

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DI SUZUKI PAREPARE MEGAHPUTRA SEJAHTERA**



OLEH

**PUTRI NABILA
NIM: 2020203862202004**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2024

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DI SUZUKI PAREPARE MEGAHPUTRA SEJAHTERA**



OLEH

**PUTRI NABILA
NIM: 2020203862202004**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)
pada Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2024

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Di Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera.

Nama Mahasiswa : Putri Nabila

Nim : 2020203862202004

Program Studi : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
B.5799/In.39/FEBI.04/PP.00.9/11/2023

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Zainal Said, M.II.

NIP : 19761118 200501 1 002

Pembimbing Pendamping : Ira Sahara, S.E., M.Ak.

NIP : 19901220 201903 2 016



Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Muhammad Ali Muhammadun, M.Ag
19710208 200112 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Di Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera.

Nama Mahasiswa : Putri Nabila

Nim : 2020203862202004

Program Studi : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
B.5799/In.39/FEBI.04/PP.00.9/11/2023

Tanggal Kelulusan : 16 Juli 2024

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Zainal Said, M.H.	(Ketua)	(.....)
Ira Sahara, S.E., M.Ak.	(Sekretaris)	(.....)
Abdul Hamid, S.E., M.M.	(Anggota)	(.....)
Besse Faradiba, S.E., M.M.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Muhammadun, M.Ag.
19710208 200112 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt. berkat hidayah, taufik dan maunah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Ayah dan Ibu tercinta, Qur'an dan Suartina, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil yang membuat penulis dapat menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga Ayah dan Ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu, kalian adalah orangtua terbaik bagi penulis.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. Zainal Said, M.H. dan Ibu Ira Sahara, S.E., M.Ak. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras dengan penuh tanggung jawab dalam pengembangan dan pengelolaan media belajar di IAIN Parepare menuju ke arah lebih baik.
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Bapak Dr. Andi Bahri S, M.E., M.Fil. I sebagai Wakil Dekan FEBI I dan Ibu Dr. Damirah, S.E., M.M. selaku wakil Dekan FEBI II.

3. Ibu Dr. Andi Ayu Frihatni, S.E., M. Ak., CTA., ACPA. yang telah memberikan banyak masukan dan nasehat.
4. Ibu Rini Purnamasari, M.Ak. Sebagai penanggung jawab program Studi Akuntansi Syariah sekaligus Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan.
5. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
6. Bapak/Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selama ini telah mendidik penulis yang masing-masing memiliki kehebatan tersendiri dalam menyampaikan materi perkuliahan.
7. Bapak/Ibu dan jajaran Staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang begitu banyak membantu penulis mulai dari awal perkuliahan sampai dengan pengurusan-pengurusan berkas penyelesaian kuliah.
8. Manajer Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera beserta jajarannya atas izin yang diberikan sehingga penelitian dapat terselesaikan.
9. *Support System* Hj. Radeng Gama, Sasi Kirani, Sugiarti, dan Suriani beserta seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan, nasehat, dan doa tiada henti-hentinya untuk penulis.
10. Kepada Keempat saudara kandung tercinta Pivian Novita, Muhammad Faiz Khairan, Muhammad Fadil Yusuf, dan Vania Ramadani yang senantiasa telah memberi semangat dan dukungan.
11. Kepada para Sahabat tercinta Nurhermifitrah Sadli, Husnul Khotimah, Nurul Nasirah, Meiving, dan Nurul Khalifah yang memberikan banyak bantuan dan

tak pernah mengeluh dikala penulis meminta bantuan dan memberikan semangat.

12. Semua teman-teman seperjuangan Prodi Akuntansi Syariah yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang memberikan warna tersendiri pada alur kehidupan penulis selama studi di IAIN Parepare.
13. Seluruh pihak yang sangat berjasa dalam proses penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
14. Diri Sendiri, Putri Nabila yang sudah berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah menyerah sesulit apapun. Mampu menguatkan dan meyakinkan bahwa semuanya akan selesai pada waktunya. Terimakasih sudah bertahan.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT. berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 19 Juli 2024
13 Muharram 1446 H.

Penulis,



Putri Nabila
2020203862202004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Nabila
NIM : 2020203862202004
Tempat/Tgl. Lahir : Barru, 30 Desember 2002
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Di Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 19 Juli 2024
13 Muharram 1446 H.

Penulis,



Putri Nabila
2020203862202004

ABSTRAK

PUTRI NABILA. 2024. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Di Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera*. (dibimbing oleh Zainal Said dan Ira Sahara)

Sistem Informasi Akuntansi merupakan kesatuan dari berbagai unsur yang bekerja satu sama lain sehingga data dapat diolah dan menghasilkan informasi keuangan. Peran mendasar sistem informasi akuntansi dalam organisasi yaitu penampung dan pengolah data akuntansi untuk menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kualitas Sistem informasi akuntansi.

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan *skala likert*. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda.

Hasil Penelitian ini menunjukkan Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi berdasarkan nilai t hitung (3,988) lebih besar dari t tabel (1,682) pada tingkat signifikansi 0,05, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dalam budaya kerja indikator yang paling berpengaruh adalah indikator kebiasaan dengan pengaruh sebesar 14 %. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dengan nilai t hitung (8,224) lebih besar dari t tabel (1,682) pada tingkat signifikansi 0,05, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dalam komitmen organisasi indikator yang paling berpengaruh adalah indikator kesetiaan karyawan dengan pengaruh sebesar 31,5% terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Hasil uji F menunjukkan variabel independen (budaya kerja dan komitmen organisasi) secara simultan mempengaruhi variabel dependen (kualitas sistem informasi akuntansi) dengan nilai signifikansi 0,000. Persentase pengaruh variabel independen dari hasil uji R^2 diperoleh nilai 0,833 atau 83,3% sedangkan 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: *budaya kerja, komitmen organisasi, kualitas*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Penelitian Relevan	10
B. Tinjauan Teori.....	16
1. Teori Edgar Schein.....	16
2. Teori Frederick Herzberk	18
3. Teori <i>Stakeholders</i>	21

4. Teori Akuntansi Syariah.....	23
5. Budaya Kerja.....	26
6. Komitmen Organisasi.....	33
7. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi.....	39
C. Kerangka Pikir	43
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
C. Populasi.....	45
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	46
E. Definisi Operasional Variabel.....	48
F. Instrumen Penelitian	51
G. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	62
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data	68
C. Pengujian Hipotesis	77
D. Pembahasan Hasil Penelitian	81
BAB V PENUTUP.....	102
A. Simpulan	102
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	104

LAMPIRAN-LAMPIRAN..... 110
BIODATA PENULISI



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambarl 2.1	Bagan Kerangka Pikir	43
Gambar 4. 1	Stuktur Organisasi	66
Gambar 4. 2	Uji Nomalitas Histogram	73
Gambar 4. 3	Uji Normalitas P. Plot	73
Gambar 4. 4	Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	76

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel : Budaya Kerja (X1)	48
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel : Komitmen Organisasi (X2)	49
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel : Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Y)	50
Tabel 4. 1	Uji Statistik Deskriptif	67
Tabel 4. 2	Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4. 3	Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4. 4	Uji Normalitas Kolmogrov	74
Tabel 4. 5	Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4. 6	Uji Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4. 7	Uji R ²	79
Tabel 4. 8	Uji t	80
Tabel 4. 9	Uji F	81

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Analisis Data	111
2	Hasil Olah Data	117
3	Surat Revisi Judul	124
4	Izin Penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	125
5	Izin Penelitian dari PTSP	126
6	Surat Keterangan Selesai Penelitian	127
7	Instrumen Penelitian	128
8	Dokumentasi Penelitian	134

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Transliteri Arab-Latin

a) Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	De dan Ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma Terbalik Ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (´)

b) Vokal

1) Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Dammah	U	U

2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيّ	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
أَوْ	Fathah dan Wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

c) Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ/أِي	Fathah dan Alif atau Ya	Ā	a dan garis di atas
إِي	Kasrah dan Ya	Ī	i dan garis di atas
أُو	Dammah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَات	:	Māta
رَمَى	:	Ramā
قِيلَ	:	Qīla
يَمُوتُ	:	Yamūtu

d) Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

1. *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]

2. *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *Raudah al-jannah* atau *Raudatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *Al-madīnah al-fādilah* atau *Al-madīnatul fādilah*

الْحِكْمَةُ : *Al-hikmah*

e) Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *Al-Haqq*

الْحَجُّ : *Al-Hajj*

نُعْمٌ : *Nu'ima*

عُدُو : 'Aduwwun

Jika huruf ع bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

عَلِيٌّ : "Ali (bukan 'Alyy atau 'Aly)

f) Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

g) Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'muruna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

h) Kata arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *Sunnah*.

Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fi zilal al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibarat bi 'umum al-lafz la bi khusus al-sabab

i) *Lafz al-jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilahi* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِاللَّهِ *billah* دِينُ اللَّهِ *dinullah*

Adapun ta *marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillah*

j) *Huruf kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al*).

Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi'a linnasi lalladhi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-ladhi unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusi

Abu Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abu* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: *Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad* (bukan: *Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu*)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi *Abu Zaid, Nasr Hamid* (bukan: *Zaid, Nasr Hamid Abu*)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

Swt	=	<i>subhanahu wa ta 'ala</i>
Saw	=	<i>sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
a.s	=	<i>'alaihi al-sallam</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi

SM	=	Sebelum Masehi
12.	=	Lahir Tahun
w.	=	Wafat Tahun
QS./...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab

ص	=	صفحة
دم	=	بدون مكان
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
ج	=	جزء

beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

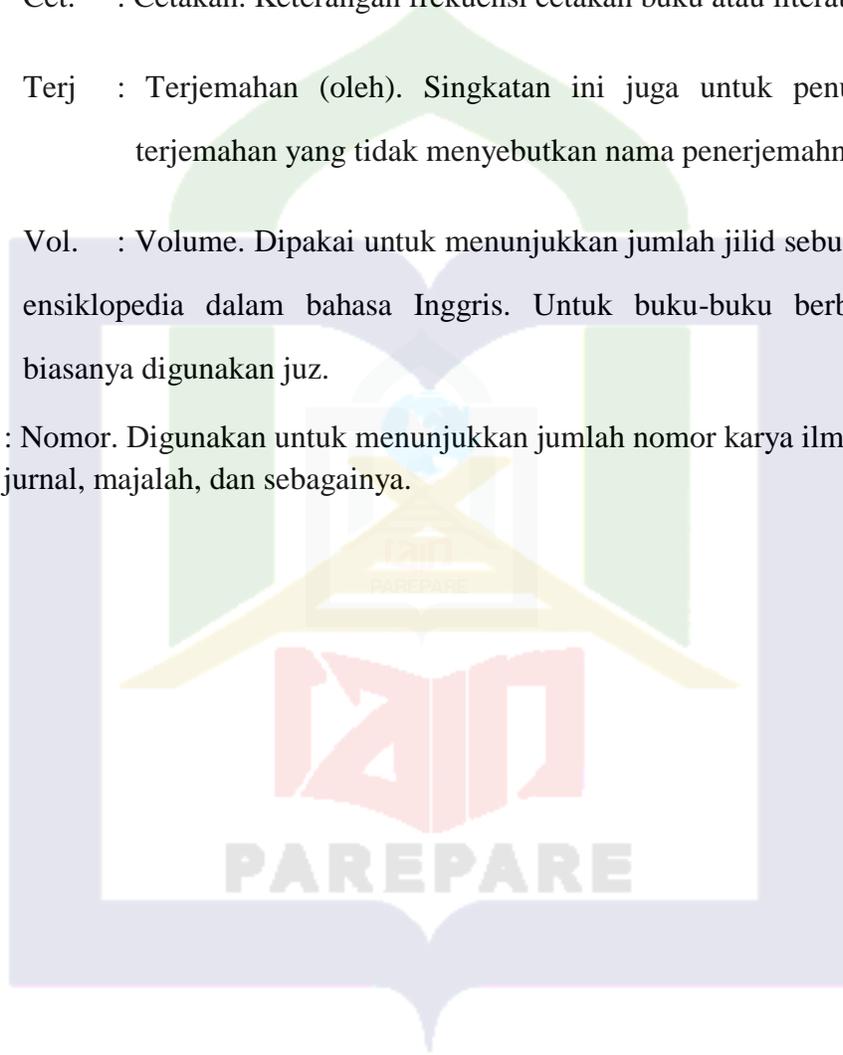
et al. : “dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*).
Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan
dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan karya
terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau
ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab
biasanya digunakan juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala
seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan masyarakat terus berubah seiring perkembangan dunia informasi. Masyarakat modern disebut masyarakat informasional karena hasil karya manusia di bidang teknologi informasi. Meskipun demikian, tidak semua masyarakat memiliki kemampuan untuk mengelola informasi dengan baik. Dengan kata lain, ada beberapa kelompok masyarakat yang belum memahami pentingnya informasi. Pemikiran baru di bidang informasi, sebuah Sistem muncul sebagai hasil dari kejadian tersebut.

Sistem adalah kumpulan dua atau lebih komponen yang saling berhubungan atau subsistem-subsistem yang bersatu untuk mencapai tujuan bersama. Meskipun fungsi setiap bagian berbeda, semua bagian bekerja untuk mencapai tujuan yang sama. Fungsi sistem sebagai sistem informasi sangat penting bagi setiap perusahaan karena kemampuannya untuk mengolah data dan menghasilkan informasi yang dibutuhkan.¹ Suatu sistem yang dikembangkan umumnya terlebih dahulu dimulai dengan adanya perencanaan dan desain sistem yang sejalan dengan perkembangan dan kemajuan teknologi informasi.²

¹ Edi Edi and Evita Apilliyani Wahyuningrum, 'Manfaat Sistem Informasi Akuntansi Untuk Efektivitas Keuangan, Manajemen, Dan Organisasi', *Jurnal Benefita*, 2.2 (2017), 110–21.

² Marwondo Marwondo, Parama Yoga Titan, and Dwi Putri Santi, 'Sistem Informasi Akuntansi Pengelolaan Pinjaman Studi Kasus Pada Koperasi Gapoktan Mekar Kagugat Desa Bojongloa', *SisInfo–Jurnal Sistem Informasi Dan Informatika*, 3.1 (2021), 1–9.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan mengendalikan dan mengoperasikan bisnis. SIA bertanggung jawab untuk memberikan laporan keuangan dan statistik tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan manajemen internal dan untuk pihak eksternal seperti kreditor, investor dan pihak berwenang serta perpajakan.³

Undang-Undang No 11 tahun 2008, Pasal 1 ayat (1,2,3,4) dilihat dari hubungannya dengan Sistem Informasi Akuntansi bahwa informasi elektronik yang salah satunya dapat berupa "angka" yang dapat dipahami oleh orang yang dapat melihatnya dan teknologi informasi dapat mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memproses, mengumumkan, menganalisis, dan/atau menyebarkan informasi yang didapat dari transaksi elektronik yang terjadi serta dikirimnya informasi tersebut melalui dokumen elektronik.⁴ Selain itu juga tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.05/2022 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat.⁵

Beberapa fungsi SIA sangat penting bagi bisnis perbankan, termasuk pelaporan rutin dan berbagai rasio keuangan, laporan kinerja, dan laporan ke otoritas moneter (Bank Indonesia). sehingga SIA sangat bermanfaat untuk efektivitas kinerja keuangan serta kinerja manajemen yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.⁶

³ S Sarosa, 'Sistem Informasi Akuntansi 1D' (Grasindo, 2009).

