatan berbasis digital.

4.2 Distribusi Responden

Tabel 4.1
Distribusi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Besar Sampel	55	100%
Kuesioner yang di distribusikan	55	100%
Kuesioner yang di isi dan dikembalikan	55	100%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan karena data identitas responden tidak lengkap	0	0%

Kuesioner yang tidak dapat digunakan karena data jawaban responden tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang dapat digunakan	55	100%

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

Kuesioner dalam penelitian ini didistribusikan kepada seluruh karyawan bagian keuangan di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun yang berjumlah 55 orang. Seluruh kuesioner yang dibagikan berhasil dikembalikan dalam kondisi lengkap dan dapat digunakan untuk keperluan analisis data. Dengan demikian, tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%, dan tidak terdapat kuesioner yang tidak lengkap, atau tidak diisi identitas respondennya.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh populasi dalam penelitian ini, yang menggunakan metode sampel jenuh, memberikan respon secara penuh terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Data yang diperoleh dari 55 responden ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam proses analisis dan pembahasan hasil penelitian.

4.3 Karakteristik Responden

4.3.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

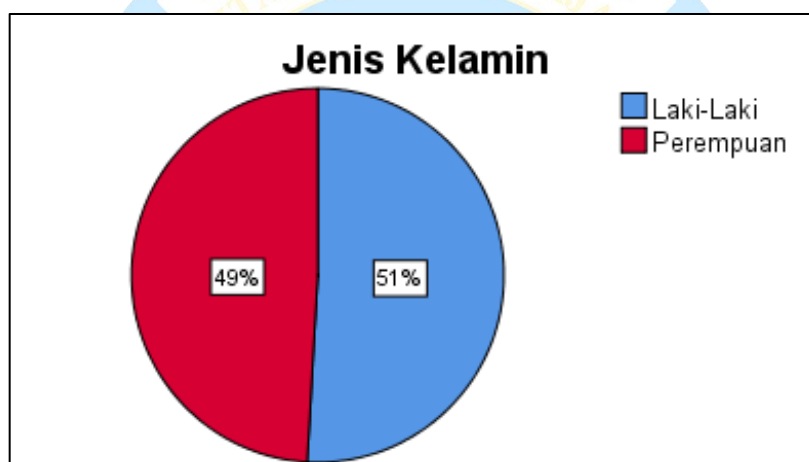
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui perbedaan pandangan antara karyawan pria dan wanita dalam merespons sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, serta mutu sistem informasi akuntansi yang diterapkan di tempat kerja. Perbedaan jenis kelamin dapat memengaruhi cara pandang, pendekatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta respons terhadap sistem dan budaya organisasi. Oleh karena itu, analisis berdasarkan jenis kelamin menjadi penting untuk memperoleh pemahaman yang

lebih komprehensif mengenai keberagaman perspektif yang ada. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat secara rinci pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	28 Orang	51%
Perempuan	27 Orang	49%
Total	55 Orang	100%

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)



Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Gambar 4.2
Hasil Pie Chart Jenis Kelamin

Berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel dan *pie chart* di atas, terlihat bahwa dari total 55 responden, 28 orang (51%) adalah laki-laki, sedangkan 27 orang (49%) adalah perempuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini tergolong seimbang, sehingga persepsi yang diperoleh mencerminkan sudut pandang yang relatif merata

antara karyawan laki-laki dan perempuan di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun.

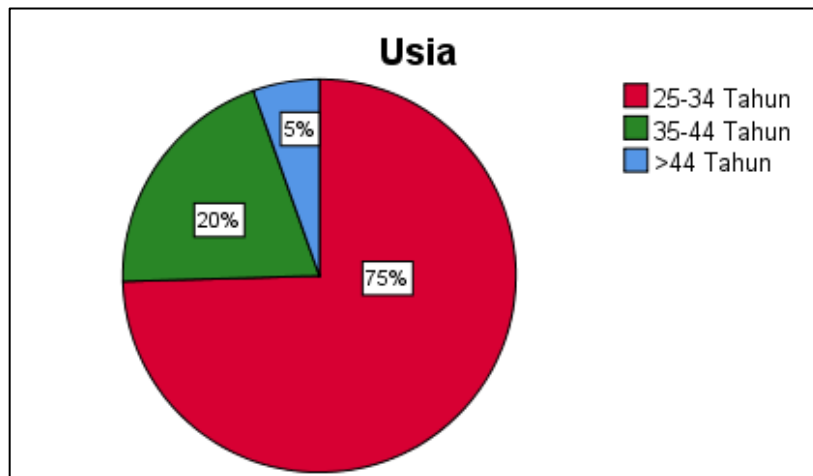
4.3.2 Berdasarkan Usia

Analisis karakteristik responden berdasarkan usia dimaksudkan untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya perbedaan persepsi atau penilaian terhadap variabel penelitian sesuai dengan kelompok umur karyawan. Faktor usia dapat berperan dalam menentukan tingkat adaptabilitas terhadap teknologi, pemahaman terhadap sistem informasi, serta efektivitas kerja, terutama dalam pelaksanaan fungsi administrasi keuangan. Dengan demikian, pengelompokan responden berdasarkan usia dianggap penting untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kontribusi serta pengalaman kerja karyawan pada berbagai tahapan usia. Distribusi lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<25 Tahun	-	-
25 - 34 Tahun	41 Orang	75%
35 - 44 Tahun	11 Orang	20%
>44 Tahun	3 Orang	5%
Total	55 Orang	100%

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)



Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Gambar 4.3
Hasil Pie Chart Usia

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel dan *pie chart* di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden tergolong dalam kelompok usia 25-34 tahun, yaitu sebanyak 41 orang atau sekitar 75% dari keseluruhan responden. Rentang usia ini berada dalam kategori usia yang produktif, yang biasanya ditandai dengan tingkat energi, produktivitas, dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap teknologi serta perubahan dalam sistem kerja. Selanjutnya, terdapat 11 orang responden (20%) yang berada pada usia 35-44 tahun, sedangkan sisanya, sebanyak 3 orang (5%), berusia di atas 44 tahun. Tidak ditemukan responden dengan usia di bawah 25 tahun. Komposisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan administrasi keuangan di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun berada pada fase usia kerja aktif, yang sangat potensial dalam mendukung efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas di bidang administrasi keuangan.

4.3.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana latar belakang pendidikan dapat memengaruhi cara pandang individu terhadap sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, serta kualitas sistem informasi yang digunakan di lingkungan kerja. Perbedaan jenjang pendidikan diyakini berkontribusi dalam membentuk pola pikir, tingkat pemahaman terhadap teknologi, serta pendekatan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, khususnya dalam bidang administrasi keuangan. Detail lengkap mengenai distribusi pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 dan Gambar 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA/Sederajat	4 Orang	7%
Diploma	11 Orang	20%
Sarjana	40 Orang	73%
Total	55 Orang	100%

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)



Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Gambar 4.4
Hasil Pie Chart Pendidikan Terakhir

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel dan *pie chart* di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 40 orang atau sekitar 73% dari keseluruhan responden. Sementara itu, 11 orang (20%) tercatat sebagai lulusan Diploma, dan sisanya, sebanyak 4 orang (7%), merupakan lulusan SMA atau setara. Komposisi ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan di bagian keuangan PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun telah menempuh pendidikan tinggi. Latar belakang pendidikan yang memadai ini menjadi faktor penting dalam mendukung kompetensi mereka, khususnya dalam memahami dan mengoperasikan sistem informasi akuntansi, mengikuti perkembangan teknologi, serta menjalankan pekerjaan administrasi secara efektif dan profesional.

4.3.4 Berdasarkan Status Pernikahan

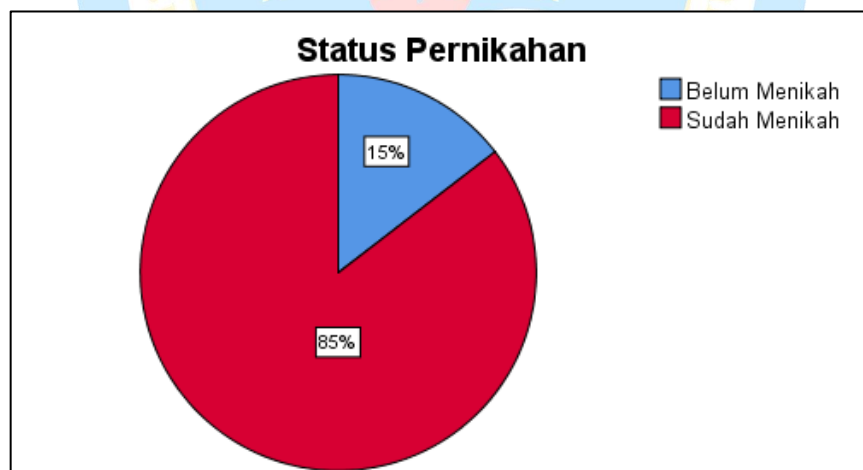
Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan bertujuan untuk menunjukkan kemungkinan adanya perbedaan perspektif antara karyawan yang

sudah menikah dan yang masih lajang terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini. Status pernikahan diyakini dapat memengaruhi tingkat tanggung jawab, kestabilan emosional, dan cara individu dalam menyikapi serta menyelesaikan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut tentu berdampak terhadap performa kerja sehari-hari. Untuk memberikan penjelasan yang lebih jelas tentang distribusi responden berdasarkan status pernikahan, dapat dilihat pada Tabel 4.5 dan Gambar 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Belum Menikah	8 Orang	15%
Sudah Menikah	47 Orang	85%
Total	55 Orang	100%

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)



Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Gambar 4.5
Hasil Pie Chart Status Pernikahan

Berdasarkan informasi dari tabel dan *pie chart* di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus menikah, yakni sebanyak 85%,

sementara hanya 15% yang belum menikah. Proporsi ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di bagian administrasi keuangan PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun telah membina kehidupan berumah tangga. Status pernikahan ini sering kali berkaitan dengan tingkat kedewasaan yang lebih matang, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta kestabilan dalam bersikap, yang secara tidak langsung dapat mendukung peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja.