⁴ UU No 11 tahun 2008, Pasal 1 ayat (1,2,3,4).

⁵ Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.05/2022.

⁶ Fitriana Yenita, 'Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Perusahaan (Studi Pada Bprs Bandar Lampung)' (Uin Raden Intan Lampung, 2021).

Bagi organisasi, Informasi Akuntansi adalah bagian terpenting dari semua informasi yang diperlukan manajemen. Informasi akuntansi yang berkualitas dihasilkan dari sistem informasi yang berkualitas, informasi akuntansi yang berkualitas mencerminkan sejauhmana informasi akuntansi secara efektif dapat dipahami dan diinterpretasikan oleh manajer dalam menjalankan fungsinya.⁷ Informasi Akuntansi yang tidak berkualitas dapat menyesatkan pemakai informasi dalam membuat keputusan dan pada akhirnya menimbulkan kerugian.

Informasi yang tidak terintegrasi dengan baik akan berimplikasi pada hal yang tidak sesuai dengan tujuan, sehingga perlu pembenahan. Salah satu yang mempengaruhi Sistem Informasi tersebut adalah Budaya Kerja. Dimana budaya kerja adalah menanamkan suatu nilai-nilai atau mendirikan kepercayaan para sumber daya manusia yang mempengaruhi atau melandasi konsistensi perilaku dan sikap serta komitmen guna membiasakan pola kerja tertentu di tiap-tiap lingkungannya. Nilai-nilai tertentu dapat direfleksikan dengan adanya komitmen teguh dan kepercayaan, contohnya membiasakan kerja bermutu, selaras dengan standar, atau sinkron dengan ekspektasi pelanggan (organisasi), produktif, efisien dan efektif.⁸ Dan Sejatinya Budaya Kerja telah lama dikenal manusia, tetapi mungkin banyak yang tak menyadarinya bahwa keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dianut seseorang yang terwujud dalam sikap dan perilakunya sehari-hari.⁹

⁷ Rima Rachmawati, 'Struktur Organisasi, Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen', *Jurnal MIX*, 7.1 (2016), 70–82.

⁸ Suwanto, *Budaya Kerja Guru* (Jogjakarta : Gre Publishing, 2019), hlm 27.

⁹ Gathot Supriono, *Menuju Indonesia Emas Melalui Budaya Organisasi dan Budaya Kerja* (Yogyakarta : CV Bintang Semesta Media, 2022), hlm 332.

Salah satu contoh kebiasaan buruk yang paling sering dilakukan Karyawan suatu Organisasi adalah dalam hal penerapan waktu masuk dan pulang kerja. Banyak Karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan selalu pulang lebih cepat dari jadwal jam kerja yang sudah ditetapkan. Karena kerap dilakukan dan tidak dipermasalahkan oleh Atasan maka praktik seperti itu kemudian seolah menjadi tradisi yang "diperkenankan" dan atau "dimaklumkan.

Sementara diketahui, Budaya Kerja merupakan suatu dampak dari proses yang secara tidak langsung berkesinambungan. Proses terjadinya suatu budaya dimulai dari tindakan yang terjadi berulang-ulang menjadi kebiasaan. Jadi budaya kerja adalah bentuk etik, sikap, perilaku dan cara pandang bersama dari kelompok yang bergabung dalam organisasi tersebut terhadap setiap masalah atau perubahan lingkungan yang bervariasi.¹⁰

Kerja dan Komitmen organisasi adalah beberapa variabel yang mungkin mempengaruhi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi organisasi. Sistem informasi organisasi selalu terkait dengan Budaya Kerja. Efektivitas sistem informasi ditentukan tidak hanya oleh seberapa baik mereka menggunakan sumber daya, waktu, dan uang, namun juga oleh seberapa baik budaya mereka diorganisasikan. Keyakinan dan anggapan mendasar dalam suatu organisasi membentuk budaya kerja. Pemahaman yang dapat mencakup keyakinan menyeluruh, prinsip-prinsip moral, dan teknik pengambilan keputusan yang sering kali tidak diartikulasikan atau dicatat sebagai tujuan atau pedoman resmi.

¹⁰ Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah* (Jakarta : Cipta Media Nusantara, 2020), hlm 5.

Kualitas informasi juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi. Semakin baik sistem informasi akuntansi yang dimiliki suatu organisasi, semakin baik kualitas informasi yang dihasilkannya. Ini karena informasi yang lebih baik akan meningkatkan persepsi serta sangat menentukan kualitas keputusan yang diambil oleh manajemen. Kualitas informasi merupakan hal yang menjadi perhatian pihak manajemen.

Penelitian ini berfokus pada SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera. SUZUKI adalah kelompok usaha di industri otomotif yang memproduksi, memasarkan, dan menjual sepeda motor, mobil, dan mesin tempel. SUZUKI Indonesia juga didukung dengan jaringan layanan purna jual, suku cadang, dan jasa perawatan serta perbaikan kendaraan yang tersebar dan terintegrasi di seluruh Indonesia dalam melayani konsumen SUZUKI. SUZUKI Indonesia juga mengekspor sepeda motor dan mobil ke 80 negara di seluruh dunia saat ini.¹¹

SUZUKI dihadapkan pada persoalan-persoalan seperti sistem informasi yang tidak terintegrasi secara memadai yang dapat menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan, seperti pengelolaan aset dan keuangan yang tidak efektif, atau kesalahan input internal yang mengakibatkan keluaran informasi tidak relevan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan pengelolaan sistem informasi akuntansi untuk mendukung hambatan tersebut.

¹¹ PT Suzuki Indomobil Motor And P T Suzuki Indomobil Sales, 'Profil Perusahaan', *On-Line*, *Www. Astra-Honda. Com*, 15 (2012).

Untuk Budaya Kerja sendiri kendala yang dihadapi adalah seperti kinerja pegawai masih belum optimal dikarenakan pegawai sulit beradaptasi terhadap lingkungannya, sehingga hal tersebut menyebabkan ketidakpastian organisasi untuk mencapai tujuannya¹²

Kemampuan Budaya Kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena merupakan kemampuan sumber daya manusia sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi agar mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola budaya kerja dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan.¹³ Karena itu, komitmen organisasi terhadap SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera kurang ditekankan, yang menyebabkan kredibilitas dan kemampuan pengguna sistem informasi akuntansi tidak tepat waktu, tidak akurat, dan dalam manajemen data, dari data yang lebih sedikit baik lengkap maupun tidak tepat waktu, meskipun Kualitas keputusan yang dibuat oleh manajer dipengaruhi oleh kualitas data yang disampaikan perusahaan yang tercantum dalam laporan keuangan.

¹² Puspita Maelani, Dini Martinda Lestari, and Muhammad Imam Taufik, 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kualitas Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Serang)', *Account: Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Perbankan*, 8.2 (2021).

¹³ Yuniman Zebua, 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara', *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7.2 (2020), 109–24.

Berdasarkan Observasi awal ada beberapa faktor yang menarik Peneliti untuk melakukan penelitian di SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera, Informasi ini didapatkan dari beberapa karyawan yang mengatakan pada perusahaan tersebut pernah terjadi penyelewengan Jabatan oleh Oknum dan ada juga beberapa oknum yang tidak menaati aturan kerja yaitu hadir tepat waktu dikantor, itulah yang kemudian yang menarik Peneliti untuk mengangkat Judul ini.

Penelitian ini mereplikasi penelitian Puspita Maelani yang menguji Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Serang Sehingga diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Serang. Hal ini dilihat dari Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kualitas Informasi yang memberikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_{a4} diterima, terdapat pengaruh sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar 61,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Namun ada kemungkinan teori dasar sebelumnya memiliki kelemahan pada penelitian tersebut, untuk memperdalam dari penelitian sebelumnya maka penelitian ini menambahkan variabel yaitu kualitas informasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ?
2. Apakah ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ?
3. Apakah ada Pengaruh antara Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersamaan (simultan) Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada permasalahan dan pertanyaan penelitian, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji Pengaruh antara Budaya Kerja secara parsial terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ?
2. Untuk menguji Pengaruh antara Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ?
3. Untuk menguji Pengaruh antara Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama (simultan) terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi?

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kontribusi pemikiran dan sebagai referensi teoritis untuk mengembangkan

ilmu yang terkait Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dan tambahan literasi ilmiah untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan kajian yang diteliti serta untuk mendapatkan pengalaman guna mengadakan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga bermanfaat untuk efektivitas kinerja keuangan serta kinerja manajemen yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai referensi dan untuk melanjutkan serta mengembangkan penelitian kedepannya yang lebih lengkap

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Relevan

Dalam penelitian ini mengkaji informasi yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti dengan penelitian yang telah ada sebelumnya sebagai bahan pendukung terhadap penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan telaah yang sudah dilakukan, Peneliti memperoleh beberapa informasi dari sumber yang relevan dan layak dijadikan acuan dalam penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Penelitian oleh Puspita Maelani, Dini Martinda Lestari, dan Muhammad Imam Taufik dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kualitas Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi Kasus pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Serang) pada tahun 2021. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kualitas Informasi secara bersama-sama terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Serang. Hal ini dilihat dari Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kualitas Informasi yang memberikan nilai Fhitung > Ftabel, maka Ha4 diterima, terdapat pengaruh sebesar 38,4% sedangkan

sisanya sebesar 61,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.¹⁴

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Puspita Maelani, Dini Martinda Lestari, dan Muhammad Imam Taufik dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel independen yakni menggunakan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independennya. Adapun perbedaannya yaitu Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Budaya Organisasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Budaya Kerja. Kedua, Penelitian ini menambahkan Kualitas Informasi sebagai variabel independen sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel tersebut. Ketiga, penelitian terdahulu menggunakan Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sedangkan Penelitian ini menggunakan Variabel Sistem Informasi Akuntansi. Dan terakhir, Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian Terdahulu yakni terletak pada objek Penelitian dimana penelitian ini mengambil studi kasus pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Serang sedangkan penelitian ini menggunakan studi kasus pada SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera.

2. Penelitian oleh Irfan Aditya dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi pada PT. Inti Bumi Perkasa) pada tahun 2017. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

¹⁴ Puspita Maelani, Dini Martinda Lestari, and Muhammad Imam Taufik, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kualitas Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen*. (2021).

komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Dan juga Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.¹⁵

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Irfan Aditya dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel independennya yakni Komitmen Organisasi. Sedangkan Perbedaan Pertama Penelitian ini dengan Penelitian Terdahulu yakni Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Budaya Organisasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Budaya Kerja. Kedua, Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian Terdahulu yakni Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Sistem Informasi Akuntansi Manajemen sedangkan Penelitian ini menggunakan Variabel Sistem informasi Akuntansi. Dan terakhir, Perbedaan Penelitian ini yakni terletak pada objek Penelitian dimana penelitian terdahulu mengambil studi kasus pada PT. Inti Bumi Perkasa sedangkan penelitian ini menggunakan studi kasus pada SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera.

3. Penelitian oleh Muharomi, Mohamad Zaky, R. dan Muchamad Noch dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi pada PT.Pegadaian Cabang Antapani, Bandung) pada tahun 2020. Adapun hasil penelitiannya yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh sebesar 96.7% terhadap Kualitas Sistem Informasi

¹⁵ Irfan Aditya, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi Pada PT. Inti Bumi Perkasa)', *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 1.2 (2017), 12–28.

Akuntansi dan sisanya 3,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang penulis tidak teliti. Sedangkan secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dimana. budaya organisasi 66,9% dan komitmen organisasi 16.9%¹⁶

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muharomi, Mohamad Zaky, R. dan Muchamad Noch dengan penelitian ini terletak pada variabel independen yakni menggunakan variabel Komitmen Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Sedangkan perbedaannya yaitu Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Budaya Organisasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Budaya Kerja. Perbedaan lainnya yaitu Penelitian Terdahulu mengambil studi kasus pada PT.Pegadaian Cabang Antapani, Bandung sedangkan penelitian ini menggunakan studi kasus pada SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera.

4. Penelitian oleh Benyamin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong, dan Regina T. Saerang dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara pada tahun 2018. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kesimpulan yang dapat diambil adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak

¹⁶ Mohamad Zaky Muharomi, R Muchamad Noch, and M Ak, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Antapani, Bandung)' (Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, 2020).

signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara sebaiknya meningkatkan lagi faktor – faktor yang mendukung komitmen organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat terhadap organisasi.¹⁷

Persamaan penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel independen yakni menggunakan variabel Komitmen Organisasi. Sedangkan perbedaannya yaitu Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Budaya Organisasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Budaya Kerja. Perbedaan Kedua, Penelitian terdahulu menggunakan Kinerja Pegawai sebagai variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Sistem Informasi Akuntansi. Dan Perbedaan lainnya terletak pada objek Penelitian dimana penelitian ini mengambil studi kasus pada Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara sedangkan penelitian ini menggunakan studi kasus pada SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera.

5. Penelitian oleh Yohanas Oemar dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior (OCB)* Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru pada tahun 2013. Berdasarkan hasil penelitian, Variabel Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan pada OCB PNS dalam konteks Bappeda

¹⁷ Benyamin Richard Manery, Victor P K Lengkong, and Regina T Saerang, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6.4 (2018).

Kota Pekanbaru dan variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh dominan pada OCB PNS. Kontribusi pengaruh yang disumbangkan ke tiga variabel bebas yakni Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 62,5 % dan 37,5 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.¹⁸

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Yohanas Oemar dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel independen yakni menggunakan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independennya. Adapun perbedaanya yaitu Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Budaya Organisasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Budaya Kerja. Kedua, Penelitian ini menambahkan Kemampuan Kerja sebagai variabel independen sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel tersebut. Ketiga, penelitian terdahulu menggunakan Variabel *Organizational Citizenhsip Behavior (OCB)* sedangkan Penelitian ini menggunakan Variabel Sistem Informasi Akuntansi. Dan terakhir, Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian Terdahulu yakni terletak pada objek Penelitian dimana penelitian ini mengambil studi kasus pada BAPPEDA Kota Pekanbaru sedangkan penelitian ini menggunakan studi kasus pada SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera.

¹⁸ Yohana Oemar, Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pengawal pada BAPPEDA Kota Pekanbaru, (Fakultas Ekonomi: Universitas Riau Pekanbaru), h 65)

B. Tinjauan Teori

1. Teori Edgar Schein

a. Pengertian Teori Edgar Schein

Schein, merumuskan pengertian budaya organisasi sebagai: "*A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problem of external adaptation and internal integration, that has worked well enough considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems*". Pengertian dari Schein ini memandang budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh (suatu) kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah, dan oleh karena itu, diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.¹⁹

Teori Schein menekankan bahwa budaya organisasi bertindak sebagai penghalang utama terhadap perubahan dan memahami aspek ini sangat penting untuk kepemimpinan yang efektif. Teori Edgar Schein

¹⁹ Lilis Ardini, 'Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Parkir Kota Surabaya', Jurnal EKUITAS, 13. 2, 2009, hlm 86.

menyajikan tiga tingkat budaya, yang perlu dipahami untuk kepemimpinan yang efektif: artefak (budaya permukaan, seperti pakaian, yang mudah dilihat tetapi sulit diuraikan), nilai-nilai yang dianut (tujuan, strategi, dan filosofi yang disadari), dan asumsi dasar (keyakinan dan nilai-nilai bawah sadar yang membentuk inti budaya dan mempengaruhi segala sesuatu yang kita lakukan). Ketika menyelami kerangka Schein, sebuah organisasi dapat mempelajari atau mempelajari kembali banyak teknik dan definisi untuk mengejar atau mempertahankan budaya kerja yang positif.

b. Kerangka Kerja Edgar Schein

Kerangka kerja Edgar Schein memungkinkan organisasi untuk diam dan melihat pentingnya tiga tingkat budaya. Kerangka kerja Schein membantu organisasi memahami apa yang diperlukan dan digambarkan untuk budaya kerja yang positif. Dengan meluangkan waktu untuk melihat kerangka kerja, organisasi dapat menyusun strategi bagaimana menemukan tantangan dan cara memperbaiki tantangan tersebut. Kebudayaan terbentuk seiring berjalannya waktu dan dapat melalui beberapa perubahan. Sebuah organisasi harus memahami bahwa budaya kerja yang positif harus dipertahankan karena budaya kerja yang positif dapat dengan mudah berubah menjadi racun. Perubahan tersebut dapat mencakup karyawan, lingkungan eksternal dan internal, perubahan kepemimpinan, reorganisasi dan banyak lagi. Budaya juga mencakup

bagaimana karyawan dan organisasi menyikapi permasalahan dalam organisasi.²⁰

Organisasi dapat menggunakan pengalaman masa lalu untuk membantu membentuk masa depan. Budaya sehari-hari sedang dibentuk. Kerangka kerja Schein memberikan poin-poin penting tentang perubahan budaya bagi organisasi mana pun dan pemahaman tentang budaya organisasi. Pemahaman model ini menunjukkan bahwa perubahan budaya adalah suatu proses dan perilaku harus dihilangkan sebelum perilaku baru dapat menggantikan perilaku lama. Kerangka kerja ini mencakup proses yang memungkinkan intervensi budaya bagi manajemen untuk digunakan ketika tantangan baru muncul serta pendekatan yang solid terhadap budaya kerja yang positif.

2. Teori Frederick Herzberk

a. Pengertian Teori Frederick Herzberk

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan, mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:²¹

²⁰ Lilis Ardini, 'Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Parkir Kota Surabaya', Jurnal EKUITAS, 13. 2, 2009, hlm 88.

²¹ Maya Adriani dan Kristiana Widiawati, 'Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri', Jurnal Administrasi kantor, 5.1, 2017, hlm 241.

b. Faktor Higienis

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal:

- 1) Gaji (*Salaries*). Menurut Mardi gaji adalah "sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan".
- 2) Kondisi kerja (*Work Condition*). Menurut Mangkunegara kondisi kerja adalah "semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja".
- 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company Policy And Administrasion*). Menurut Siagian kebijakan dan administrasi perusahaan adalah "tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan".
- 4) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*). Menurut Siagian hubungan antar pribadi adalah "tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain".

- 5) Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*). Menurut Siagian kualitas supervisi adalah "tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja".

Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor *higienis/hygiene factor*) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

c. Faktor Motivasi

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi:

- 1) Prestasi (*Achievement*). Menurut Hasibuan prestasi, "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.
- 2) Pengakuan (*Confession*). Menurut Siagian pengakuan adalah "besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja".

- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The Work It self*). Menurut Siagian pekerjaan itu sendiri adalah "berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya".
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*). Menurut Siagian tanggung jawab adalah "besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja".
- 5) Pengembangan potensi individu (*Advancement*). Menurut Siagian pengembangan potensi individu adalah "besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat".

Bagian terpenting dari teori ini adalah bahwa Faktor pendorong utama bukan pada lingkungan tetapi pada nilai intrinsik dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, untuk memotivasi seseorang, suatu pekerjaan itu sendiri harus menantang, mempunyai ruang untuk memperkaya dan menarik bagi pemegang pekerjaan.

3. Teori Stakeholders

Stakeholder Theory ditemukan karena adanya peningkatan pemahaman terkait pentingnya peran anggota atau kelompok dalam perusahaan guna menjalankan tugas-tugas dalam perusahaan. Pemangku kepentingan merupakan staff anggota atau kelompok perusahaan dengan masing-masing kepentingan baik secara langsung maupun tidak. Kepentingan tersebut diterapkan ketika berlangsungnya produksi dalam perusahaan yang akan memberikan pengaruh dan mempengaruhi perusahaan. *Stakeholder* menjadi teori yang berfungsi untuk

memberikan bantuan dalam tata kelola perusahaan guna meningkatkan keuntungan yang diperoleh atas dilakukannya aktivitas dan mencegah terjadinya kerugian dari pemangku kepentingan itu sendiri.²²

Retno dan Prihatinah berpendapat bahwa *stakeholders* sendiri merupakan seluruh pihak baik pihak dalam maupun pihak luar dari perusahaan yang memiliki hubungan yang bersifat dipengaruhi maupun mempengaruhi, bersifat langsung ataupun tidak langsung atas segala bentuk kebijakan yang diambil dan aktivitas yang dilakukan perusahaan.²³

Stakeholder theory digunakan untuk menyoroti pentingnya memahami dan memenuhi kepentingan berbagai pihak terlibat dalam organisasi. Hubungan ini terkait erat dengan sistem pengendalian internal, yang bertujuan melindungi kepentingan *stakeholder* dengan memastikan operasi organisasi berjalan sesuai etika dan hukum. Budaya organisasi, sebagai cermin nilai dan norma, dapat memperkuat hubungan ini dengan memastikan kesesuaian antara nilai organisasi dan kepentingan *stakeholder*. Komitmen organisasi juga dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kepentingan stakeholder, menciptakan kepercayaan dan loyalitas. Dengan demikian, integrasi yang baik antara *stakeholder theory*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan

²² Dewi dan Putri Ratna, Thesis, *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Empiris pada Rumah Sakit Afdila Cilacap)*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2024, hlm. 21.

²³ Mohamed A Omran and Dineshwar Ramdhony, "Theoretical Perspectives on Corporate Social Responsibility Disclosure: A Critical Review," *International Journal of Accounting and Financial Reporting* 5, no. 2 (2015): 38–55.

komitmen organisasi dapat membentuk dasar yang kokoh untuk keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi.²⁴

4. Teori Akuntansi Syariah

a. Pengertian Akuntansi Syariah

Akuntansi syariah merupakan suatu proses akuntansi atas transaksi-transaksi yang sesuai dengan syariah dan dikelola berdasarkan syariah, dengan tujuan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak pemakai laporan keuangan.

Akuntansi syariah dapat diartikan sebagai proses akuntansi sesuai dengan yang ditetapkan oleh Allah SWT, informasi yang disajikan oleh akuntansi syariah untuk pengguna laporan lebih luas tidak hanya data finansial tetapi juga mencakup aktivitas perusahaan yang berjalan sesuai dengan syariah serta memiliki tujuan sosial yang tidak terhindarkan dalam Islam, misalnya adanya kewajiban membayar zakat.

b. Tujuan Akuntansi Syariah

Tujuan akuntansi syariah adalah merealisasikan kecintaan utama kepada Allah SWT, dengan melaksanakan akuntabilitas ketundukan dan kreativitas, atas transaksi-transaksi, kejadian-kejadian ekonomi serta proses produksi dalam organisasi, yang penyampaian informasinya bersifat material, batin maupun spiritual, sesuai nilai-nilai islam dan tujuan syariah.

²⁴ Dewi dan Putri Ratna, Thesis, *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Empiris pada Rumah Sakit Afdila Cilacap)*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2024, hlm. 22.

Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan laporan keuangan harus menerapkan prinsip pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam proses pencatatan laporan keuangannya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Baqarah/2:282 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ آجَلٍ مَّسْمُومٍ فَاكْتُبُوهُ لِيَكُنْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمْلِعَ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيَهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَيْنِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْمَعُوا أَنْ تَكْتُمُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ آجَلِهِ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمٌ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُمُوهُمَا وَأَشْهَدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ؕ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua orang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu

itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.”²⁵

Ayat diatas menjelaskan bahwa dalam melakukan setiap proses pencatatan, prinsip pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran sudah seharusnya diterapkan. Berikut ini adalah uraian ketiga prinsip yang terdapat dalam surah Al-Baqarah ayat 282 :

c. Prinsip-prinsip Akuntansi Syariah

1) Prinsip Pertanggungjawaban

Prinsip ini merupakan sebuah konsep yang tidak asing lagi bagi masyarakat muslim. Tanggung jawab ini selalu berkaitan dengan konsep amanah. Bagi kaum muslim, amanah merupakan hubungan antara manusia dengan Allah. SWT. Implikasi amanah dalam muamalah dan proses pencatatan berkaitan dengan bertanggungjawab terhadap apa yang dilakukan dan telah diamanahkan kepadanya dari pihak-pihak yang berkaitan.

2) Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan tidak hanya penting dalam etika kehidupan sosial dan bisnis, namun juga merupakan nilai yang melekat pada fitrah manusia. Karena dalam diri manusia memiliki kapasitas untuk berbuat adil dalam segala aspek kehidupan. Implementasi keadilan dalam kegiatan usaha berupa aturan prinsip muamalah yang

²⁵ *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung : Departemen Agama RI, 2018) hlm 48.

melarang adanya unsur riba (unsur bunga dalam segala bentuk dan jenisnya, baik riba nasi'ah maupun fadhl), kezaliman (unsur yang merugikan diri sendiri, orang lain, maupun lingkungan), masyir (unsur judi dan sifat spekulatif), gharar (unsur ketidakjelasan), dan haram (unsur haram baik dalam barang maupun jasa aktivitas operasional yang terkait).²⁶ Dalam konteks pencatatan, keadilan diimplikasikan salah satunya dengan setiap transaksi dilakukan pencatatan secara jujur dan benar.

3) Prinsip Kebenaran

Prinsip ini saling berkaitan dengan prinsip keadilan. Ketika proses pencatatan dilakukan dengan berlandaskan kebenaran maka dapat menimbulkan nilai keadilan dalam hal mengakui, mengukur dan melaporkan segala transaksi yang terjadi. Prinsip ini mengharuskan laporan keuangan untuk mengungkapkan hal-hal penting yang perlu dimasukkan dalam laporan keuangan agar isi dari laporan tersebut tidak menyesatkan. Hal ini dimaksudkan untuk menunjukkan pemenuhan hak dan kewajiban kepada Allah SWT, masyarakat, dan individu yang berkepentingan dengan perusahaan.

5. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih spesifik, budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang

²⁶ Aji Prasetyo, *Akuntansi Keuangan Syaiah: Teori , Kasus, Dan Pengantar Menuju Praktik*,(Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI), (2019), hlm. 29-30.

disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari. Budaya kerja yang terdapat di suatu perusahaan adalah habitat, di mana anggota perusahaan berkiprah. Kualitas dan karakteristik budaya kerja inilah yang akan menentukan besar kecilnya kemauan, hasrat, dan gairah anggota perusahaan untuk memunculkan dan memanfaatkan potensi mereka untuk dikontribusikan pada proses penciptaan kinerja perusahaan.²⁷

Triguno (2001) menerangkan bahwa budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Osborn dan Plastrik Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi".

Darodjat (2015) bahwa: "Budaya kerja adalah ide, keahlian, seni dan lain-lain yang diberikan oleh manusia dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas maka budaya kerja adalah pandangan hidup sebagai nilai-nilai dan sifat, kebiasaan yang mengikat moral, sosial dan norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan kemampuan dan prioritas seseorang.²⁸

²⁷ Frans Mardi Hartanto, *Pradigma Baru Manajemen Indonesia : Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani* (Bandung : PT Mirzan Pustaka, 2009), hlm 171.

²⁸ Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, hlm 15.

b. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Melaksanakan Budaya Kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai efektivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat antara lain menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, gotong royong, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dari perkembangan dari luar seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi dan lain-lain.²⁹

Budaya kerja dapat dibentuk oleh pegawai yang terlibat dengan organisasi yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Etika organisasi bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.³⁰

Budaya Kerja sangat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi para karyawan membentuk persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi atas resiko, tekanan pada tim, dan dukungan.³¹ Budaya kerja bertujuan untuk

²⁹ Sedarmayanti Sedarmayanti and Nunur Rahadian, 'Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi', *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15.1 (2018), 63–77.

³⁰ Aisyatur Rahmah and Meylia Elizabeth Ranu, 'Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan', *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1.3 (2013).

³¹ Lina Marliani, 'Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi', *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 3.2 (2017), 1–8.

mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik menurut Gering, Supriyadi dan Triguno (2001) antara lain ³²:

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong
- 2) Meningkatkan kebersamaan
- 3) Saling terbuka satu sama lain
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan
- 6) Membangun komunikasi yang lebih baik
- 7) Meningkatkan produktivitas kerja
- 8) Tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Jadi manfaat dari budaya kerja yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti kegotong royongan, kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggota organisasi.

Titik tekan dari budaya kerja ini, dengan demikian adalah pengembangan sumber daya manusia atau personil dari setiap organisasi agar ia bisa menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi bersangkutan. Manfaat utama yang bisa didapatkan dari upaya membangun budaya kerja yang baik dalam sebuah organisasi ini adalah

³² Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, hlm 30.

terciptanya sikap keterbukaan, kebersamaan dan kegotongroyongan dalam lingkungan organisasi antar para pekerja.³³

c. Jenis- jenis Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok serta tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan dan tindakan yang terwujud sebagai kerja. Terdapat Empat Jenis Budaya Kerja yakni:

- 1) Klan (*Clan Culture*). Budaya kerja klan merupakan budaya kerja yang menciptakan lingkungan kerja yang cenderung ramah dan bersahabat.
- 2) Pasar (*Market Culture*). Budaya kerja pasar merupakan budaya kerja yang menggunakan persaingan sebagai landasan dalam menjalankan sebuah perusahaan.
- 3) Hierarki (*Hierarchy Culture*). Budaya kerja hierarki lebih menekankan konsep lingkungan kerja yang lebih formal dan terstruktur.
- 4) Adhokrasi (*Adhocracy Culture*). Lingkungan yang menganut budaya kerja adhokrasi akan lebih bersifat dinamis dan kreatif.³⁴

³³ Gunawan Dayona And Recky, *Budaya Kerja Membangun Lingkungan Kerja yang Berkualitas dan Produktif* (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2023) hlm 83.

³⁴ Marsina, Fitria Masrisya And Hatidah, *Perilaku Organisasi* (Sumatra Barat : PT Mafi Media Literasi Indonesia, 2023) hlm 30-31.

d. Nilai-nilai Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Nilai-nilai Budaya Kerja pada prinsipnya terbagi menjadi lima kelompok besar meliputi³⁵ :

- 1) Nilai-Nilai Sosial, yang terdiri dari : Nilai Kemanusiaan, Keamanan, Kenyamanan, Persamaan, Keselarasan, Efisiensi, Kepraktisan.
- 2) Nilai-Nilai Demokratik yang terdiri dari : Kepentingan Individu, Kepatuhan, Aktualisasi Diri, Hak-Hak Minoritas, Kebebasan/Kemerdekaan, Ketepatan, Peningkatan.
- 3) Nilai-Nilai Birokratik, yang meliputi : Kemampuan Teknik, Spesialisasi, Tujuan Yang Ditentukan, Tugas Dalam Tindakan, Rasional, Stabilitas, Tugas Terstruktur.
- 4) Nilai-Nilai Profesional, termasuk : Keahlian, Wewenang Memutuskan, Penolakan Kepentingan Pribadi, Pengakuan Masyarakat, Komitmen Kerja, Kewajiban Sosial, Pengaturan Sendiri, Manfaat Bagi Pelanggan, Disiplin.