4.3.5 Berdasarkan Jabatan

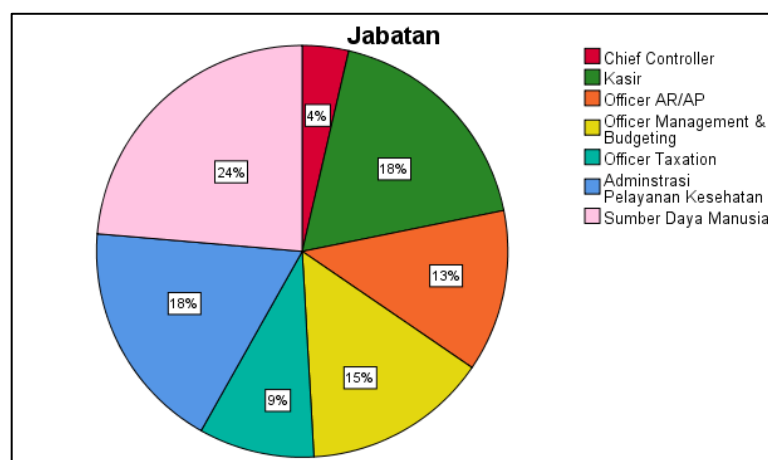
Karakteristik responden berdasarkan jabatan ditujukan untuk melihat sejauh mana posisi atau kedudukan seseorang dalam struktur organisasi dapat memengaruhi cara pandanganya terhadap sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan kualitas sistem informasi yang digunakan. Setiap level jabatan memiliki tanggung jawab serta keterlibatan yang berbeda dalam proses administrasi keuangan, yang berpotensi menciptakan perbedaan persepsi terhadap efektivitas sistem dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, analisis berdasarkan jabatan menjadi penting dalam memahami bagaimana peran dalam organisasi memengaruhi pandangan karyawan terhadap variabel yang diteliti. Detail distribusi jabatan responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 dan Gambar 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<i>Chief Controller</i>	2 Orang	4%
Kasir	10 Orang	18%

<i>Officer AR/AP</i>	7 Orang	13%
<i>Officer Management & Budgeting</i>	8 Orang	15%
<i>Officer Taxation</i>	5 Orang	9%
Administrasi Pelayanan Kesehatan	10 Orang	18%
Sumber Daya Manusia	13 Orang	24%
Total	55 Orang	100%

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)



Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Gambar 4.6
Hasil Pie Chart Jabatan

Berdasarkan informasi pada tabel dan *pie chart* di atas, tampak bahwa para responden dalam penelitian ini memiliki beragam latar belakang posisi di tempat kerja. Jabatan dengan jumlah responden terbanyak adalah bagian Sumber Daya Manusia, yang mencakup 24% dari total responden. Selanjutnya, posisi Kasir dan Administrasi Pelayanan Kesehatan masing-masing mencakup 18%, diikuti oleh *Officer AR/AP* sebanyak 15%, *Officer Management & Budgeting* sebanyak 13%, dan *Officer Taxation* sebesar 9%. Sementara itu, jabatan *Chief Controller* memiliki proporsi terkecil, yaitu hanya 4% dari total responden. Keragaman posisi ini menunjukkan bahwa responden mewakili berbagai tingkatan peran dan tanggung

jawab dalam struktur organisasi PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun. Hal ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkaya analisis data, karena perbedaan jabatan dapat memengaruhi persepsi serta pengalaman karyawan terhadap implementasi sistem informasi akuntansi dan proses administrasi keuangan secara keseluruhan.

4.3.6 Berdasarkan Lama Bekerja

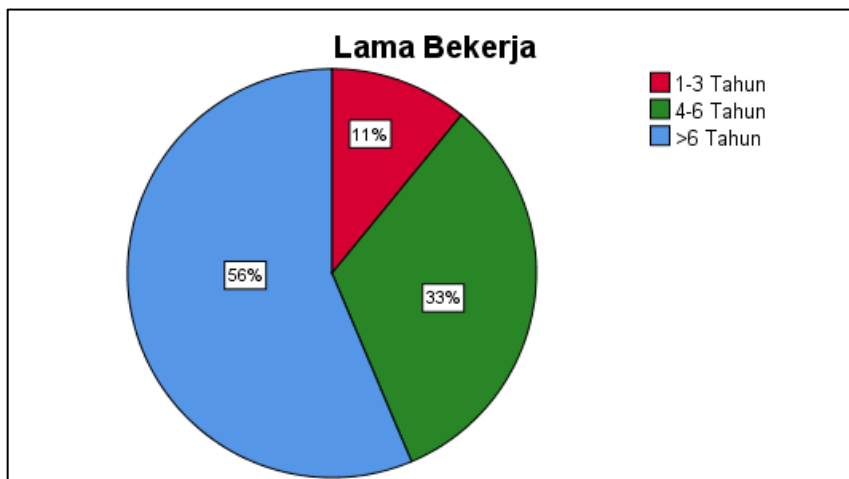
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana pengalaman kerja karyawan dapat memengaruhi pandangan mereka terhadap sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, serta kualitas sistem informasi yang digunakan di perusahaan. Durasi masa kerja seseorang mencerminkan tingkat pemahaman terhadap prosedur internal, kebijakan manajerial, dan sistem kerja yang berlaku. Secara umum, semakin lama karyawan bekerja dalam suatu institusi, semakin besar pula peluang mereka untuk memahami, menyesuaikan diri, dan berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengelompokan berdasarkan lama bekerja menjadi penting untuk mengetahui tingkat kedekatan responden terhadap proses administrasi keuangan secara menyeluruh. Data tentang distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 dan Gambar 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	-	-
1–3 tahun	6 Orang	11%
4–6 tahun	18 Orang	33%

> 6 tahun	31 Orang	56%
Total	55 Orang	100%

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)



Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Gambar 4.7
Hasil Pie Chart Lama Bekerja

Menurut data tabel dan pie chart di atas, sebagian besar responden memiliki masa kerja di atas 6 tahun, dengan proporsi mencapai 56% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 33% responden memiliki masa kerja antara 4 hingga 6 tahun, dan sisanya 11% bekerja selama 1 hingga 3 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian keuangan di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Hal ini dapat mencerminkan tingkat pemahaman yang baik terhadap sistem dan prosedur yang berlaku di lingkungan organisasi, serta kemungkinan keterlibatan yang lebih besar dalam penerapan sistem informasi akuntansi dan pembentukan budaya kerja yang efektif.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk menyajikan gambaran kuantitatif mengenai ciri-ciri setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti mencakup Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Kinerja Karyawan di bidang Administrasi Keuangan. Uji ini melibatkan beberapa ukuran statistik seperti jumlah responden, nilai terendah dan tertinggi, rata-rata (*mean*), serta deviasi standar, yang bertujuan untuk memahami distribusi data responden terkait setiap variabel yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif untuk keempat variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	55	19	40	35,33	2,884
Budaya Organisasi	55	19	38	34,82	2,809
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	55	21	38	34,64	2,857
Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan	55	21	38	34,58	2,891
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Didasarkan pada hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai rata-rata sebesar 35,33 dan standar deviasi 2,884, dengan nilai minimum 19 dan maksimum 40. Untuk variabel Budaya Organisasi, rata-rata respon mencapai 34,82

dengan standar deviasi 2,809, nilai minimum 19, dan maksimum 38. Selanjutnya, variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai rata-rata 34,64 serta standar deviasi 2,857, dengan nilai terendah 21 dan tertinggi 38. Adapun variabel Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan memiliki rata-rata sebesar 34,58, standar deviasi 2,891, nilai minimum 21, dan maksimum 38. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa persebaran data dari masing-masing variabel relatif stabil, dan secara umum mencerminkan tanggapan yang positif dari para responden terhadap aspek-aspek yang diukur dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji Kualitas Instrumen

A. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar dapat mewakili variabel yang ingin diteliti. Dengan demikian, validitas menggambarkan seberapa akurat instrumen itu dapat mengukur konsep yang dimaksud. Metode yang diterapkan dalam pengujian ini ialah *Pearson Product Moment*, dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi yang sudah ditentukan. Dalam studi ini, total responden berjumlah 55 orang, sehingga derajat kebebasan (df) didapat dari rumus $n - 2 = 53$. Berdasarkan df itu, nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,266. Oleh karena itu, suatu pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung melebihi r tabel. Hasil validitas setiap item dalam instrumen kuesioner disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	SIA 1	0,597	0,266	Valid
	SIA 2	0,529		Valid
	SIA 3	0,631		Valid
	SIA 4	0,607		Valid
	SIA 5	0,731		Valid
	SIA 6	0,507		Valid
	SIA 7	0,518		Valid
	SIA 8	0,620		Valid
Budaya Organisasi (X2)	BO 1	0,556	0,266	Valid
	BO 2	0,622		Valid
	BO 3	0,622		Valid
	BO 4	0,653		Valid
	BO 5	0,588		Valid
	BO 6	0,601		Valid
	BO 7	0,662		Valid
	BO 8	0,483		Valid
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)	KSIA 1	0,736	0,266	Valid
	KSIA 2	0,655		Valid
	KSIA 3	0,564		Valid
	KSIA 4	0,551		Valid
	KSIA 5	0,538		Valid
	KSIA 6	0,626		Valid
	KSIA 7	0,498		Valid
	KSIA 8	0,554		Valid
Kinerja Karyawan	KKAK 1	0,595	0,266	Valid
	KKAK 2	0,565		Valid

Administrasi Keuangan (Y)	KKAK 3	0,437		Valid
	KKAK 4	0,568		Valid
	KKAK 5	0,489		Valid
	KKAK 6	0,665		Valid
	KKAK 7	0,637		Valid
	KKAK 8	0,720		Valid

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, semua item pernyataan pada variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2), Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3), dan Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y) menunjukkan nilai r -hitung yang lebih besar dari r -tabel yaitu 0,266. Ini menunjukkan bahwa setiap elemen dalam kuesioner memiliki tingkat validitas yang cukup untuk mencerminkan konstruk yang diukur. Dengan kata lain, semua pernyataan dalam alat penelitian ini dinyatakan valid dan cocok digunakan dalam proses analisis selanjutnya, termasuk pada tahap pengujian hipotesis.

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten saat digunakan dalam pengukuran yang dilakukan secara berulang. Instrumen dikatakan reliabel apabila setiap item pernyataannya mampu mengukur konstruk yang sama secara stabil. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh melebihi angka 0,60, maka instrumen tersebut dianggap memiliki tingkat konsistensi yang memadai. Semakin mendekati angka 1, semakin baik reliabilitasnya. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	0,738	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,745		Reliabel
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	0,735		Reliabel
Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan	0,727		Reliabel

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, dengan rentang antara 0,727 hingga 0,745. Nilai tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner tergolong reliabel, karena memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur setiap konstruk. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat keandalan dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang mendekati normal. Pengujian ini penting karena salah satu asumsi dalam regresi linier klasik adalah bahwa data residual harus tersebar secara normal. Dalam penelitian ini, metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh lebih dari

0,05, maka data dianggap mengikuti distribusi normal. Hasil pengujian tersebut ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,05443392
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,081
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,185 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang tercantum dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,185. Karena nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Maka dari itu, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah dipenuhi, sehingga model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini dianggap layak untuk melanjutkan pengujian.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan korelasi yang kuat di antara variabel independen dalam model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat mempengaruhi akurasi estimasi koefisien regresi, sehingga

hasil interpretasinya menjadi kurang dapat dipercaya. Dalam menguji hal ini, penelitian memanfaatkan dua indikator, yaitu nilai *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dianggap bebas dari multikolinearitas jika semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10. Detail hasil pengujian multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Akuntansi	,241	4,146
	Budaya Organisasi	,196	5,089
	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	,246	4,062
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan			

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Hasil analisis multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10, yaitu 0,241 untuk Sistem Informasi Akuntansi, 0,196 untuk Budaya Organisasi, dan 0,246 untuk Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk tiap variabel juga berada di bawah angka 10, yaitu 4,146; 5,089; dan 4,062. Hasil ini menunjukkan bahwa antarvariabel independen tidak terjadi korelasi yang tinggi atau tidak ada indikasi multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi yang diterapkan memenuhi asumsi tidak adanya multikolinearitas dan siap untuk dianalisis lebih lanjut.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya ketidakhomogenan varians residual di antara pengamatan dalam model regresi. Model yang ideal seharusnya memperlihatkan kondisi homoskedastisitas, yaitu saat varians residualnya bersifat konstan atau seragam. Dalam penelitian ini, pengujian dilaksanakan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap setiap variabel independen. Jika nilai signifikansi (Sig.) dari hasil regresi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Ringkasan hasil tes heteroskedastisitas ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	1,984	1,251		,119
	Sistem Informasi Akuntansi	,072	,068	,296	,292
	Budaya Organisasi	-,071	,077	-,285	,360
	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	-,037	,068	-,150	,589
a. Dependent Variable: Absolute Residual					

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk ketiga variabel independen, yaitu Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,292, Budaya Organisasi sebesar 0,360, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,589, semuanya melebihi ambang signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak memiliki masalah

heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat stabil (homoskedastik), sehingga model regresi ini memenuhi kriteria asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk memahami seberapa besar pengaruh berbagai variabel independen secara simultan terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3) terhadap Kinerja Karyawan di bagian Administrasi Keuangan (Y). Model regresi ini berfungsi untuk menganalisis pengaruh setiap variabel baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dihasilkan dari pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik SPSS dan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,532	1,920		,798	,429
	Sistem Informasi Akuntansi	-,273	,104	-,272	-2,618	,012
	Budaya Organisasi	,742	,119	,721	6,255	,000
	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	,487	,104	,481	4,676	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda yang terdapat pada tabel di atas, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,532 - 0,273X_1 + 0,742X_2 + 0,487X_3 + e$$

Berdasarkan hasil dari regresi linear berganda yang telah diperoleh, dapat dijelaskan sebagai berikut::

1. Nilai konstanta 1,532 menunjukkan bahwa ketika variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3) berada pada nol atau tidak berpengaruh, maka Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y) ada pada angka 1,532. Angka ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang tetap berlangsung, meski tanpa kontribusi dari ketiga variabel itu.
2. Koefisien sebesar -0,273 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan dalam penerapan sistem informasi akuntansi dapat mengurangi kinerja karyawan administrasi keuangan sebesar 0,273 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien sebesar 0,742 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada nilai budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan administrasi keuangan sebesar 0,742 satuan, dengan menganggap variabel lain tetap.
4. Koefisien sebesar 0,487 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan dalam kualitas sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan administrasi keuangan sebesar 0,487 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.4.2 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menilai apakah setiap variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis mencakup

Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y). Uji dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) untuk setiap variabel terhadap batas signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi dari suatu variabel lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut secara individual memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel tergantung. Detail hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,532	1,920		,798	,429
	Sistem Informasi Akuntansi	-,273	,104	-,272	-2,618	,012
	Budaya Organisasi	,742	,119	,721	6,255	,000
	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	,487	,104	,481	4,676	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Perhitungan nilai t-tabel dilakukan dengan rumus $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1)$ di mana tingkat signifikansi (α) adalah 0,05, jumlah data (n) adalah 55, dan jumlah variabel independen (k) adalah 3. Maka derajat kebebasan (df) = $55 - 3 - 1 = 51$. Dari tabel distribusi t, nilai t-tabel yang diperoleh adalah 2,00758. Hasil pengujian untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Nilai t-hitung adalah -2,618 dengan nilai signifikansi 0,012. Karena nilai t-hitung absolut lebih besar daripada t-tabel ($|-2,618| > 2,00758$) dan nilai

signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, terdapat dampak yang signifikan secara parsial dari Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan, meskipun pengaruhnya bersifat negatif.

2. Budaya Organisasi (X2)

Nilai t-hitung adalah 6,255 dengan tingkat signifikansi 0,000. Mengingat t-hitung $>$ t-tabel ($6,255 > 2,00758$) dan nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan.

3. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)

Nilai t-hitung adalah 4,676 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,676 > 2,00758$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan.

B. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel independen mencakup Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y). Analisis ini memanfaatkan metode perbandingan antara nilai F-hitung dan F-tabel,

atau dengan memeriksa tingkat signifikansi (Sig.). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Lebih lanjut, hasil uji F disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391,343	3	130,448	110,809	,000 ^b
	Residual	60,039	51	1,177		
	Total	451,382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

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

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji F yang tercantum dalam Tabel ANOVA di atas, didapatkan nilai F-hitung 110,809 dengan tingkat signifikansi 0,000. Uji ini dilaksanakan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), dengan derajat kebebasan untuk pembilang (df1) mencapai 3 dan untuk penyebut (df2) sebesar 51. Nilai F-tabel pada df (3;51) adalah 2,79. Karena F-hitung (110,809) lebih besar dari F-tabel (2,79) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari ketiga variabel independen, yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H_4) dapat diterima.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan perubahan atau variasi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel yang dianggap independen adalah Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X_3), sedangkan variabel dependen yang diamati adalah Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y). Nilai R^2 atau *R Square* menunjukkan seberapa besar proporsi variasi total pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh semua variabel independen yang ada dalam model. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin baik model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Data lengkap mengenai hasil pengujian koefisien determinasi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 ^a	,867	,859	1,085
a. Predictors: (Constant), Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi				

Sumber: Data diolah Penulis melalui SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil tabel *Model Summary*, nilai *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,859. Artinya, 85,9% variasi dalam Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan dapat dijelaskan oleh kombinasi dari tiga variabel independen yang diteliti, yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Sementara itu, 14,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak tercakup dalam model regresi ini dan tidak dianalisis lebih dalam dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y), dengan nilai signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05, dan t-hitung sebesar -2,618. Koefisien negatif ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan dalam konteks penerapan sistem yang ada di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun.

Secara teoritis, sistem informasi akuntansi bertujuan untuk mempermudah proses pengolahan data keuangan agar lebih efisien, akurat, dan relevan sebagai dasar pengambilan keputusan. Namun, temuan di lapangan menunjukkan adanya permasalahan struktural dalam penerapan sistem tersebut, di mana perusahaan masih menggunakan dua sistem yang tidak terintegrasi, yakni SIBATIK dan *Accurate*. Penggunaan dua sistem secara bersamaan mengakibatkan pengulangan *input* data, terjadinya redundansi informasi, serta keterlambatan dalam proses pelaporan keuangan. Akibatnya, alih-alih membantu mempercepat pekerjaan, sistem ini justru memperberat beban kerja staf administrasi.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Sahadah (2022) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi hanya akan berdampak positif terhadap kinerja apabila sistem tersebut memiliki keandalan, integrasi data yang baik, dan

kemudahan akses. Ketika sistem yang digunakan tidak memadai secara teknis, atau tidak mendukung alur kerja yang efisien, maka keberadaannya tidak akan berdampak optimal terhadap peningkatan performa karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi yang belum sepenuhnya efisien dan terintegrasi di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun menjadi faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan administrasi keuangan. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sistem, baik dari sisi kecepatan, akurasi, maupun integrasi, menjadi langkah penting dalam upaya optimalisasi kinerja karyawan di masa mendatang.

4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi

Keuangan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y). Nilai t-hitung yang diperoleh adalah 6,255 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang jelas di bawah batas signifikansi 0,05. Artinya, semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dihasilkan.

Budaya organisasi berperan sebagai pedoman nilai dan perilaku yang dipegang oleh seluruh anggota dalam menjalankan tugas sehari-hari. Di lingkungan PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun, budaya organisasi dibentuk melalui nilai-nilai AKHLAK, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai ini dirancang untuk mendorong terciptanya suasana kerja yang profesional, kooperatif, dan berorientasi pada pelayanan yang berkualitas.

Meskipun demikian, hasil observasi menunjukkan bahwa penerapan budaya tersebut belum merata di seluruh unit kerja. Masih ditemukan beberapa karyawan yang mengalami hambatan dalam beradaptasi terhadap perubahan sistem dan prosedur, khususnya yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi dan sistem administrasi keuangan yang baru. Namun demikian, secara umum budaya organisasi tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan motivasi, rasa tanggung jawab, serta solidaritas antar karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Rozi (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan suasana kerja yang sinergis dan fokus pada tujuan bersama. Budaya yang sehat mendukung terbentuknya sikap saling menghargai, mendorong inovasi, dan memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi tidak hanya menjadi acuan perilaku, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam meningkatkan performa karyawan, termasuk dalam aspek efisiensi, produktivitas, dan akurasi kerja.

Oleh karena itu, agar dampak positif budaya organisasi dapat dirasakan secara maksimal, manajemen perlu memperkuat internalisasi nilai-nilai budaya kerja melalui pelatihan berkelanjutan, mekanisme umpan balik, serta keteladanan dari para pimpinan. Konsistensi dalam penerapan budaya organisasi akan membantu menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal di bidang administrasi keuangan rumah sakit.

4.5.3 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di bidang Administrasi Keuangan (Y). Nilai t-hitung yang mencapai 4,676 dengan signifikansi 0,000 mendukung hasil tersebut, sebab nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan kata lain, semakin tinggi kualitas sistem informasi akuntansi yang diimplementasikan, maka kinerja karyawan administrasi keuangan cenderung meningkat.

Kualitas sistem informasi akuntansi dinilai dari beberapa aspek penting, yaitu kemampuan beradaptasi (*adaptability*), ketersediaan sistem (*availability*), keandalan (*reliability*), kecepatan respon (*response time*), dan kemudahan penggunaan (*usability*). Di PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun, sistem yang digunakan khususnya SIBATIK masih menunjukkan beberapa kelemahan, terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan respons, meskipun jaringan internet berada dalam kondisi stabil. Masalah tersebut berdampak pada keterlambatan dalam mengakses data penting, seperti pendaftaran pasien atau data BPJS, yang pada akhirnya menghambat efisiensi kerja di bagian administrasi keuangan. Meskipun beberapa karyawan tetap mampu menjalankan tugas dengan baik berkat kemampuan adaptasi individu, kualitas sistem yang rendah tetap menjadi tantangan utama dalam pencapaian efisiensi kerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa peran sistem informasi sangat penting, tidak hanya sebagai alat bantu administratif, tetapi juga sebagai pendukung utama produktivitas karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Fadilla (2022), yang menegaskan bahwa sistem informasi akuntansi yang berkualitas tinggi ditandai dengan akses yang mudah, respon cepat, akurasi data, serta antarmuka yang ramah pengguna mampu mendukung peningkatan efisiensi kerja, mengurangi risiko kesalahan, dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Di lingkungan PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun, meskipun kualitas sistem masih belum maksimal, karyawan tetap berupaya menyesuaikan diri. Namun untuk memperoleh hasil kerja yang optimal, upaya peningkatan mutu sistem sangat diperlukan.

Manajemen disarankan untuk memperbaiki sistem informasi yang ada melalui pengembangan perangkat lunak yang lebih responsif, pelatihan berkala bagi pengguna sistem, serta penguatan dukungan teknis yang cepat dan efektif. Dengan begitu, sistem informasi akuntansi yang diterapkan dapat benar-benar berfungsi optimal dalam menunjang proses administrasi keuangan secara lebih akurat, efisien, dan tepat waktu.

4.5.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y). Ini dapat dilihat dari nilai F-hitung sebesar 110,809 yang jauh di atas nilai F-tabel yakni 2,79,

dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Sehingga, hipotesis keempat (H₄) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan dampak dari keterpaduan tiga aspek utama, yaitu efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, peran budaya organisasi yang berjalan dengan baik, serta kualitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Ketika sistem teknologi informasi yang diterapkan berjalan baik, diiringi oleh budaya kerja yang mendukung serta kualitas sistem yang memadai, maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan jauh lebih optimal.

Dalam konteks PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun, penggunaan dua sistem yang belum sepenuhnya terintegrasi memang masih menjadi kendala dalam efisiensi operasional keuangan. Meskipun demikian, penerapan nilai-nilai budaya organisasi AKHLAK yang mulai diterapkan secara konsisten, serta adanya upaya perbaikan sistem secara berkelanjutan, telah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor ini berkontribusi secara simultan dalam membentuk lingkungan kerja yang lebih adaptif, profesional, dan efisien dalam penyelenggaraan tugas administrasi keuangan.

Dengan demikian, peningkatan kinerja di sektor administrasi keuangan memerlukan pendekatan yang menyeluruh, yakni melalui integrasi sistem informasi yang efektif, penguatan budaya kerja yang kohesif, serta pengembangan kualitas sistem yang mendukung kebutuhan operasional secara nyata dan berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi keuangan, meskipun arah pengaruh yang ditemukan bersifat negatif dengan penggunaan dua sistem yang tidak terintegrasi secara bersamaan, menimbulkan duplikasi pekerjaan dan memperlambat proses kerja.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi keuangan, karena dengan adanya nilai-nilai budaya seperti AKHLAK, karyawan mampu mendorong motivasi dan tanggung jawab kerja.
3. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi keuangan, walaupun sistem mengalami sempat performa lambat, maka sistem tersebut sudah membantu dan mendukung pekerjaan mereka.
4. Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, secara simultan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi keuangan.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Bagi PT Bakti Timah Medika Cabang Karimun**

Manajemen diharapkan melakukan evaluasi terhadap implementasi 2 sistem informasi akuntansi yang digunakan, terutama antara SIBATIK dan *Accurate*, Dan juga disarankan untuk mengembangkan sistem terpusat agar proses administrasi keuangan dapat berjalan lebih efisien dan akurat. Selain itu, peningkatan kualitas sistem juga perlu diimbangi dengan pelatihan rutin kepada karyawan agar mereka dapat lebih adaptif terhadap teknologi dan perubahan prosedur kerja.

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini masih terbatas pada tiga variabel, sehingga disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti pengendalian internal, kompetensi akuntansi, atau audit internal guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di bidang keuangan. Peneliti juga disarankan untuk memperluas objek penelitian ke sektor lain, seperti perusahaan manufaktur, lembaga keuangan, atau organisasi nirlaba, agar hasil yang diperoleh lebih variatif dan dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiawan, I. M. D., & Suaryana, I. G. N. A. (2023). Pengaruh Kualitas, Kemudahan Penggunaan, Kecepatan Akses Dan Keamanan Sia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Booking Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(05), 874.
- Diana, A., & Setiawati, L. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi* (Edisi 1). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Dwipayana, G. N. K., & Suputra, D. G. D. (2021). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Tegalalang. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 298–308.
- Fadilla, D. (2022). Pengaruh Penerapan dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kelurahan Pisangan Kecamatan Ciputat Timur. *Skripsi UIN Syarif Hidayatullah*, 1–158.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ilham, G. G., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 4(1), 48–64.
- Juliawati, D. D., Anastasyiah, P. A., Cindy, A. H., & Windasari. (2024). Membangun Budaya Organisasi yang Positif untuk Mendukung Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 3(2), 109–120.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi* (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.
- Purnomo, A., & Halimatusadiah, E. (2021). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada BUMD Kota Bandung. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 1–4.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi* (Edisi 13). Jakarta: Salemba Empat.
- Rozi, M. F. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR ADY Jember. *Jurnal Institut Agama Islam Negeri Jember*, 1–165.
- Sahadah, S. N. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Dewi Sri Provinsi Jawa Barat). *Review of Accounting*

and Business, 3(1), 68–86.

Sembiring, K. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Federal International Finance Cabang Pamanukan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11736–11743.

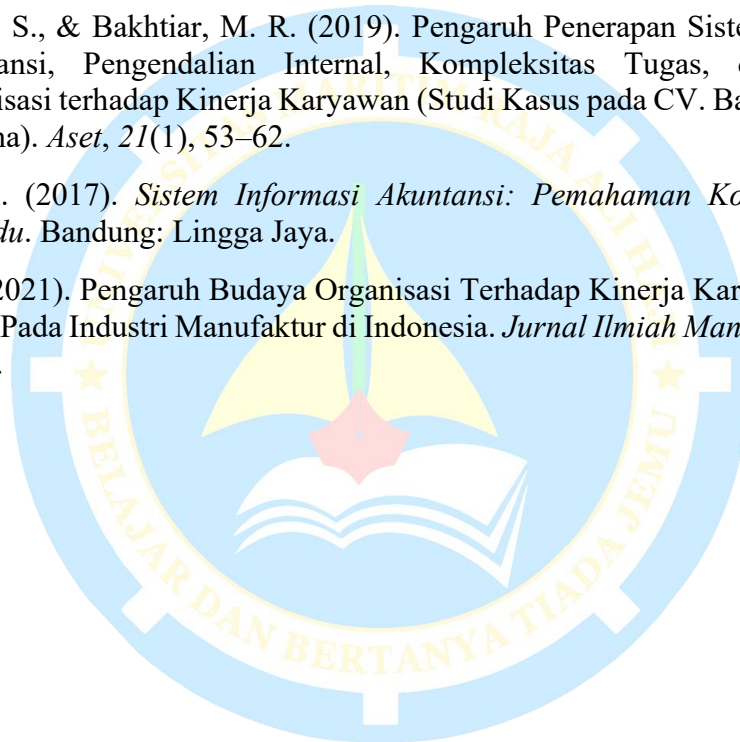
Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet.23). Bandung: Alfabeta.

Sulistiani, N. M., & Padnyawati, K. D. (2020). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Locus Of Control Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali). *Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 1(April), 254–276.

Sunarka, P. S., & Bakhtiar, M. R. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Bangun Teknik Pratama). *Aset*, 21(1), 53–62.

Susanto, A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi: Pemahaman Konsep Secara Terpadu*. Bandung: Lingga Jaya.

Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95.





Lampiran 1: Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS MARITIM
Kampus : Jl. Mansur Syah Telp/Fax. (0771) 500096; PO.BOX 155
Tanjungpinang 29100
Website : <http://fe.umrah.ac.id> e-mail : fe@umrah.ac.id

Nomor : 7693/UN53.04.1. /AL.04/2024
Perihal : Permohonan Izin/ Rekomendasi Penelitian

21 Oktober 2024

Yth. Pimpinan PT. Bhakti Timah Medika
Jln. Canggai Putri, Teluk Uma
Kec. Tebing, Kepulauan Riau

Kami beritahukan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Maritim Universitas Maritim Raja Ali Haji :

Nama : Vally Izza Alfarsi
Nim : 190462201039
Jurusan : Akuntansi
Jenjang : Strata Satu (S 1)
HP : 081372822859

Akan mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang merupakan syarat sebelum Mahasiswa yang bersangkutan dinyatakan Lulus Sarjana (S-1). Adapun judul skripsi adalah :

“ Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akutansi, Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi Akutansi Terhadap Kinerja Karyawan . “

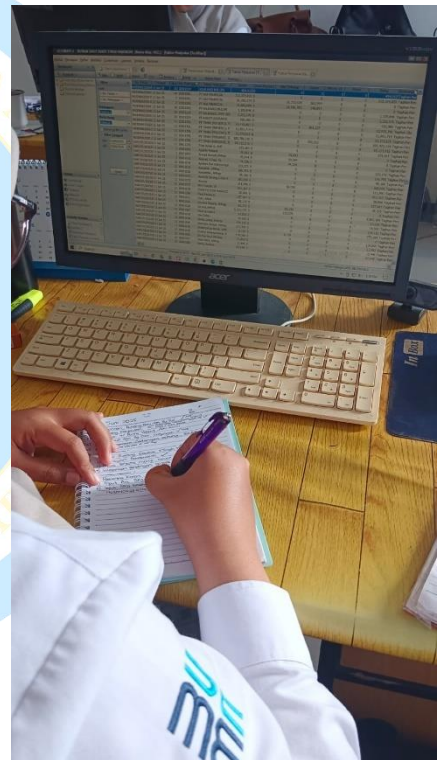
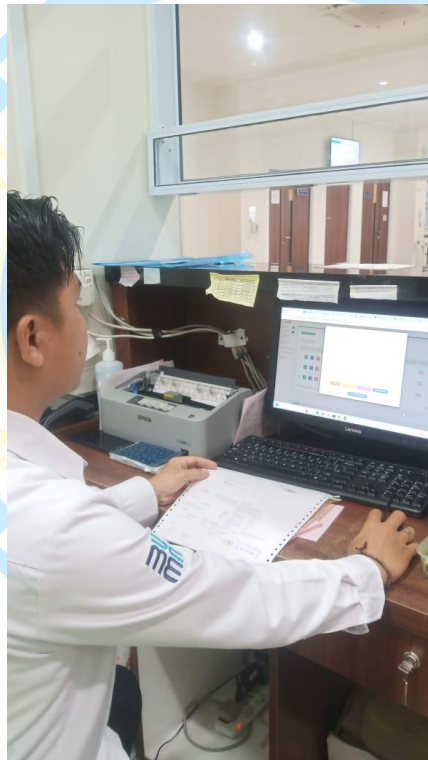
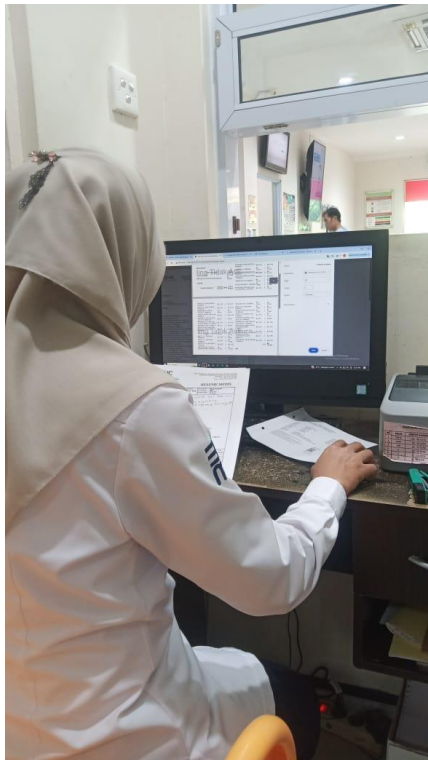
Berhubung dengan ini, kami mengharapkan Bapak/Ibu dapat memberikan izin/rekomendasi kepada mahasiswa tersebut untuk memperoleh data yang diperlukan, adapun data yang di butuhkan Data Kuesioner dan Wawancara. Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan merugikan nama baik seseorang/ lembaga dan jabatan yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

a.n Dekan
Wakil Dekan I,

Indra Firdiyansyah, S.E., M.Si
NIP.198902122022031006

Lampiran 2: Foto Dokumentasi PT Bakti Timah Medika Cab. Karimun



Lampiran 3: Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada Yth. Karyawan Administrasi Keuangan

Bakti Timah Medika Cabang Karimun

Dengan ini saya,

Nama : Vally Izza Alfarisi

NIM : 190462201039

Program Studi : Akuntansi

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul **"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan di Bakti Timah Medika Cab. Karimun"**, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner ini.