³⁵ Dezonda R Pattipawae, 'Penerapan Nilai–Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar', *Sasi*, 17.3 (2011), 31–44.

- 5) Nilai-Nilai Ekonomik, yaitu :Rasional, Ilmiah, Efisiensi, Nilai Terukur dengan Materi, Campur Tangan Minimal, Tergantung Kekuatan Pasar.

e. Indikator Budaya Kerja

Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik, terdapat beberapa indikator untuk mengukur dan mengetahui Budaya Kerja.³⁶

Adapun Indikator-Indikator Budaya Kerja menurut Ndraha dapat dikategorikan Tiga Yaitu³⁷ :

1) Kebiasaan

Umumnya kebiasaan biasanya bisa diketahui dengan tata cara membentuk perilaku pegawai dalam berorganisasi, yaitu perilaku atas dasar kesadaran terhadap hak serta kewajibannya, tanggungjawab otoritas atau kewenangan baik itu secara personal ataupun kelompok pada lingkup pekerjaan.

2) Peraturan

Guna menyediakan suasana nyaman dan tertib dalam menjalankan fungsi pegawai dalam bekerja, maka diperlukan suatu aturan sebab aturan itu adalah pola ketegasan dan termasuk aspek terpenting

³⁶ Helvin Ruida Hasi, Sjahril Effendy, and Muis Fauzi Rambe, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara', *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1.3 (2020), 209–19.

³⁷ Suwanto, *Budaya Kerja Guru*, hlm 29-30.

dalam mewujudkan pegawai disiplin dan taat kepada berbagai peraturan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam instansi pendidikan. Sebab, diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi akan adanya konsekwensi atas peraturan yang berlaku baik dalam lembaga pendidikan atau organisasi perusahaan.

3) Nilai-nilai

Nilai adalah penjiwaan seseorang tentang suatu yang bersifat esensial atau kurang, suatu yang lebih baik atau kurang, dan suatu yang lebih benar atau kurang. Dalam perannya, nilai harus menunjukkan diri melalui suatu media. Karakter dari nilai adalah abstrak, hanya bisa dilihat atau dirasakan bilamana berada pada suatu budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak terpisahkan serta terdapat keselarasan atas budaya kerja searah, serasi dan seimbang.

6. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.³⁸

Dalam dunia kerja, komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan

³⁸ Riski Suprana and Intan Ratnawati, 'Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)' (Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2012).

unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.³⁹

Menurut Indra Kharis (2010) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.⁴⁰

Meyer dan Allen (1997) "Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi".⁴¹

³⁹ Muhammad Rizki Nur Kurniawan, *‘Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik’*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.

⁴⁰ Suryati Suryati, ‘Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi’*, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.2 (2021), 1002–18.

⁴¹ Ria Mardiana Yusuf And Darmawan Syarif , *Komitmen Organisasi Defenisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (Makassar : Nas Media Pustaka, 2018), hlm 28.

Durkin (1999) Bahwa komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah "sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun".

Seorang pegawai yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi, akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi.⁴²

b. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) Indikator Komitmen Organisasi yaitu⁴³:

- 1) Kemauan Karyawan Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatarbelakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman

⁴² Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh, and Suci Nur Utami, 'Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal', *Syntax*, 2.4 (2020), 139.

⁴³ Era Partiw, A. Awaliya Anwar And Mega Marindrawati Rochka, *Quality Of Work Life Dan Komitmen Organisasi Perawat* (Jawa Timur : Uwais Inspirasi Indonesia, 2022), hlm 44-45.

sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

- 2) Kesetiaan Karyawan Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.
- 3) Kebanggaan karyawan pada organisasi Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan- lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

c. Cara Membangun Komitmen Organisasi

Komitmen seseorang terhadap organisasi (*organizational commitment*) seringkali menjadi isu yang sangat penting di dalam dunia kerja. Karyawan yang secara emosional berkomitmen untuk organisasi menunjukkan kinerja yang semakin tinggi, mengurangi ketidakhadiran, dan kemungkinan berhenti dari pekerjaan mereka berkurang.⁴⁴

⁴⁴ S Martono and others, 'Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional', *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 14.2 (2017), 11.

Gary Dessler mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, sebagai berikut

45

1) *Make It Charismatic*

Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.

2) *Build The Tradition*

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3) *Have Comprehensive Grievance Procedures*

Bila ada keluhan atau complain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

4) *Provide Extensive Two-Way Communication*

Jalinlah komunikasi dua arah dalam organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

5) *Create A Sense of Communication*

Jadikanlah semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *Community* dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dan lain-lain.

⁴⁵ Nurjaya, *Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi* (Makassar : NEM, 2023), hlm 53-54.

d. Manfaat Komitmen Organisasi

Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.⁴⁶

Menurut Janiarari menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi dan memiliki kemungkinan untuk jauh lebih besar menunjukkan keikutsertaan diri dengan organisasi.
- 2) Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi dan dapat terus memberikan kontribusi untuk mencapai sumbangan.
- 3) Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.⁴⁷

⁴⁶ Siswanto Wijaya Putra, 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil', *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11.1 (2015), 62-77.

⁴⁷ Muhammad R I O Herlambang, 'Turnover Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Pt Eco Smart Garment Indonesia', *Turnover Karyawan Ditinjau*

7. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan kesatuan dari berbagai unsur yang bekerja satu sama lain sehingga data dapat diolah dan menghasilkan informasi keuangan. Peran mendasar sistem informasi akuntansi dalam organisasi yaitu sebagai penampung dan pengolah data akuntansi untuk menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas untuk mendukung aktivitas internal perusahaan yang dilakukan oleh para manajer dan karyawan serta aktivitas perusahaan dengan pihak luar seperti dengan konsumen, pemasok pemerintah dan lain-lain.⁴⁸

Sistem Informasi Akuntansi didefinisikan Lim (2013) sebagai suatu alat yang terintegrasi di lapangan dengan sistem informasi dan teknologi suatu perusahaan.

Menurut Dandago dan Rufai (2013) sistem informasi adalah seperangkat kesatuan dari suatu subsistem saling terkait yang saling bekerja bersama untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan, mengubah, dan mendistribusikan informasi untuk perencanaan, pembuatan keputusan dan pengendalian.⁴⁹

Dari Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Pt Eco Smart Garment Indonesia, 2022.

⁴⁸ Salma Salma and Rini Lestari, 'Budaya Organisasi Islam Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen', in *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 2022, pp. 18–25.

⁴⁹ Faiz Zamzani, Nabella Duta Nusa And Ihda Arifin Faiz, *Sistem Informasi Akuntansi* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2021), hlm 3.

b. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan Sistem terbuka yang tidak menjamin dari kesalahan dan kecurangan, oleh karena itu diperlukan pengendalian intern yang baik untuk melindungi perusahaan dari kegiatan *intern* maupun *ekstern* yang merugikan. Dalam lingkup yang sempit, pengendalian intern diterjemahkan sebagai kegiatan kegiatan berupa: pengecekan jumlah kali bagi tambah dan kurang, validasi kewenangan, dan pengecekan bukti bukti yang harus melampiri suatu transaksi.⁵⁰

Tujuan pokok dari diselenggarakannya SIA adalah terciptanya Pengendalian *Intern* yang melembaga menjadi suatu budaya manajemen yang sehat. Selain itu SIA juga bermaksud untuk:

- 1) Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas dan kegiatan keuangan perusahaan.
- 2) Memproses data menjadi informasi yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.
- 3) Melakukan pengendalian terhadap seluruh aspek perusahaan.

c. Peran Sistem Informasi Akuntansi

Setelah Sistem Informasi Akuntansi (SIA) melakukan pemrosesan data menjadi informasi selanjutnya SIA dapat berguna sebagai alat penunjang pengambilan keputusan, SIA untuk pengambilan keputusan mempunyai peran untuk ⁵¹:

⁵⁰ Anna Marina, Sentot Imam Wajhono, Ma'ruf Syaban And Agusdiwana Suarni, *Sistem Informasi Akuntansi Teori dan Praktikal* (Surabaya : UMSurabaya Publishing, 2017), hlm 34.

⁵¹ Taufan Adi Kurniawan, *Sistem Informasi Akuntansi Dengan Pendekatan Simulasi* (Yogyakarta : CV. Budi Utama, 2020), hlm 5-6.

- 1) Merangsang manajemen di dalam untuk menyadari dan mendefinisikan masalah, artinya SIA sebagai perangsang (Stimulan) dalam pengakuan adanya masalah. Informasi akuntansi dapat berfungsi sebagai perangsang untuk menyadari adanya masalah dengan cara penyajian penyimpangan kinerja.
- 2) Memisahkan alternatif tindakan yang satu dengan alternatif tindakan yang lain, artinya apakah informasi akuntansi dapat berfungsi sebagai pemicu timbulnya kesadaran akan adanya masalah atau peluang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan intern maupun *ekstern* yang dihadapi oleh pengambil keputusan.
- 3) Menjelaskan konsekuensi berbagai alternatif tindakan yang akan dipilih, biasanya dalam perusahaan kecil, pemilik akan menjadi pemimpin perusahaan yang memutuskan sekaligus melaksanakan keputusannya. Dalam situasi seperti ini, biasanya pengambil keputusan mengandalkan observasi langsung.
- 4) Membantu menganalisis dan menilai berbagai alternatif tindakan yang akan dipilih, kemampuan informasi akuntansi sebagai pemicu kesadaran manajer akan adanya masalah atau peluang ditentukan pula oleh tersedianya data industri sebagai pembanding

d. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Adapun indikator sistem informasi akuntansi, menurut DeLone dan McLean (2003), indikator-indikator dari Sistem Informasi Akuntansi antara lain:

- 1) Adaptasi (*Adaptability*). Kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan memenuhi kebutuhan.
- 2) Ketersediaan (*Availability*). Sistem tersebut tersedia untuk dioperasikan dan digunakan dengan mencantumkan pada pernyataan atau perjanjian tingkat pelayanan.
- 3) Keandalan (*Reliability*). Keandalan sistem informasi dalam konteks ini adalah ketahanan sistem informasi dari kerusakan dan kesalahan.
- 4) Waktu Respon (*Response Time*). Waktu respon sistem, mengasumsikan respon sistem yang cepat atau tepat waktu terhadap permintaan akan informasi.
- 5) Kegunaan (*Usability*) Usaha yang diperlukan untuk mempelajari, mengoperasikan, menyiapkan input, dan mengartikan output dari *software*.⁵²

⁵² Imam Kusnanan, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Yang Dampaknya Terhadap Pengambilan Keputusan (Survei Pada Perusahaan Stasiun Televisi Di Kota Bandung)' (Universitas Komputer Indonesia, 2020).

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Gunawan (2017) bahwa Hipotesis adalah suatu asumsi atau anggapan atau dugaan teoritis yang dapat ditolak atau tak ditolak secara empiris.⁵³ Hipotesis dapat diartikan sebagai sebuah anggapan sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya. Berdasarkan Konsep Teori , Kajian Pustaka, dan Kerangka Pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya , maka berikut adalah hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini :

H1 = Budaya Kerja berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi

H2 = Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi

H3 = Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi

⁵³ Dian Kusuma Wardani, *Pengujian Hipotesis : Deskriptif, Komparatif dan Asosiasif* (Jombang : LPPM Universitas KH. A Wahad Hasbullah, 2020), Hlm 15.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang bersifat inferensial dalam arti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistika, dengan menggunakan data empirik hasil pengumpulan data melalui pengukuran.⁵⁴

Adapun variabel independen (bebas) dalam penelitian ini yaitu Budaya Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dan Variabel Dependen (Terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat pada SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera, dengan Waktu Penelitian dilakukan selama kurang lebih 1 (satu) bulan, terhitung tanggal 15 April 2024 s.d 15 Mei 2024.

C. Populasi

Menurut Ismiyanto, Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang di dalamnya

⁵⁴ Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta Timur : PT Bumi Aksara, 2020), hlm 3.

dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian.⁵⁵ Jadi pada penelitian ini Populasi yang diambil terdiri dari 41 Karyawan yang bekerja pada SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera.

D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Data merupakan kumpulan angka/keterangan/kalimat yang menjelaskan tentang sesuatu kejadian atau sesuatu peristiwa pada suatu periode tertentu. Data dapat berupa angka/numerik disebut data kuantitatif, sedangkan data yang diperoleh dalam bentuk kategori / keterangan / kalimat / diagram / gambar kualitatif.⁵⁶ Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan berdasarkan interaksi langsung antara pengumpul dan sumber data.⁵⁷ Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

⁵⁵ Eddy Roflin, Iche Andriyani Liberty And Pariyana, *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran* (Bojong Pekalongan : PT Nasya Expanding Management, 2021), hlm 5.

⁵⁶ Sirilius Seran, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial* (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020), hlm 27.

⁵⁷ Dermawan Wibisono, *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademisi* (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm 37.

kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan.⁵⁸ Data sekunder dikumpulkan dari sumber-sumber tercetak, di mana data tersebut telah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya. Sumber data sekunder ini misalnya dari buku, laporan perusahaan, jurnal, internet, dan sebagainya.

⁵⁹ Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁶⁰

Menurut Ghozali (2011), *Skala Likert* adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut⁶¹:

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1 = Sangat tidak setuju | 5 = Sangat Setuju |
| 2 = Tidak setuju | |
| 3 = Netral | |
| 4 = Setuju | |

⁵⁸ Devi Arina Eriyanti, 'Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dan Penerimaan Kas Untuk Meningkatkan Pengendalian Internal Di PT. Merak Muda Gas', *Jurnal Universitas Nusantara PGRI*, 2018.

⁵⁹ Dermawan Wibisono, *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*, hlm 37.

⁶⁰ Budur Anufia and Thalha Alhamid, 'Instrumen Pengumpulan Data', 2019.

⁶¹ Puspita Maelani, Dini Martinda Lestari, and Muhammad Imam Taufik, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kualitas Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen*. (2021).

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam suatu penelitian mempunyai peranan yang sangat penting, karena akan memberikan pemahaman kepada pembaca tentang bagaimana suatu variabel dioperasionalkan dan sebagai dasar untuk menyusun indikator pengukurannya.⁶² Variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel :
Budaya Kerja (X1)**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X1)	Nilai nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri karyawan atau perusahaan/ organisasi. ⁶³	a. Displin b. Saling Menghargai c. Keterbukaa d. Kerjasama	a. Nilai-nilai kerja b. Penghargaan bagi kinerja karyawan c. Sistem imbalan d. Dukungan manajemen e. Toleransi antar pegawai f. Sistem pengupahan kerja g. Kejujuran dalam bekerja	

⁶² Rahmawati, *Apa Saja Variabel Penelitian dalam Bidang Marketing* (Samarinda : Mulawarman University Press, 2022), hlm 4.

⁶³ Ardi Hidayat, 'Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator', *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10.1 (2017).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel :
Komitmen Organisasi (X2)

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. ⁶⁴	1. Komitmen afektif (<i>Affective Commitment</i>)	a. Karyawan memiliki ikatan emosional denan perusahaan b. Karyawan sadar untuk memperbaiki	
		2. Komitmen kontinyu (<i>Continuance Commitment</i>)	a. Karyawan sadar untuk mengabdikan pada perusahaan sampai masa jabatannya berakhir	
		3. Komitmen normatif (<i>Normative Commitment</i>)	a. Karyawan sadar untuk bertahan dalam perusahaan sesuai aturan dan tanggung jawabnya	

⁶⁴ Muhammad Zaky Muharomi, R Muchamad Noch, and M Ak, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*. (2020).