Data yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Tanjungpinang, 2024

Hormat Saya,

Vally Izza Alfarisi
NIM. 190462201039

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER:

1. Baca dengan teliti setiap pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner.
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat, pengalaman, atau keadaan Anda saat ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia. Pilihan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Pastikan Anda telah menjawab semua pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner.
4. Pastikan Anda mengisi identitas diri dengan lengkap dan benar.

IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ <25 tahun ☐ 25–34 tahun
☐ 35–44 tahun ☐ > 44 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/Sederajat ☐ Diploma ☐ Sarjana (S1)

Jabatan :

Lama Bekerja : ☐ < 1 tahun ☐ 1–3 tahun
☐ 4–6 tahun ☐ > 6 tahun

KUESIONER:

A. Sistem Informasi Akuntansi (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Hardware						
1.	Perangkat keras yang digunakan di rumah sakit cukup mendukung pekerjaan karyawan keuangan dan jarang ada masalah.					
Software						
2.	<i>Software</i> yang dipakai di rumah sakit belum sepenuhnya memudahkan karyawan keuangan dalam mengelola data dengan cepat dan tepat.					
3.	<i>Software</i> di rumah sakit belum dapat diintegrasikan dengan baik dengan sistem lain, sehingga menyulitkan pengelolaan keuangan.					
Brainware						
4.	Karyawan keuangan di rumah sakit sudah cukup paham cara pakai sistem informasi akuntansi yang ada.					
Procedure						
5.	Prosedur penggunaan sistem informasi akuntansi di rumah sakit jelas, jadi karyawan keuangan bisa bekerja lebih cepat dan efektif.					
Database						
6.	<i>Database</i> sistem informasi akuntansi di rumah sakit mudah diakses, sehingga karyawan keuangan bisa dengan cepat mencari data yang diperlukan.					
7.	<i>Database</i> sistem informasi akuntansi belum sepenuhnya aman dari risiko kehilangan atau kerusakan data.					
Communication Network						
8.	Jaringan komunikasi sering mengalami gangguan yang memengaruhi pengiriman atau penerimaan data keuangan.					

Sumber: Susanto (dalam Sahadah, 2022)

B. Budaya Organisasi (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
<i>Innovation and Risk Taking</i>						
1.	Rumah sakit mendorong karyawan keuangan untuk berinovasi dalam proses pengelolaan data keuangan dan berani mengambil risiko yang dapat meningkatkan efisiensi kerja.					
<i>Attention to Detail</i>						
2.	Budaya organisasi di rumah sakit menekankan pentingnya perhatian terhadap detail dalam pengelolaan laporan keuangan untuk memastikan akurasi data.					
<i>Outcome Orientation</i>						
3.	Rumah sakit fokus pada hasil yang tercapai, jadi karyawan keuangan dituntut untuk bekerja dengan baik dan mencapai target yang sudah ditentukan.					
<i>People Orientation</i>						
4.	Rumah sakit sangat peduli dengan kesejahteraan dan pengembangan karir karyawan keuangan.					
<i>Team Orientation</i>						
5.	Karyawan keuangan di rumah sakit sering bekerja bersama dalam tim untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada.					
<i>Aggressiveness</i>						
6.	Rumah sakit mendorong karyawan keuangan untuk bekerja dengan semangat tinggi dan berusaha mencapai target secepat mungkin.					
7.	Karyawan keuangan di rumah sakit didorong untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efektif dan efisien.					
<i>Stability</i>						
8.	Rumah sakit menjaga stabilitas dalam kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam pengelolaan keuangan, memastikan kelancaran operasional.					

Sumber: Robbins (dalam Rozi, 2019)

C. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Adaptability						
1.	Sistem informasi akuntansi di rumah sakit belum mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pekerjaan secara optimal.					
2.	Sistem informasi akuntansi sulit mengikuti perkembangan teknologi sehingga mengganggu operasional keuangan.					
Availability						
3.	Sistem informasi akuntansi tidak selalu tersedia, kadang sulit diakses pada saat dibutuhkan.					
4.	Sistem informasi akuntansi tetap mudah diakses dan digunakan oleh karyawan keuangan, meskipun dalam kondisi beban kerja yang padat.					
Reliability						
5.	Sistem informasi akuntansi di rumah sakit memberikan data yang akurat dan dapat diandalkan dalam pengelolaan keuangan rumah sakit.					
Response Time						
6.	Waktu respons sistem informasi akuntansi tidak stabil, sehingga menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Usability						
7.	Sistem informasi akuntansi di rumah sakit mudah digunakan oleh karyawan keuangan untuk memproses data keuangan dengan efisien.					
8.	Antarmuka sistem informasi akuntansi dirancang dengan cara yang memudahkan karyawan keuangan dalam mengakses dan mengelola data tanpa kesulitan.					

Sumber: DeLone & McLean (dalam Fadilla, 2022)

D. Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Kualitas						
1.	Karyawan keuangan di rumah sakit selalu memastikan pekerjaan mereka akurat dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2.	Karyawan keuangan di rumah sakit memastikan setiap laporan keuangan yang disusun bebas dari kesalahan dan dapat dipertanggungjawabkan.					
Kuantitas						
3.	Karyawan keuangan di rumah sakit mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah banyak setiap hari tanpa mengurangi kualitas.					
Ketepatan Waktu						
4.	Karyawan keuangan selalu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.					
Efektivitas						
5.	Karyawan keuangan bekerja dengan cara yang efisien, membuat pekerjaan mereka lebih mudah dan cepat diselesaikan.					
6.	Karyawan keuangan di rumah sakit merasa bahwa mereka mencapai hasil yang maksimal dengan penggunaan waktu dan sumber daya yang optimal.					
Kemandirian						
7.	Karyawan keuangan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan mandiri tanpa memerlukan pengawasan yang terus-menerus.					
8.	Karyawan keuangan di rumah sakit dapat menyelesaikan tugas pengelolaan keuangan dengan percaya diri meskipun tanpa bimbingan langsung dari atasan.					

Sumber: Robbins (dalam Fadilla, 2022)

Lampiran 4: Tabel Tabulasi Hasil Kuesioner

Sistem Informasi Akuntansi (X1)

No.	Item Pernyataan								TOTAL Skor X1
	SIA1	SIA2	SIA3	SIA4	SIA5	SIA6	SIA7	SIA8	
1	5	4	5	5	4	4	4	5	36
2	5	5	4	5	4	3	5	4	35
3	4	4	5	5	4	4	5	5	36
4	5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	2	3	2	2	2	3	3	2	19
6	5	5	4	5	4	4	5	4	36
7	4	5	5	4	3	4	4	5	34
8	5	4	5	5	4	5	4	5	37
9	5	4	4	5	5	4	4	5	36
10	5	5	4	4	4	5	4	4	35
11	4	5	5	4	5	5	4	4	36
12	5	3	4	5	4	4	5	4	34
13	4	4	5	5	5	4	5	5	37
14	4	4	4	5	4	4	4	4	33
15	5	5	4	4	5	4	5	4	36
16	4	5	5	4	4	4	5	4	35
17	4	5	5	4	5	5	4	5	37
18	5	4	5	5	4	4	5	4	36
19	4	4	5	4	5	5	4	5	36
20	4	5	4	5	4	5	4	4	35
21	4	4	4	5	4	4	5	4	34
22	4	5	5	4	4	5	5	4	36
23	3	3	5	4	3	4	4	5	31
24	4	5	4	5	4	5	5	4	36
25	4	5	5	4	4	5	4	5	36
26	4	5	4	4	5	4	5	5	36
27	5	4	5	5	5	4	5	4	37
28	4	5	5	4	3	4	5	4	34
29	4	4	5	5	4	4	5	5	36
30	5	4	5	5	5	4	5	4	37
31	4	5	5	5	5	5	5	4	38
32	5	4	5	4	4	5	5	4	36
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	5	5	5	4	4	5	5	37
35	5	5	4	5	4	4	5	4	36

36	5	4	5	4	5	4	4	4	35
37	5	4	5	4	5	5	4	5	37
38	4	5	4	5	5	5	5	4	37
39	4	5	4	4	5	5	5	4	36
40	4	5	5	5	4	5	4	5	37
41	5	4	4	5	4	5	4	4	35
42	3	5	4	5	3	4	5	4	33
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	5	4	5	5	5	5	5	38
45	4	3	4	4	3	4	3	4	29
46	5	4	5	5	5	4	4	5	37
47	5	4	4	5	4	4	5	5	36
48	5	3	4	5	4	4	4	4	33
49	5	5	4	5	4	4	5	4	36
50	4	4	4	5	4	4	4	4	33
51	5	4	5	4	5	5	4	5	37
52	5	5	4	5	4	5	5	4	37
53	5	5	5	5	5	4	4	5	38
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	4	5	4	4	4	5	36



Budaya Organisasi (X2)

No.	Item Pernyataan								TOTAL Skor X2
	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	
1	4	5	4	5	5	5	4	4	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	5	5	4	5	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	5	5	5	5	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	4	4	5	5	4	5	4	36
10	5	4	4	5	5	5	4	4	36
11	5	4	5	5	4	4	4	5	36
12	5	4	5	5	5	4	5	5	38
13	5	4	4	5	4	4	4	5	35
14	5	4	5	4	5	5	4	4	36
15	4	4	5	5	5	4	5	4	36
16	5	4	5	4	5	4	4	4	35
17	5	4	4	5	5	4	5	4	36
18	5	4	4	5	5	5	4	4	36
19	4	5	5	4	4	5	4	4	35
20	5	4	4	4	5	5	4	5	36
21	4	5	4	3	5	4	3	4	32
22	4	4	5	5	5	4	5	4	36
23	5	4	5	5	4	5	5	4	37
24	5	5	5	4	4	4	5	4	36
25	5	4	4	4	4	5	4	4	34
26	4	5	5	5	4	5	4	4	36
27	4	4	5	4	5	4	5	4	35
28	5	4	4	5	5	4	5	4	36
29	5	4	5	4	5	4	5	4	36
30	5	4	5	5	4	4	5	4	36
31	5	4	4	5	4	4	5	4	35
32	5	4	4	5	5	4	4	5	36
33	5	4	4	5	5	3	4	5	35
34	5	4	3	5	5	5	4	4	35
35	4	3	4	3	4	3	4	4	29
36	5	4	4	5	4	5	4	5	36
37	5	4	4	4	5	5	4	4	35

38	5	4	4	5	5	4	4	5	36
39	5	4	4	5	4	5	4	4	35
40	4	5	5	5	4	5	5	4	37
41	4	4	5	4	4	5	4	4	34
42	5	4	5	4	5	4	5	4	36
43	4	5	5	4	5	5	4	4	36
44	5	5	4	4	5	4	5	4	36
45	5	4	5	4	4	4	5	4	35
46	5	4	4	5	4	4	5	4	35
47	3	2	2	3	2	2	2	3	19
48	5	4	4	5	4	5	5	4	36
49	5	4	4	5	4	4	5	4	35
50	4	4	5	5	5	4	4	5	36
51	4	4	5	5	5	4	4	4	35
52	4	4	5	5	4	4	5	4	35
53	5	4	4	5	5	4	5	4	36
54	4	5	5	4	4	5	5	5	37
55	3	4	4	3	5	4	3	4	30



Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)

No.	Item Pernyataan								TOTAL Skor X3
	KSIA1	KSIA2	KSIA3	KSIA4	KSIA5	KSIA6	KSIA7	KSIA8	
1	4	4	4	4	5	4	4	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	5	5	5	5	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	5	4	4	4	5	4	34
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	4	4	5	4	5	4	36
10	5	4	4	5	4	4	4	5	35
11	5	4	5	5	4	4	5	4	36
12	4	5	4	4	5	4	5	4	35
13	5	4	5	5	4	4	5	4	36
14	5	4	4	4	5	4	5	4	35
15	5	4	4	4	5	4	5	5	36
16	5	4	4	4	5	4	5	4	35
17	5	5	4	4	5	4	4	5	36
18	4	5	4	5	5	4	4	5	36
19	4	5	4	5	5	5	4	4	36
20	5	5	4	4	5	4	4	5	36
21	5	5	3	4	4	5	5	5	36
22	5	4	5	4	4	4	5	5	36
23	5	4	4	5	4	4	5	4	35
24	5	4	5	4	4	4	5	4	35
25	5	4	5	5	4	4	5	4	36
26	5	4	4	5	4	5	4	4	35
27	4	5	5	5	4	4	4	5	36
28	4	5	5	4	4	4	5	5	36
29	4	4	5	5	4	4	4	5	35
30	4	5	4	5	4	5	5	4	36
31	4	4	5	5	4	4	4	5	35
32	4	4	5	5	4	4	4	4	34
33	4	2	3	4	5	5	3	3	29
34	4	4	5	5	4	4	5	4	35
35	3	4	3	3	4	3	4	3	27
36	5	4	5	4	4	4	5	5	36
37	5	4	5	5	4	4	5	4	36

38	5	4	4	5	4	5	5	4	36
39	5	4	4	5	4	5	4	5	36
40	4	5	5	5	4	4	5	4	36
41	5	4	5	4	5	4	5	4	36
42	4	4	5	5	4	4	4	5	35
43	5	4	4	4	5	4	5	5	36
44	4	5	5	4	4	4	4	5	35
45	5	4	4	4	5	4	4	4	34
46	5	5	4	4	4	5	4	4	35
47	2	2	3	3	2	2	4	3	21
48	5	5	4	5	5	4	4	5	37
49	5	5	4	5	4	5	4	5	37
50	5	4	5	4	5	4	4	4	35
51	5	4	5	4	5	4	5	5	37
52	4	5	4	5	5	5	5	4	37
53	5	5	4	4	5	4	5	4	36
54	5	4	5	5	4	5	4	5	37
55	3	4	3	4	3	3	3	5	28



Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y)

No.	Item Pernyataan								TOTAL Skor Y
	KKAK1	KKAK2	KKAK3	KKAK4	KKAK5	KKAK6	KKAK7	KKAK8	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	5	5	5	5	4	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	4	4	5	4	4	4	4	34
7	4	4	4	4	4	3	3	3	29
8	4	4	4	4	4	3	3	3	29
9	5	4	4	5	4	5	4	4	35
10	5	4	4	5	5	4	4	4	35
11	5	4	5	4	5	4	4	5	36
12	5	5	4	4	4	5	4	5	36
13	5	4	4	5	5	5	4	4	36
14	5	4	5	4	4	5	4	4	35
15	5	4	4	5	5	4	4	5	36
16	4	3	5	5	4	5	5	4	35
17	4	5	4	4	5	4	4	5	35
18	4	5	4	5	4	4	5	4	35
19	4	5	4	5	4	5	5	5	37
20	5	4	5	5	4	5	4	4	36
21	5	3	4	4	5	4	3	3	31
22	5	4	5	4	4	5	4	4	35
23	5	4	5	4	5	4	4	4	35
24	5	5	4	5	4	4	4	4	35
25	5	4	4	4	5	5	4	4	35
26	5	4	4	5	5	4	4	4	35
27	5	4	5	5	4	4	5	4	36
28	5	4	4	5	4	5	4	4	35
29	4	4	5	5	4	4	5	4	35
30	4	3	5	5	4	5	5	5	36
31	5	4	4	5	4	4	5	5	36
32	5	5	4	4	4	5	5	5	37
33	4	5	3	5	4	5	5	4	35
34	4	4	5	5	4	5	5	4	36
35	4	3	3	4	4	3	4	3	28
36	4	5	5	5	4	5	4	5	37
37	5	4	4	5	5	4	4	5	36

38	4	5	4	5	4	4	5	4	35
39	5	5	5	5	4	4	5	4	37
40	4	5	5	4	5	5	4	4	36
41	5	4	4	5	4	5	5	5	37
42	5	4	5	4	4	5	4	4	35
43	4	4	5	4	5	5	4	5	36
44	5	4	4	5	4	5	4	5	36
45	5	5	4	4	3	5	4	5	35
46	5	4	4	4	5	4	4	5	35
47	3	2	3	2	2	3	3	3	21
48	5	4	5	4	5	4	5	5	37
49	5	4	5	4	4	4	5	5	36
50	4	5	5	4	4	4	5	4	35
51	5	4	4	4	5	5	4	4	35
52	5	5	4	5	5	4	4	5	37
53	5	5	4	4	5	4	4	5	36
54	5	5	3	4	5	5	5	4	36
55	3	4	4	5	4	3	3	3	29