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel :
Kualitas Sistem Informaisi Akuntansi (Y)

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Y)	Kualitas sistem informasi akuntansi adalah integrasi semua unsur dan sub unsur yang terkait dalam membentuk sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. ⁶⁵	1. <i>Integration</i> (Integrasi)	a. Informasi yang dihasilkan saling berkaitan b. Informasi berguna dalam pengambilan keputusan di setiap proses bisnis	
		2. <i>Flexibility</i> (Fleksibilitas)	a. Sistem dapat beradaptasi dengan kebutuhan bisnis perusahaan. b. Sistem dapat dikembangkan sesuai keadaan perusahaan	
		3. <i>Accessibility</i> (Aksesibilitas)	a. Sistem Informasi dapat diakses dengan mudah oleh karyawan b. Sistem informasi memudahkan pencarian data perusahaan.	

⁶⁵ Muhammad Zaky Muharomi, R Muchamad Noch, and M Ak, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*. (2020).

		4. <i>Formalization</i> (Formalisasi)	a. Sistem Informasi dibuat dengan prosedur yang jelas b. Sistem Informasi dapat mendeteksi penyimpangan dalam setiap proses	
		5. <i>Media Richness</i> (Kekayaan Media)	a. Sistem Informasi memberikan informasi tambahan yang relevan bagi penggunanya.	

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, bahwa instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk melihat dan mengukur suatu fenomena alam maupun sosial yang di amati.⁶⁶ Instrumen penelitian ini digunakan untuk mengetahui suatu keadaan apakah baik atau tidak, apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh, berhubungan atau tidak berhubungan, ada peningkatan atau tidak ada peningkatan, dan lain sebagainya.

Dalam hal ini kuesioner akan dibagikan langsung pada karyawan SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera. Pengukuran untuk Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

⁶⁶ Heru Kurniawan, *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta : Deepublish, 2021), hlm 01.

menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Skor 1 = Sangat tidak setuju

Skor 2 = Tidak setuju

Skor 3 = Netral

Skor 4 = Setuju

Skor 5 = Sangat setuju

Instrumen yang berupa angket/ kuesioner ini merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara Variabel (X) terhadap Variabel (Y) dalam penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang menggambarkan data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara berkelompok. Adapun tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki maupun yang diteliti. ⁶⁷Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan variabel Budaya Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Y), dengan cara menghitung rata-rata skor kuisisioner masing-masing variabel penelitian. ⁶⁸

⁶⁷ Diah Prihatiningsih, *Mudahnya Belajar Statistik Deskriptif* (Jawa Tengah : CV Sarnu Untung, 2022), hlm 73.

⁶⁸ Muhammad Zaky Muharomi, R Muchamad Noch, and M Ak, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*. (2020).

Menganalisis Budaya kerja, Komitmen Organisasi, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. **Membuat Kuesioner**

Penulis membuat kuesioner dalam bentuk pernyataan yang akan diberikan dan diisi oleh responden, yaitu user pengguna sistem informasi yang bekerja pada SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera. Untuk mendapatkan tingkat tanggapan yang tinggi, pernyataan yang diajukan singkat dan jelas, serta waktu yang diperlukan untuk pengisian kuesioner tidak lebih dari 20 menit.

b. **Membagikan Dan Mengumpulkan Kuesioner**

Daftar kuesioner disebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan, setelah itu dikumpulkan kembali kuesioner tersebut yang telah diisi oleh responden.

c. **Memberikan Skor**

Setiap item dari kuesioner yang merupakan pertanyaan positif dan negatif yang memiliki jawaban dengan masing-masing nilai yang berbeda. Skor untuk pertanyaan yang positif yaitu, nilai tertinggi (5) dan nilai terendah (1). Sebaliknya untuk pertanyaan negatif yaitu, nilai tertinggi (1) dan nilai terendah (5).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teori tertentu, dalam kasus ini distribusi normal.⁶⁹ Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik normal probability plot dengan P – Plot. Titik titik sebaran berdistribusi normal jika mengikuti garis diagonal dalam nilai signifikansi $>0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan saat model regresi menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Dampak yang ditimbulkan dengan adanya uji multikolinearitas adalah banyak variabel bebas tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat namun nilai koefisien determinasi tetap tinggi.⁷⁰ Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF

⁶⁹ Diah Wijayanti Sutha, *Biostatistika* (Malang : Media Nusa Creative, 2019), hlm 75.

⁷⁰ Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati And Tyas Nur'aini, *Implementasi Pengukuran Current Ratio, Debt To Equity Ratio Dan Return On Equity Serta Pengaruhnya Terhadap Return* (Jombang : LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), hlm 96.

masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Asumsi Heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁷¹ Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dalam penelitian ini uji yang dipilih yaitu uji grafik scatter plot.⁷²

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen/kuesioner.⁷³ Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing - masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut.

⁷¹ Billy Nugraha, *Pengembangan Uji Statistik : Implementasi Metode Regresi Linear Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (Bandung : Pradina Pustaka, 2022), hlm 71.

⁷² Muhammad Zaky Muharomi, R Muchamad Noch, and M Ak, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*.

⁷³ Tony Sitinjak, Darmadi Duriyanto, Sugiarto And Holy Iacun Yunarto, *Model Matriks Konsumen Untuk Menciptakan Superior Customer Value* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,2004), hlm 42.

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
 2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
 3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka variabel tersebut tidak valid.
- b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas sebaliknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel.⁷⁴ Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu

1. *Repeted Measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

⁷⁴ Ivan Gumilar, *Model Praktikum Metode Riset untuk Bisnis & Manajemen* (Bandung : Penerbit Utama Lab Universitas Widyatama, 2015), hlm 24.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali,2011).

4. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode Regresi Linear Berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel.⁷⁵ Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Budaya Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kualitas Sistem Informasi Akuntansi.

Dalam regresi linier berganda terdapat 4 variabel, yaitu :

- a. Variabel Bebas (X_1), yaitu Budaya Kerja
- b. Variabel Bebas (X_2), yaitu Komitmen Organisasi
- c. Variabel Terikat (Y), yaitu Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut.⁷⁶

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

⁷⁵ Kurnia Sandi, Roni Habibi And M. Nurkamal Fauzan, *Tutorial PHP Machine Learning Menggunakan Regresi Linear Berganda pada Aplikasi Bank Sampah Istimewah Versi 2.0 Berbasis WEB* (Bandung : Kreatif Industri Nusantara, 2020), hlm 49.

⁷⁶ Muhammad Zaky Muharomi, R Muchamad Noch, and M Ak, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*. (2020).

Dimana :

Y	=	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi
B1,B2,B3	=	Koefisien Garis Regresi
X1	=	Budaya Kerja
X2	=	Komitmen Organisasi
E	=	Residual Atau <i>Prediction Error</i>

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon.⁷⁷ Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

c. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan cabang Ilmu Statistika Inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Hipotesis merupakan sebuah pernyataan tentang hubungan yang

⁷⁷ Dergibson Siagian Sugiarto, *Metode Statistika* (Jakarta :Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm 259.

diharapkan antara dua variabel atau lebih yang dapat diuji secara empiris.⁷⁸

1. Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. a = 0,05 dengan df = n - k Kesimpulan :

- Apabila t hitung < t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.
- Apabila t hitung > t tabel, maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan.⁷⁹

Berikut merupakan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini

(Pengaruh X1 terhadap Y)

- H₀₁ = 0 : Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera.
- H₁₁ ≠ 0 : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera.

⁷⁸ Johar Arifin, *SPSS24 Untuk Penelitian dan Skripsi* (Jakarta : Elex Media Komputindo, 2017), hlm 17.

⁷⁹ Muhammad Zaky Muharomi, R Muchamad Noch, and M Ak, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*. (2020).

(Pengaruh X2 terhadap Y)

- $H_0 = 0$: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera.
- $H_1 \neq 0$: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi SUZUKI Parepare Megahputra Sejahtera.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2/(k - 1)}{(1 - R^2)/N - k}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

N = Banyaknya Sampel (Observasi)

K = Banyaknya Parameter/Koefisien Regresi Plus Konstanta

Kriteria Pengujian :

- Apabila nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%

- b. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada tingkat signifikansi 5%.⁸⁰



⁸⁰ Muhammad Zaky Muharomi, R Muchamad Noch, and M Ak, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*. (2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Megahputra Sejahtera

PT. Megahputra Sejahtera merupakan *dealer* resmi kendaraan merk Suzuki Roda empat wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat dan Sulawesi Tenggara.

PT. Megahputra Sejahtera berdiri sejak tahun 1979 dan telah memiliki 11 dealer yang tersebar di Makassar, Gowa, Maros, Bulukumba, Palopo, Polman, Malili, Bone, Mamuju, Sengkang, dan Parepare. Perusahaan ini melayani penjualan kendaraan roda 4, penjualan suku cadang *spare parts* dan servis kendaraan. *Showroom* dan bengkel Suzuki PT. Megahputra Sejahtera Parepare mulai beroperasi 5 Mei 2014.

2. Usaha atau Kegiatan

a. Operasional *Showroom*

Aktivitas *showroom* Suzuki PT. Megahputra Sejahtera Parepare cenderung pada kegiatan penjualan produk, yaitu:

- 1) Memamerkan Produk
- 2) Melihat Produk
- 3) Transaksi Jual Beli

Area *showroom* dapat menampung satu unit produk mobil untuk dipamerkan, area penyerahan kendaraan kepada pelanggan dan area *special display*.

Dalam aktivitas *showroom* PT. Megahputra Sejahtera didukung dengan fasilitas pendukung dan servis. Dimana fungsi penunjang yang diberikan diantaranya adanya ruang tunggu *customer* dengan fasilitas yang nyaman dan dapat melihat langsung ke area *workshop* sehingga pengunjung dapat mengetahui proses yang sedang dilakukan pada kendaraannya. Selain itu terdapat area *Owner sharing* dimana para *owner* dapat bertukar informasi tentang keunggulan atau kekurangan dari kendaraannya kepada sesama *owner* lain maupun pihak pengelola.

Aktivitas penunjang yang merupakan kegiatan yang menunjang fungsi dari kegiatan utama *showroom*, meliputi:

- 1) Penerimaan pengunjung
- 2) Mencari atau memberi informasi
- 3) Membuat penawaran atau kesepakatan
- 4) Promosi produk
- 5) Penyerahan produk
- 6) Menunggu
- 7) *Owner sharing*
- 8) Kegiatan parkir kendaraan

Aktivitas servis yang merupakan kegiatan berupa pelayanan yang menunjang segala aktivitas *showroom* Suzuki, meliputi:

- 1) Kegiatan keamanan
- 2) Kegiatan kebersihan
- 3) Kegiatan pengunjung
- 4) Kegiatan penyimpanan

5) BAK-BAK

b. Operasional Perkantoran

Produktivitas organisasi sering dipengaruhi oleh tata ruang area kerja karyawan. Tata ruang yang dirancang dengan baik umumnya akan memiliki dampak positif. Tata ruang yang baik akan membuat pekerjaan berjalan dengan lancar dan membantu meningkatkan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan produktif, sehat dan aman sehingga menjamin keselamatan orang yang berada dalam ruangan tersebut.

c. Kegiatan Bengkel

Aktivitas bengkel Suzuki PT. Megahputra Sejahtera Parepare difokuskan pada kegiatan pelayanan purna jual produk, yaitu:

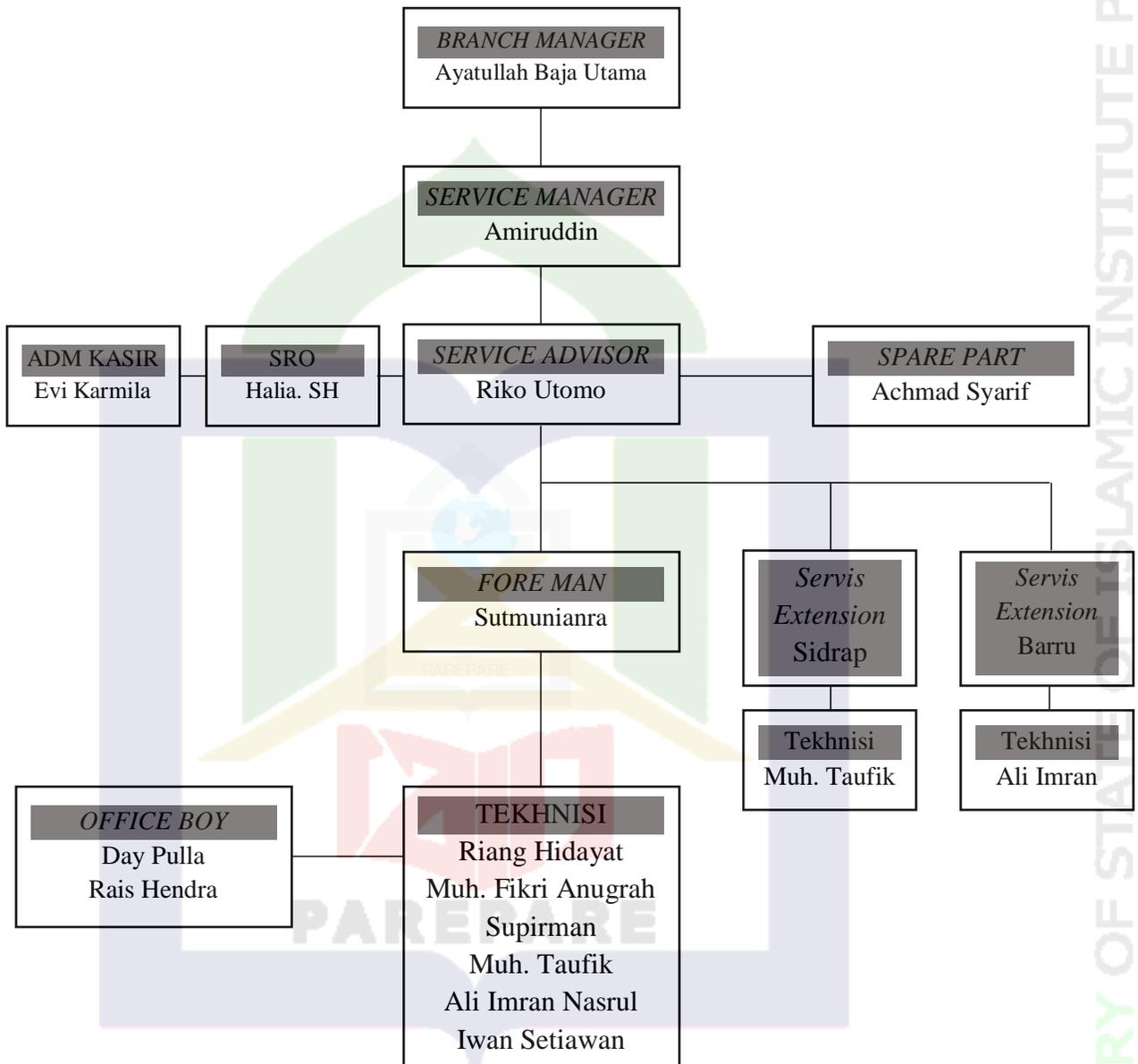
- 1) Pengecekan kendaraan
- 2) Pelayanan servis
- 3) Perbaikan kendaraan
- 4) Pengecekan akhir

Bengkel Suzuki PT. Megahputra Sejahtera Parepare menyediakan *stall* pekerjaan berat, *stall* pekerjaan ringan, *stall* cuci, *spoorin* dan *blancing*. Serta ruang dalam bengkel terbagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

- 1) Ruang penerimaan kendaraan berfungsi sebagai tempat awal penerimaan mobil yang akan di servis. Di tempat ini petugas bengkel mula pertama menanyakan kebutuhan servis atau keluhan kendaraan pengunjung.