Lampiran 5: Tabel Hasil Uji SPSS

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	55	19	40	35,33	2,884
Budaya Organisasi	55	19	38	34,82	2,809
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	55	21	38	34,64	2,857
Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan	55	21	38	34,58	2,891
Valid N (listwise)	55				

Uji Validitas

Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Correlations

		SIA1	SIA2	SIA3	SIA4	SIA5	SIA6	SIA7	SIA8	Total Skor X1
SIA1	Pearson Correlation	1	,052	,234	,481**	,462**	,093	,178	,267*	,597**
	Sig. (2-tailed)		,708	,085	,000	,000	,499	,195	,049	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SIA2	Pearson Correlation	,052	1	,141	,151	,255	,352**	,424**	,124	,529**
	Sig. (2-tailed)	,708		,306	,271	,060	,008	,001	,367	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SIA3	Pearson Correlation	,234	,141	1	,177	,383**	,327*	,171	,593**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,085	,306		,196	,004	,015	,213	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SIA4	Pearson Correlation	,481**	,151	,177	1	,271*	,030	,425**	,354**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000	,271	,196		,045	,829	,001	,008	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SIA5	Pearson Correlation	,462**	,255	,383**	,271*	1	,399**	,251	,384**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,060	,004	,045		,003	,064	,004	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SIA6	Pearson Correlation	,093	,352**	,327*	,030	,399**	1	,029	,236	,507**
	Sig. (2-tailed)	,499	,008	,015	,829	,003		,833	,083	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SIA7	Pearson Correlation	,178	,424**	,171	,425**	,251	,029	1	,004	,518**
	Sig. (2-tailed)	,195	,001	,213	,001	,064	,833		,977	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
SIA8	Pearson Correlation	,267*	,124	,593**	,354**	,384**	,236	,004	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,049	,367	,000	,008	,004	,083	,977		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total Skor X1	Pearson Correlation	,597**	,529**	,631**	,607**	,731**	,507**	,518**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Budaya Organisasi (X2)

		Correlations								Total Skor X2
		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	
B01	Pearson Correlation	1	-,013	-,004	,447**	,255	,213	,481**	,278*	,556**
	Sig. (2-tailed)		,922	,978	,001	,061	,119	,000	,040	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
B02	Pearson Correlation	-,013	1	,507**	,171	,355**	,557**	,242	,207	,622**
	Sig. (2-tailed)	,922		,000	,212	,008	,000	,075	,129	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
B03	Pearson Correlation	-,004	,507**	1	,173	,280*	,299*	,470**	,218	,622**
	Sig. (2-tailed)	,978	,000		,207	,039	,026	,000	,110	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
B04	Pearson Correlation	,447**	,171	,173	1	,229	,264	,464**	,342*	,653**
	Sig. (2-tailed)	,001	,212	,207		,093	,051	,000	,011	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
B05	Pearson Correlation	,255	,355**	,280*	,229	1	,228	,199	,289*	,588**
	Sig. (2-tailed)	,061	,008	,039	,093		,094	,145	,033	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
B06	Pearson Correlation	,213	,557**	,299*	,264	,228	1	,144	,156	,601**
	Sig. (2-tailed)	,119	,000	,026	,051	,094		,295	,256	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
B07	Pearson Correlation	,481**	,242	,470**	,464**	,199	,144	1	,048	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,075	,000	,000	,145	,295		,725	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
B08	Pearson Correlation	,278*	,207	,218	,342*	,289*	,156	,048	1	,483**
	Sig. (2-tailed)	,040	,129	,110	,011	,033	,256	,725		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total Skor X2	Pearson Correlation	,556**	,622**	,622**	,653**	,588**	,601**	,662**	,483**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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



Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)

		Correlations								Total Skor X3
		KSIA1	KSIA2	KSIA3	KSIA4	KSIA5	KSIA6	KSIA7	KSIA8	
KSIA1	Pearson Correlation	1	,245	,277*	,272*	,476**	,469**	,398**	,305*	,736**
	Sig. (2-tailed)		,072	,041	,044	,000	,000	,003	,024	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KSIA2	Pearson Correlation	,245	1	,166	,238	,365**	,358**	,247	,451**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,072		,225	,080	,006	,007	,069	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KSIA3	Pearson Correlation	,277*	,166	1	,391**	,036	,080	,388**	,306*	,564**
	Sig. (2-tailed)	,041	,225		,003	,794	,562	,003	,023	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KSIA4	Pearson Correlation	,272*	,238	,391**	1	-,027	,470**	,048	,268*	,551**
	Sig. (2-tailed)	,044	,080	,003		,846	,000	,725	,048	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KSIA5	Pearson Correlation	,476**	,365**	,036	-,027	1	,358**	,193	,111	,538**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,794	,846		,007	,159	,418	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KSIA6	Pearson Correlation	,469**	,358**	,080	,470**	,358**	1	,088	,184	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,562	,000	,007		,524	,179	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KSIA7	Pearson Correlation	,398**	,247	,388**	,048	,193	,088	1	-,016	,498**
	Sig. (2-tailed)	,003	,069	,003	,725	,159	,524		,907	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KSIA8	Pearson Correlation	,305*	,451**	,306*	,268*	,111	,184	-,016	1	,554**
	Sig. (2-tailed)	,024	,001	,023	,048	,418	,179	,907		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total Skor X3	Pearson Correlation	,736**	,655**	,564**	,551**	,538**	,626**	,498**	,554**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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



Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y)

		Correlations								
		KKAK1	KKAK2	KKAK3	KKAK4	KKAK5	KKAK6	KKAK7	KKAK8	Total Skor Y
KKAK1	Pearson Correlation	1	,160	,117	,211	,433**	,368**	,143	,407**	,595**
	Sig. (2-tailed)		,244	,394	,123	,001	,006	,298	,002	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KKAK2	Pearson Correlation	,160	1	-,003	,259	,212	,256	,332*	,358**	,565**
	Sig. (2-tailed)	,244		,985	,056	,120	,060	,013	,007	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KKAK3	Pearson Correlation	,117	-,003	1	,139	,102	,254	,245	,238	,437**
	Sig. (2-tailed)	,394	,985		,313	,458	,061	,072	,080	,001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KKAK4	Pearson Correlation	,211	,259	,139	1	,191	,256	,409**	,212	,568**
	Sig. (2-tailed)	,123	,056	,313		,162	,060	,002	,120	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KKAK5	Pearson Correlation	,433**	,212	,102	,191	1	,119	,011	,259	,489**
	Sig. (2-tailed)	,001	,120	,458	,162		,388	,936	,056	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KKAK6	Pearson Correlation	,368**	,256	,254	,256	,119	1	,402**	,430**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,006	,060	,061	,060	,388		,002	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KKAK7	Pearson Correlation	,143	,332*	,245	,409**	,011	,402**	1	,425**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,298	,013	,072	,002	,936	,002		,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KKAK8	Pearson Correlation	,407**	,358**	,238	,212	,259	,430**	,425**	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,002	,007	,080	,120	,056	,001	,001		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total Skor Y	Pearson Correlation	,595**	,565**	,437**	,568**	,489**	,665**	,637**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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



Uji Reliabilitas

Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,738	,736	8

Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,745	,745	8

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,735	,733	8

Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,727	,725	8

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,05443392
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,081
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,185 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Akuntansi	,241	4,146
	Budaya Organisasi	,196	5,089
	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	,246	4,062

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	1,984	1,251		,119
	Sistem Informasi Akuntansi	,072	,068	,296	,292
	Budaya Organisasi	-,071	,077	-,285	,360
	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	-,037	,068	-,150	,589

a. Dependent Variable: Absolute Residual

Regresi Linear Berganda

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,532	1,920		,798	,429
	Sistem Informasi Akuntansi	-,273	,104	-,272	-2,618	,012
	Budaya Organisasi	,742	,119	,721	6,255	,000
	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	,487	,104	,481	4,676	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391,343	3	130,448	110,809	,000 ^b
	Residual	60,039	51	1,177		
	Total	451,382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Administrasi Keuangan

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

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 ^a	,867	,859	1,085

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

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Vally Izza Alfarisi, dilahirkan di Tanjung Balai Karimun pada 11 April 2001. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Alm. Munzir Ismail dan Ibu Kelani. Selama masa perkuliahan penulis berdomisili di Komplek Bintan Center Blok R No. 22, Kel. Air Raja, Kec. Tanjung Pinang Timur, Kota

Tanjung Pinang. Penulis memulai pendidikan dasar di SD Negeri 003 Teluk Uma pada tahun 2007, dan menyelesaikan pendidikan dasar pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Tebing pada tahun 2013 dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Karimun Jurusan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) pada tahun 2016 dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2019. Dan penulis melanjutkan pendidikan S1 melalui jalur ujian Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) dan diterima di Universitas Maritim Raja Ali Haji pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim dengan Program Studi Akuntansi pada tahun 2019.