- 2) Ruang perawatan dan perbaikan adalah tempat kerja khusus bagi mekanik untuk memperbaiki kendaraan pengunjung. Ruang ini sebaiknya terbuka sehingga tidak menghalangi pengunjung pandangan pengunjung untuk melihat kendaraannya yang sedang diperbaiki oleh mekanik. Memiliki *stall* perbaikan ringan, *stall* perbaikan berat dan *stall spooring-blancing*, *stall* pencucian dan *stall* pengeringan.
- 3) Ruang suku cadang adalah ruang yang diperlukan untuk menyimpan persediaan suku cadang sehingga tidak terlihat lagi berbagai gantungan barang yang sangat merusak pemandangan bengkel, serta menjadi tidak berantakan dan tidak mudah hilang
- 4) Ruang teknisi merupakan ruang khusus para teknisi untuk melakukan aktivitas di waktu istirahat.
- 5) Ruang *Overhaul* dan SST
- 6) Ruang *Tools* dan Perawatan

3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi

4. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji analisis deskripsi statistik, maka di dalam Tabel 4.1 berikut akan ditampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: jumlah sampel (N), rata-rata (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum serta standar deviasi untuk masing-masing variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif.

Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang menggambarkan data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara berkelompok. Adapun tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki maupun yang diteliti.⁸¹

		Budaya Kerja	Komitmen Organisasi	Kualitas Sistem Informasi
N	Valid	41	41	41
	Missing	0	0	0
Mean		79.10	78.02	147.20
Std. Deviation		4.842	5.655	10.021
Minimum		63	65	123
Maximum		85	85	160

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2024

Tabel 4. 1 Uji Statistik Deskriptif

⁸¹ Diah Prihatiningsih, *Mudahnya Belajar Statistik Deskriptif* (Jawa Tengah : CV Sarnu Untung, 2022), hlm 73.

Table 4.1 di atas menunjukkan N valid sebanyak 41 dimana jumlah responden sebanyak 41 orang dan N missing 0 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat data yang hilang. Kemudian diketahui nilai rata-rata budaya kerja (X1) sebesar 79,10 dengan standar deviasi sebesar 4,842, nilai maximum sebesar 85 dan nilai minimum sebesar 63. Untuk variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,02 dengan standar deviasi sebesar 5,655, nilai maximum sebesar 85 dan nilai minimum sebesar 65. Variabel terakhir yakni kualitas Sistem informasi (Y) diperoleh nilai rata-rata sebesar 147,20 dengan standar deviasi sebesar 10,021, nilai maksimum sebesar 160 dan nilai minimum sebesar 123.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen/kuesioner.⁸² Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya indikator sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan melakukan korelasi person antar skor jawaban responden di setiap pertanyaan dengan skor total jawaban responden. Indikator dinyatakan

⁸² Tony Sitinjak, Darmadi Duriyanto, Sugiarto And Holy Iacun Yunarto, *Model Matriks Konsumen Untuk Menciptakan Superior Customer Value* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,2004), hlm 42.

valid apabila r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel dihitung dengan rumus df (*degree off freedom*) = $n - 2$.

$$df = n - 2$$

$$= 41 - 2$$

$$= 39 \text{ (0,308)}$$

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keteangan
1	Budaya Kerja			
	Indikator 1	0,512	0,308	Valid
	Indikator 2	0,618	0,308	Valid
	Indikator 3	0,577	0,308	Valid
	Indikator 4	0,598	0,308	Valid
	Indikator 5	0,692	0,308	Valid
	Indikator 6	0,309	0,308	Valid
	Indikator 7	0,349	0,308	Valid
	Indikator 8	0,587	0,308	Valid
	Indikator 9	0,462	0,308	Valid
	Indikator 10	0,649	0,308	Valid
	Indikator 11	0,660	0,308	Valid
	Indikator 12	0,585	0,308	Valid
	Indikator 13	0,753	0,308	Valid
	Indikator 14	0,467	0,308	Valid
	Indikator 15	0,624	0,308	Valid
	Indikator 16	0,542	0,308	Valid
Indikator 17	0,532	0,308	Valid	
2	Komitmen Organisasi			
	Indikator 1	0,705	0,308	Valid
	Indikator 2	0,499	0,308	Valid
	Indikator 3	0,648	0,308	Valid
	Indikator 4	0,565	0,308	Valid
	Indikator 5	0,463	0,308	Valid
	Indikator 6	0,453	0,308	Valid
	Indikator 7	0,538	0,308	Valid
	Indikator 8	0,595	0,308	Valid
	Indikator 9	0,668	0,308	Valid
Indikator 10	0,711	0,308	Valid	

	Indikator 11	0,588	0,308	Valid
	Indikator 12	0,646	0,308	Valid
	Indikator 13	0,713	0,308	Valid
	Indikator 14	0,610	0,308	Valid
	Indikator 15	0,721	0,308	Valid
	Indikator 16	0,638	0,308	Valid
	Indikator 17	0,667	0,308	Valid
3	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi			
	Indikator 1	0,679	0,308	Valid
	Indikator 2	0,719	0,308	Valid
	Indikator 3	0,631	0,308	Valid
	Indikator 4	0,529	0,308	Valid
	Indikator 5	0,584	0,308	Valid
	Indikator 6	0,491	0,308	Valid
	Indikator 7	0,594	0,308	Valid
	Indikator 8	0,518	0,308	Valid
	Indikator 9	0,547	0,308	Valid
	Indikator 10	0,642	0,308	Valid
	Indikator 11	0,491	0,308	Valid
	Indikator 12	0,583	0,308	Valid
	Indikator 13	0,592	0,308	Valid
	Indikator 14	0,685	0,308	Valid
	Indikator 15	0,569	0,308	Valid
	Indikator 16	0,592	0,308	Valid
	Indikator 17	0,740	0,308	Valid
	Indikator 18	0,718	0,308	Valid
	Indikator 19	0,747	0,308	Valid
	Indikator 20	0,663	0,308	Valid
	Indikator 21	0,633	0,308	Valid
	Indikator 22	0,637	0,308	Valid
	Indikator 23	0,601	0,308	Valid
	Indikator 24	0,522	0,308	Valid
	Indikator 25	0,475	0,308	Valid
	Indikator 26	0,519	0,308	Valid
	Indikator 27	0,632	0,308	Valid
	Indikator 28	0,708	0,308	Valid
	Indikator 29	0,652	0,308	Valid
	Indikator 30	0,716	0,308	Valid
	Indikator 31	0,660	0,308	Valid

	Indikator 32	0,532	0,308	Valid
--	--------------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa indikator yang digunakan oleh budaya kerja, komitmen organisasi dan kualitas Sistem informasi akuntansi dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur indikator karena mempunyai koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel = 0,308 (nilai r tabel untuk $n = 41$).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas sebaliknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel.⁸³

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu apabila diajukan pertanyaan yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) masing-masing variabel. Apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka indikator dari variabel dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

⁸³ Ivan Gumilar, *Model Praktikum Metode Riset untuk Bisnis & Manajemen* (Bandung : Penerbit Utama Lab Universitas Widyatama, 2015), hlm 24.

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Kerja	0,860	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,895	0,6	Reliabel
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	0,946	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

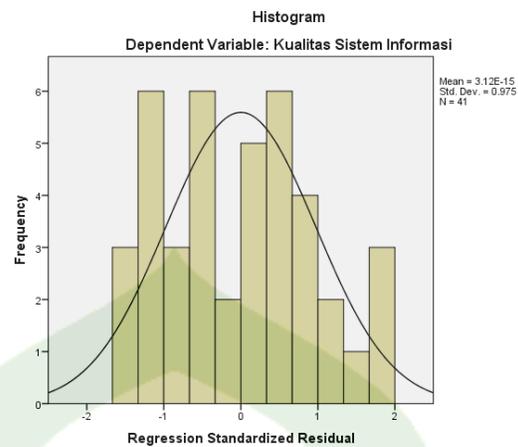
Pada tabel hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel $> 0,60$. Dengan demikian, maka indikator dari variabel budaya kerja, komitmen organisasi dan kualitas Sistem informasi akuntansi dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

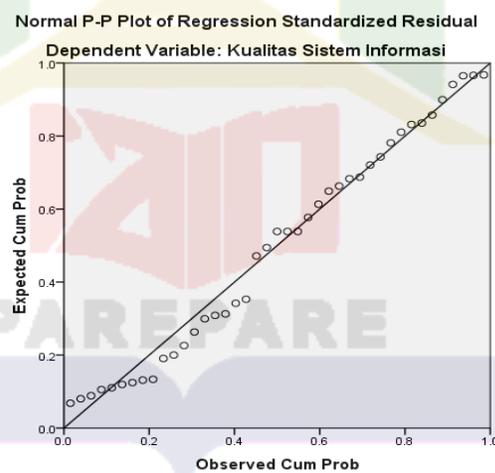
Uji Normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teori tertentu, dalam kasus ini distribusi normal.⁸⁴ Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal.

⁸⁴ Diah Wijayanti Sutha, *Biostatistika* (Malang : Media Nusa Creative, 2019), hlm 75.



Gambar 4. 2 Uji Nomalitas Histogram

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal apabila distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*). Gambar di atas menunjukkan bentuk lonceng yang berarti grafik histogram di atas dinyatakan normal.



Sumber: Hasil Olah data SPSS 23, 2024

Gambar 4. 3 Uji Normalitas P. Plot

Gambar di atas memberikan penjelasan P-plot disekitar garis regresi. Grafik P-plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09558430
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.063
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah data SPSS 23, 2024

Tabel 4. 4 Uji Normalitas Kolmogrov

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas kolmogrof dengan nilai signifikan sebesar 0,200 >0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan saat model regresi menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Dampak yang ditimbulkan dengan adanya uji multikolinearitas adalah banyak variabel bebas tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat namun nilai koefisien determinasi tetap tinggi.⁸⁵ Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF

⁸⁵ Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati And Tyas Nur'aini, *Implementasi Pengukuran Current Ratio, Debt To Equity Ratio Dan Return On Equity Serta Pengaruhnya Terhadap Return* (Jombang : LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), hlm 96.

masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.390	11.387		-.034	.973		
Budaya Kerja	.681	.171	.329	3.988	.000	.647	1.546
Komitmen Organisasi	1.202	.146	.678	8.224	.000	.647	1.546

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi

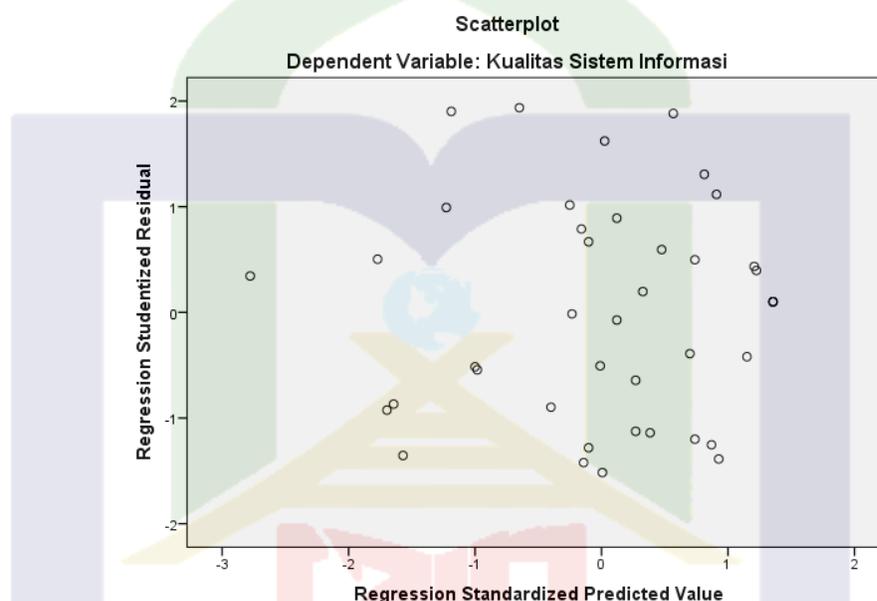
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2024

Tabel 4. 5 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menilai seberapa kuat hubungan antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi koefisien regresi karena dapat mempengaruhi kestabilan dan keakuratan estimasi koefisien. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai VIF berada di bawah ambang batas 10. Budaya kerja dengan nilai VIF sebesar 1,546 dan variabel komitmen organisasi sebesar 1,546 maka dapat kita simpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Asumsi Heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁸⁶ Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dalam penelitian ini uji yang dipilih yaitu uji grafik scatter plot.⁸⁷



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2024

Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik merupakan

⁸⁶ Billy Nugraha, *Pengembangan Uji Statistik : Implementasi Metode Regresi Linear Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (Bandung : Pradina Pustaka, 2022), hlm 71.

⁸⁷ Muhammad Zaky Muharomi, R Muchamad Noch, and M Ak, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*.

model homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Metode Regresi Linear Berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel.⁸⁸ Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Budaya Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kualitas Sistem Informasi Akuntansi.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.390	11.387		-.034	.973
Budaya Kerja	.681	.171	.329	3.988	.000
Komitmen Organisasi	1.202	.146	.678	8.224	.000

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2024

Tabel 4. 6 Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

⁸⁸ Kurnia Sandi, Roni Habibi And M. Nurkamal Fauzan, *Tutorial PHP Machine Learning Menggunakan Regresi Linear Berganda pada Aplikasi Bank Sampah Istimewah Versi 2.0 Berbasis WEB* (Bandung : Kreatif Industri Nusantara, 2020), hlm 49.

$$\text{Kualitas Sistem Informasi Akuntansi} = -0,390 + 0,681(X1) + 1,202 (X2)$$

- a. Koefisien regresi budaya kerja bersifat positif artinya pada saat budaya kerja naik maka persentase kualitas sistem informasi akuntansi juga akan mengalami kenaikan. Begitu pula pada saat budaya kerja menurun maka kualitas sistem informasi akuntansi juga akan mengalami penurunan. Peningkatan budaya kerja sebesar 1 persen akan meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 0,681 persen dan sebaliknya, penurunan budaya kerja sebesar 1 persen akan menurunkan persentase kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 0,681 persen.
- b. Koefisien regresi komitmen organisasi bersifat positif artinya pada saat komitmen organisasi naik maka persentase kualitas sistem informasi akuntansi juga akan mengalami kenaikan. Begitu pula pada saat komitmen organisasi menurun maka kualitas sistem informasi akuntansi juga akan mengalami penurunan. Peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 persen akan meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 1,202 persen dan sebaliknya, penurunan komitmen organisasi sebesar 1 persen akan menurunkan persentase kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 1,202 persen.

2. Uji R²

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari

variabel penjelas terhadap variabel respon.⁸⁹ Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.824	4.202

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Kerja
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2024

Tabel 4. 7 Uji R²

Diketahui nilai R sebesar 0,913 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai R square menunjukkan angka sebesar 0,833 yang berarti variabel independen (budaya kerja dan komitmen organisasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (sistem informasi akuntansi) sebesar 83,3%.

3. Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

⁸⁹ Dergibson Siagian Sugiarto, *Metode Statistika* (Jakarta :Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm 259.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.390	11.387		-.034	.973
Budaya Kerja	.681	.171	.329	3.988	.000
Komitmen Organisasi	1.202	.146	.678	8.224	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2024

Tabel 4. 8 Uji t

Berdasarkan hasil oleh data pada di atas, menunjukkan nilai t hitung untuk variabel budaya kerja sebesar 3,988. Jika dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,682, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($3,988 > 1,682$). Nilai signifikan dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H1 diterima.

Kemudian menunjukkan nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar 8,224. Jika dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,682, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($8,224 > 1,682$). Nilai signifikan dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H2 diterima.

4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3345.487	2	1672.743	94.737	.000 ^b
	Residual	670.952	38	17.657		
	Total	4016.439	40			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2024

Tabel 4. 9 Uji F

Diketahui bahwa nilai regresi dikatakan FIT apabila nilai signifikan $<0,05$. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Kualitas Sistem Informasi Akuntansi). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H3 diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Budaya Kerja terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

a. Kebiasaan

Kebiasaan merupakan indikator pertama dari budaya kerja, membahas karyawan yang datang dan pulang tepat waktu, menunjukkan pentingnya ketepatan waktu dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan setiap hari. Ketepatan waktu mencerminkan disiplin dan profesionalisme karyawan, memastikan pekerjaan dimulai dan diakhiri sesuai jadwal, sehingga alur kerja tidak terganggu dan efisiensi operasional meningkat. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketepatan waktu termasuk pengelolaan waktu yang baik, jarak tempat tinggal ke kantor, dan minimnya gangguan

transportasi. Sebaliknya, keterlambatan dapat disebabkan oleh kemacetan, masalah pribadi, atau kurangnya disiplin. Mengutamakan pelayanan menjadi kebiasaan utama yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, menempatkan pelayanan sebagai prioritas dalam setiap interaksi atau tugas. Mengutamakan pelayanan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kepuasan pelanggan, dan dengan menjadikan pelayanan sebagai kebiasaan, karyawan terus berfokus pada kebutuhan pelanggan, yang pada akhirnya meningkatkan reputasi dan kesuksesan perusahaan. Kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap karyawan membantu mereka menjalankan tugas dengan konsisten dan sesuai dengan standar perusahaan. Disiplin membantu karyawan bekerja sesuai aturan dan standar perusahaan, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kualitas dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Disiplin tinggi dan tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab menunjukkan dedikasi dan semangat dalam bekerja. Menunda pekerjaan dapat menyebabkan penumpukan tugas dan meningkatkan stres, sementara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu membantu karyawan bekerja lebih efektif dan mengurangi beban kerja yang menumpuk di kemudian hari.

b. Peraturan

Setiap karyawan harus mengisi kartu absen mereka sendiri untuk menjaga kejujuran dan integritas, serta bekerja sesuai dengan pembagian tugas yang ada untuk memastikan kelancaran operasional. Mengisi kartu absen sendiri membantu memastikan kejujuran dan integritas karyawan dalam melaporkan kehadiran mereka, serta memberikan data yang akurat

untuk evaluasi kinerja dan manajemen kehadiran. Karyawan harus berpakaian rapi dan mengenakan atribut yang sesuai, menunjukkan profesionalisme dan identitas perusahaan. Berpakaian rapi dan mengenakan atribut yang sesuai mencerminkan profesionalisme dan identitas perusahaan, memberikan kesan baik kepada pelanggan dan klien, serta meningkatkan rasa kebersamaan di antara karyawan. Mereka juga harus mematuhi prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dan menaati jam kerja yang ditentukan, memastikan konsistensi, keamanan, dan produktivitas dalam pekerjaan. Mematuhi prosedur dan jam kerja yang ditetapkan memastikan operasional berjalan dengan lancar dan sesuai standar keamanan dan produktivitas, mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan efisiensi. Kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan menunjukkan ketaatan dan komitmen terhadap organisasi.

c. Nilai-nilai

Perusahaan menekankan penyelesaian masalah secara bersama-sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan solutif. Kolaborasi dalam penyelesaian masalah memungkinkan karyawan berbagi ide dan solusi, yang dapat mempercepat penyelesaian masalah. Karyawan didorong untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil risiko, mendorong inovasi dan pertumbuhan. Inovasi adalah kunci untuk pertumbuhan dan adaptasi dalam bisnis, dan dengan mendorong karyawan berpikir inovatif serta berani mengambil risiko, perusahaan dapat menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan produk atau layanan mereka. Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan

untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugas mereka, yang meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi. Memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas mereka meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi, sehingga karyawan yang merasa dipercaya akan lebih bertanggung jawab dan berusaha memberikan yang terbaik. Penghargaan diberikan bagi karyawan yang bekerja melebihi standar jam kerja dan tujuan yang ditetapkan, menciptakan insentif positif. Penghargaan bagi karyawan yang bekerja melebihi standar jam kerja dan tujuan yang ditetapkan memberikan insentif positif, mendorong karyawan untuk berprestasi lebih tinggi dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Menjaga hubungan kerja yang baik dan menyenangkan mendukung suasana kerja yang positif dan produktif. Hubungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang positif, mengurangi konflik, dan meningkatkan kerja sama antar karyawan. Dengan memahami dan menerapkan kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai ini, karyawan dan perusahaan dapat bekerja sama lebih efektif dan efisien, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih spesifik, budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari. Budaya kerja yang terdapat di suatu perusahaan adalah habitat, di mana anggota perusahaan berkiprah. Kualitas dan karakteristik budaya kerja inilah yang akan menentukan besar kecilnya kemauan, hasrat, dan gairah anggota perusahaan untuk

memunculkan dan memanfaatkan potensi mereka untuk dikontribusikan pada proses penciptaan kinerja perusahaan.⁹⁰

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,682, dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($3,988 > 1,682$). Nilai signifikan diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Berdasarkan hasil uji t di peroleh angka variabel budaya kerja yaitu 3,988 yang berarti sebesar 39% pengaruh variabel budaya kerja terhadap sistem informasi akuntansi. Dimana dari variabel budaya kerja indikator kebiasaan berpengaruh sebesar 14%, indikator peraturan sebesar 13,7%, dan indikator nilai-nilai sebesar 11,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang memberikan pengaruh paling besar yaitu indikator kebiasaan.

Kebiasaan memiliki dampak besar pada sistem informasi akuntansi di perusahaan. Salah satu kebiasaan penting adalah ketepatan waktu, yang mencerminkan kedisiplinan dan profesionalisme karyawan. Ketika karyawan datang dan pulang tepat waktu, pekerjaan dimulai dan diakhiri sesuai jadwal, sehingga alur kerja tidak terganggu dan efisiensi operasional meningkat. Ketepatan waktu juga memastikan bahwa data keuangan diperbarui dan dapat diandalkan, karena karyawan konsisten dalam memasukkan data secara tepat waktu. Mengutamakan pelayanan juga sangat penting, di mana karyawan selalu fokus pada kebutuhan pelanggan dan memperhatikan detail dalam memasukkan

⁹⁰ Frans Mardi Hartanto, *Pradigma Baru Manajemen Indonesia : Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani* (Bandung : PT Mirzan Pustaka, 2009), hlm 171.

data ke dalam sistem informasi akuntansi, yang meningkatkan akurasi dan kecepatan dalam menangani laporan keuangan.

Disiplin merupakan kebiasaan kunci lainnya yang membantu karyawan menjalankan tugas dengan konsisten dan sesuai dengan standar perusahaan. Kedisiplinan dalam mengikuti aturan dan standar perusahaan mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas serta konsistensi dalam penyelesaian tugas. Karyawan yang tidak menunda pekerjaan menunjukkan dedikasi dan semangat dalam bekerja, yang membantu menghindari penumpukan tugas dan mengurangi stres. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu membantu karyawan bekerja lebih efektif dan mengurangi beban kerja yang menumpuk di kemudian hari. Kebiasaan-kebiasaan ini sangat penting untuk menjaga keakuratan dan keandalan data dalam sistem informasi akuntansi, yang pada akhirnya mendukung pengambilan keputusan yang tepat dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kebiasaan karyawan adalah faktor yang paling berpengaruh dalam memastikan efektivitas dan efisiensi sistem informasi akuntansi.

Budaya kerja memberikan kontribusi yang signifikan dan efisien terhadap sistem informasi akuntansi melalui tiga indikator utama: kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai. Kebiasaan karyawan seperti ketepatan waktu, mengutamakan pelayanan, dan disiplin sangat mempengaruhi sistem informasi akuntansi. Ketepatan waktu mencerminkan kedisiplinan dan profesionalisme, memastikan pekerjaan dimulai dan diakhiri sesuai jadwal, yang penting untuk menjaga alur kerja teratur dan memastikan data keuangan diperbarui tepat waktu. Kebiasaan mengutamakan pelayanan meningkatkan akurasi dan kecepatan dalam

memasukkan data, karena karyawan lebih berhati-hati dan fokus pada kebutuhan pelanggan. Disiplin membantu karyawan menjalankan tugas sesuai standar perusahaan, mengurangi kesalahan input data, dan menjaga konsistensi laporan keuangan. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan juga sangat berkontribusi terhadap sistem informasi akuntansi. Pengisian kartu absen dengan jujur dan tepat waktu memastikan data kehadiran yang akurat, penting untuk perhitungan gaji dan evaluasi kinerja. Mematuhi prosedur dan jam kerja yang ditetapkan menjaga operasional berjalan sesuai standar keamanan dan produktivitas, mengurangi risiko kesalahan dan kecelakaan kerja. Berpakaian rapi dan mengenakan atribut yang sesuai mencerminkan profesionalisme dan identitas perusahaan, memberikan kesan baik kepada pelanggan dan klien, serta meningkatkan rasa kebersamaan di antara karyawan. Nilai-nilai perusahaan seperti kolaborasi dalam penyelesaian masalah, inovasi, keberanian mengambil risiko, kepercayaan, dan penghargaan kepada karyawan juga mendukung efektivitas sistem informasi akuntansi. Kolaborasi memungkinkan karyawan berbagi ide dan solusi, mempercepat penyelesaian masalah, dan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mencari solusi secara individu. Mendorong inovasi menghadirkan metode baru yang lebih efektif untuk memproses dan menganalisis data, meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi. Memberikan kepercayaan kepada karyawan meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, yang berdampak pada kualitas data yang lebih baik. Penghargaan kepada karyawan berprestasi memotivasi mereka untuk bekerja lebih efisien. Secara keseluruhan, budaya kerja yang baik meningkatkan efektivitas dengan memastikan data yang akurat, tepat waktu, dan andal dalam

sistem informasi akuntansi, serta mengurangi waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya operasional. Kedua aspek ini sangat penting untuk keberhasilan dan kelangsungan operasional perusahaan.

Untuk mencapai kualitas sistem informasi akuntansi yang tinggi, organisasi perlu membangun dan memelihara budaya kerja yang positif, proaktif, dan berorientasi pada peningkatan terus-menerus. Ini mencakup berbagai aspek mulai dari kepemimpinan yang visioner, pelatihan dan pengembangan karyawan, hingga mekanisme umpan balik yang efektif. Dengan demikian, budaya kerja yang kuat dapat menjadi fondasi bagi pengelolaan dan pengembangan sistem informasi akuntansi yang berkualitas tinggi.

Edgar Schein, seorang pakar dalam bidang budaya organisasi, mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga level: artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Ketiga level ini secara kolektif membentuk kerangka kerja yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Kaitan antara pengaruh budaya kerja terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. budaya kerja yang baik dan terstruktur pada semua level (artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar) akan mendorong perilaku karyawan yang mendukung pengelolaan sistem informasi akuntansi yang berkualitas tinggi. Hal ini akan menghasilkan sistem informasi yang lebih akurat, andal, dan

relevan, yang sangat penting untuk pengambilan keputusan yang efektif dalam organisasi.⁹¹

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Benyamin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong, dan Regina T. Saerang dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara pada tahun 2018. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kesimpulan yang dapat diambil adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara sebaiknya meningkatkan lagi faktor-faktor yang mendukung komitmen organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat terhadap organisasi.⁹²

Dua penelitian yang dikaji menunjukkan perbedaan fokus dan pendekatan analisis, meskipun keduanya meneliti hubungan antara faktor organisasional dengan hasil yang diinginkan. Penelitian pertama oleh Benyamin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong, dan Regina T. Saerang, menguji pengaruh

⁹¹ Lilis Ardini, 'Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Parkir Kota Surabaya', *Jurnal EKUITAS*, 13. 2, 2009, hlm 88.

⁹² Benyamin Richard Manery, Victor P K Lengkong, and Regina T Saerang, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6.4 (2018).

budaya kerja terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dengan menggunakan uji t untuk membandingkan nilai rata-rata dan menemukan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi yang mendukung pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Sementara itu, penelitian kedua meneliti pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan, kedua faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara parsial, hanya budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian kedua adalah analisis regresi, yang memberikan pemahaman lebih mendalam tentang hubungan variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan Penelitian oleh Yohanas Oemar dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru pada tahun 2013. Berdasarkan hasil penelitian, Variabel Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan pada OCB PNS dalam konteks Bappeda Kota Pekanbaru dan variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh dominan pada OCB PNS. Kontribusi pengaruh yang disumbangkan ke tiga variabel bebas yakni Budaya Organisasi,

Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 62,5 % dan 37,5 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.⁹³

2. Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

a. Kemauan Karyawan

Karyawan harus bersikap loyal dan patuh kepada organisasi tempat mereka bekerja. Mereka berusaha bekerja di atas batas normal untuk menyukseskan perusahaan, merasa terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, serta bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan. Selain itu, mereka selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan dan mengeluarkan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Sikap ini mencerminkan komitmen yang kuat terhadap keberhasilan perusahaan dan kualitas kerja yang tinggi.

Kemauan karyawan untuk bersikap loyal dan patuh menunjukkan dedikasi mereka untuk mencapai kesuksesan perusahaan, serta kesiapan mereka untuk mengorbankan waktu dan energi lebih demi kepentingan organisasi. Mereka tidak hanya menjalankan tugas-tugas rutin dengan baik, tetapi juga bersedia bekerja ekstra jika diperlukan, menegaskan komitmen mereka terhadap reputasi perusahaan dan pencapaian kolektif.

b. Kesetiaan Karyawan

Karyawan menunjukkan kesetiaan yang kuat terhadap perusahaan dengan memiliki kepercayaan pada organisasi, yang menumbuhkan rasa

⁹³ Yohana Oemar, Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pengawal pada BAPPEDA Kota Pekanbaru, (Fakultas Ekonomi: Universitas Riau Pekanbaru), h 65)

persatuan dan kesatuan di antara karyawan. Mereka merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan menganggap perusahaan tempat mereka bekerja sangat berarti. Perasaan menjadi bagian dari organisasi dan niat untuk terus bekerja di perusahaan sampai akhir menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Karyawan merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan organisasi, yang menegaskan betapa pentingnya perusahaan bagi mereka secara personal dan profesional.

Kesetiaan karyawan tercermin dalam dukungan mereka terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Mereka tidak hanya mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan, tetapi juga merasakan rasa persatuan yang kuat dengan rekan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Kesetiaan ini menunjukkan bahwa karyawan merasa terikat emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja, yang mendorong mereka untuk bertahan dan berkontribusi dalam jangka panjang.

c. **Kebanggaan Karyawan**

Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan berbicara positif tentang perusahaan kepada orang lain, menggambarkannya sebagai tempat yang membanggakan untuk bekerja. Mereka merasa bangga dengan masa depan yang semakin cerah bersama perusahaan dan tidak ragu menyatakan bahwa mereka bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan dan kebanggaan terhadap kebijakan dan peraturan yang diterapkan di lingkungan kerja juga menjadi indikator bahwa perusahaan mendukung dan menekankan pentingnya kesejahteraan

karyawan. Kebanggaan ini meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Kebanggaan karyawan dalam menjadi bagian dari perusahaan tercermin dalam sikap positif mereka terhadap tempat kerja. Mereka dengan bangga mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai perusahaan dan merasa puas dengan kebijakan-kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan perkembangan mereka. Kebanggaan ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung inovasi serta pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.⁹⁴

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,682, dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($8,224 > 1,682$). Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Berdasarkan hasil uji t di peroleh angka variabel komitmen organisasi yaitu 8,224 yang berarti sebesar 82%

⁹⁴ Suryati Suryati, 'Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad "Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.2 (2021), 1002–18.

pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap sistem informasi akuntansi. Dimana dari variabel komitmen organisasi indikator kemauan karyawan berpengaruh sebesar 28,3%, indikator kesetiaan karyawan sebesar 31,5%, dan indikator kebanggaan karyawan sebesar 22,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang memberikan pengaruh paling besar yaitu indikator kesetiaan karyawan.

Dari ketiga indikator komitmen organisasi, kesetiaan karyawan mempunyai pengaruh paling besar terhadap sistem informasi akuntansi. Kesetiaan mencakup keyakinan kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan serta keterikatan emosional terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang setia akan cenderung mematuhi prosedur yang ditetapkan dalam pengelolaan informasi akuntansi, memastikan pelaporan yang akurat dan kepatuhan terhadap standar akuntansi yang berlaku. Sehingga, kesetiaan dianggap sebagai faktor yang paling berpengaruh dalam mempertahankan integritas dan keandalan sistem informasi akuntansi di dalam suatu organisasi.

Sumbangan efektif dan relatif komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dapat tercermin dalam sikap dan perilaku karyawan. Kemauan karyawan untuk bersikap loyal, patuh, dan bekerja di atas batas normal menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap keberhasilan perusahaan. Kesetiaan mereka yang tercermin dalam dukungan terhadap visi dan nilai-nilai perusahaan memperkuat rasa persatuan di antara rekan kerja. Selain itu, kebanggaan yang mereka rasakan sebagai bagian dari organisasi mendorong motivasi dan keterikatan yang tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung inovasi serta pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Komitmen organisasi berpengaruh besar terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi lebih terlibat, termotivasi, dan bertanggung jawab dalam proses pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan Sistem informasi akuntansi. Hal ini kemudian meningkatkan akurasi, keandalan, dan relevansi informasi yang dihasilkan oleh sistem tersebut.

Frederick Herzberg, seorang psikolog terkenal, mengembangkan Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang memisahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori: faktor motivator (*intrinsic*) dan faktor *hygiene* (*extrinsic*). Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bagaimana komitmen organisasi, melalui peningkatan motivasi intrinsik karyawan, dapat secara signifikan mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi. Karyawan yang termotivasi dan berkomitmen akan lebih cenderung menjaga integritas dan keandalan informasi akuntansi, yang sangat penting bagi efektivitas pengambilan keputusan dalam organisasi.⁹⁵

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfan Aditya dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi pada PT. Inti Bumi Perkasa) pada tahun 2017. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Dan juga Budaya organisasi memiliki

⁹⁵ Maya Adriani dan Kristiana Widiawati, 'Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri, Jurnal Administrasi kantor, 5.1, 2017, hlm 241.

pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.⁹⁶

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini memberikan detail spesifik mengenai nilai t hitung (8,224) yang lebih besar dari t tabel yang sesuai (1,682), serta nilai signifikansi yang rendah ($0,000 < 0,05$), menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kualitas sistem informasi akuntansi. Sementara itu, penelitian kedua oleh Irfan Aditya, fokusnya pada PT. Inti Bumi Perkasa, menyatakan adanya pengaruh yang signifikan baik dari komitmen organisasi maupun budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Meskipun keduanya menyimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut berkontribusi positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, penelitian penulis memberikan detail yang lebih spesifik mengenai hasil analisis statistik, sementara penelitian terdahulu lebih menekankan pada implikasi hasil tersebut untuk perusahaan tertentu.

3. Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan dari uji F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Kualitas Sistem Informasi Akuntansi). Persentase pengaruh variabel independen dapat dilihat dari hasil uji

⁹⁶ Irfan Aditya, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi Pada PT. Inti Bumi Perkasa)', *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 1.2 (2017), 12–28.

R^2 dimana diperoleh hasil 0,833 atau sebesar 83,3%. Kemudian Berdasarkan uji regresi linear berganda peningkatan budaya kerja sebesar 1 persen akan meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 0,681 persen dan sebaliknya, penurunan budaya kerja sebesar 1 persen akan menurunkan persentase kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 0,681 persen. Kemudian peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 persen akan meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 1,202 persen dan sebaliknya, penurunan komitmen organisasi sebesar 1 persen akan menurunkan persentase kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 1,202 persen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh simultan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Ini sejalan dengan *Stakeholder Theory* yang menyatakan bahwa berbagai kepentingan pemangku kepentingan harus dikelola secara bersama-sama untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, meningkatkan budaya kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan akan memberikan manfaat yang lebih besar bagi perusahaan dalam hal kualitas sistem informasi akuntansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muharomi, Mohamad Zaky, R. dan Muchamad Noch dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi pada PT.Pegadaian Cabang Antapani, Bandung) pada tahun 2020. Adapun hasil penelitiannya yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh sebesar 96.7% terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan sisanya 3,3% dipengaruhi

oleh faktor lain yang penulis tidak teliti. Sedangkan secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dimana. budaya organisasi 66,9% dan komitmen organisasi 16,9%⁹⁷

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita Maelani, Dini Martinda Lestari, dan Muhammad Imam Taufik dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kualitas Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi Kasus pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Serang) pada tahun 2021. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kualitas Informasi secara bersama-sama terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Serang. Hal ini dilihat dari Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kualitas Informasi yang memberikan nilai F hitung > F tabel, maka H_0 diterima, terdapat pengaruh sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar 61,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.⁹⁸

Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama, komunikasi terbuka, dan inovasi. Ketika karyawan berada dalam

⁹⁷ Mohamad Zaky Muharomi, R Muchamad Noch, and M Ak, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Antapani, Bandung)' (Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, 2020).

⁹⁸ Puspita Maelani, Dini Martinda Lestari, and Muhammad Imam Taufik, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kualitas Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen*. (2021).

lingkungan seperti ini, mereka lebih cenderung terlibat aktif dalam pengembangan dan pemeliharaan Sistem informasi akuntansi. Ini mencakup pemberian umpan balik yang konstruktif, partisipasi dalam pelatihan, dan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, yang semuanya berkontribusi pada kualitas sistem.

Komitmen organisasi dari karyawan juga sangat berperan. Karyawan dengan komitmen tinggi menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Mereka lebih termotivasi untuk memastikan kualitas Sistem informasi akuntansi berfungsi dengan baik dan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat diandalkan. Komitmen ini mendorong ketaatan terhadap prosedur dan standar yang ditetapkan, yang penting untuk menjaga integritas dan keandalan informasi akuntansi.

Surah Al-Baqarah ayat 282 menekankan pentingnya pencatatan transaksi keuangan dengan tepat dan akurat. Ayat ini menginstruksikan agar setiap transaksi yang dilakukan secara kredit ditulis oleh seorang penulis yang jujur dan akurat. Hal ini bertujuan untuk menghindari perselisihan di kemudian hari. Selain itu, ayat ini juga mengharuskan adanya saksi untuk setiap transaksi, yang berfungsi sebagai pengawasan untuk memastikan keandalan dan kebenaran pencatatan. Semua transaksi keuangan harus dicatat dengan akurat, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya. Ini adalah prinsip dasar akuntansi yang memastikan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Penulis atau akuntan harus mencatat transaksi dengan jujur dan benar, tanpa mengurangi atau menambahkan informasi. Ini mencerminkan pentingnya integritas dalam pelaporan keuangan.

Firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Baqarah/2:282 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتْنِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْمَعُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهَدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَقَلُّوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua orang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka

Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.”⁹⁹

Kehadiran saksi dalam pencatatan transaksi memberikan elemen pengawasan yang memastikan keakuratan dan keandalan informasi. Ini mirip dengan audit dan pengendalian internal dalam sistem informasi akuntansi yang memastikan data dan laporan keuangan benar dan dapat diandalkan. Mencatat transaksi secara terbuka dan dapat diverifikasi oleh pihak lain memastikan transparansi. Prinsip ini penting dalam sistem informasi akuntansi untuk memastikan bahwa informasi keuangan dapat diperiksa dan diverifikasi oleh pihak yang berkepentingan. Dengan mengikuti prinsip-prinsip dari Surah Al-Baqarah ayat 282, sistem informasi akuntansi dapat memastikan bahwa pencatatan dan pelaporan keuangan dilakukan secara jujur, transparan, dan dapat dipercaya, sesuai dengan nilai-nilai etika Islam.

⁹⁹ *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung : Departemen Agama RI, 2018) hlm 48.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Di Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Budaya Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Budaya kerja memberikan kontribusi yang signifikan dan efisien terhadap kualitas sistem informasi akuntansi melalui tiga indikator utama: kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai. Budaya kerja yang kuat dapat menjadi fondasi bagi pengelolaan dan pengembangan sistem informasi akuntansi yang berkualitas tinggi.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Komitmen organisasi berpengaruh besar terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi lebih terlibat, termotivasi, dan bertanggung jawab dalam proses pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan Sistem informasi akuntansi.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, Variabel independen (Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi) secara simultan

mempengaruhi variabel dependen (Kualitas Sistem Informasi Akuntansi). Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama, komunikasi terbuka, dan inovasi. Ketika karyawan berada dalam lingkungan seperti ini, mereka lebih cenderung terlibat aktif dalam pengembangan dan pemeliharaan Sistem informasi akuntansi. Komitmen organisasi dari karyawan juga sangat berperan. Karyawan dengan komitmen tinggi menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Mereka lebih termotivasi untuk memastikan kualitas Sistem informasi akuntansi berfungsi dengan baik dan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat diandalkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Budaya Kerja
2. Meningkatkan Komitmen Organisasi
3. Pendekatan Simultan terhadap Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi
4. Pemanfaatan Teknologi Baru

Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, diharapkan Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera dapat lebih meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi mereka, yang pada gilirannya akan mendukung kinerja keseluruhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al- Karim.

Aditya, Irfan, '*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi Pada PT. Inti Bumi Perkasa)*', *Jasa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 1.2 (2017), 12–28

Anufia, Budur, And Thalha Alhamid, '*Instrumen Pengumpulan Data*', 2019.

Anna Marina, Sentot Imam Wajhono, Ma'ruf Syaban And Agusdiwana Suarni. *Sistem Informasi Akuntansi Teori Dan Praktikal* . Surabaya : Umsurabaya Publishing, 2017.

Billy Nugraha. *Pengembangan Uji Statistik : Implementasi Metode Regresi Linear Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Bandung : Pradina Pustaka, 2022.

Dergibson Siagian Sugiarto. *Metode Statistika*. Jakarta :Gramedia Pustaka Utama, 2006.

Dermawan Wibisono. *Riset Bisnis Panduan Bagi Praktisi Dan Akademisi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2003.

Dewi dan Putri Ratna. 2024. Thesis. *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Empiris pada Rumah Sakit Afdila Cilacap)*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Diah Prihatiningsih. *Mudahnya Belajar Statistik Deskriptif* . Jawa Tengah : CV Sarnu Untung, 2022.

Diah Wijayanti Sutha. *Biostatistika*. Malang : Media Nusa Creative, 2019.

Dian Kusuma Wardani. *Pengujian Hipotesis : Deskriptif, Komparatif Dan Asosiasi*. Jombang : LPPM Universitas KH. A Wahad Hasbullah, 2020.

Diaz Pranita, Ernie Trisnawati Sule And Dwi Kartini. *Co – Creation Model For Competitive Marine Tourism Destination Model Kreasi Bersama Pada Destinasi Wisata Bahari* . Tangerang Selatan : Pascal Books, 2022.

Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur : PT Bumi Aksara, 2020.

- Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Jakarta : Cipta Media Nusantara, 2020.
- Edi, Edi, And Evita Apilliyani Wahyuningrum, 'Manfaat Sistem Informasi Akuntansi Untuk Efektivitas Keuangan, Manajemen, Dan Organisasi', *Jurnal Benefita*, 2.2 (2017), 110–21
- Eriyanti, Devi Arina, 'Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dan Penerimaan Kas Untuk Meningkatkan Pengendalian Internal Di PT. Merak Muda Gas', *Jurnal Universitas Nusantara PGRI*, 2018
- Eddy Roflin, Iche Andriyani Liberty And Pariyana. *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Bojong Pekalongan : PT Nasya Expanding Management, 2021.
- Era Partiwi, A. Awaliya Anwar And Mega Marindrawati Rochka. *Quality Of Work Life Dan Komitmen Organisasi Perawat*. Jawa Timur : Uwais Inspirasi Indonesia, 2022.
- Faiz Zamzani, Nabella Duta Nusa And Ihda Arifin Faiz. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2021.
- Frans Mardi Hartanto, *Pradigma Baru Manajemen Indonesia : Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan Dan Potensi Insani*. Bandung : PT Mirzan Pustaka, 2009.
- Gathot Supriono, *Menuju Indonesia Emas Melalui Budaya Organisasi Dan Budaya Kerja*. Yogyakarta : CV Bintang Semesta Media, 2022.
- Gunawan Dayona And Recky, *Budaya Kerja Membangun Lingkungan Kerja Yang Berkualitas Dan Produktif*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2023.
- Hasi, Helvin Ruida, Sjahril Effendy, And Muis Fauzi Rambe, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara', *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1.3 (2020), 209–19
- Herlambang, Muhammad R I O, 'Turnover Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Pt Eco Smart Garment Indonesia', *Turnover Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Pt Eco Smart Garment Indonesia*, 2022
- Hidayat, Ardi, 'Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator', *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10.1 (2017)

- Heru Kurniawan, *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta : Deepublish, 2021.
- Ivan Gumilar. *Model Praktikum Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*. Bandung : Penerbit Utama Lab Universitas Widyatama, 2015.
- Johar Arifin. *SPSS24 Untuk Penelitian Dan Skripsi*. Jakarta : Elex Media Komputindo, 2017.
- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur, 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik', *Universitas Diponegoro, Semarang*, 2011.
- Kurnia Sandi, Roni Habibi And M. Nurkamal Fauzan. *Tutorial PHP Machine Learning Menggunakan Regresi Linear Berganda Pada Aplikasi Bank Sampah Istimewah Versi 2.0 Berbasis WEB*. Bandung : Kreatif Industri Nusantara, 2020.
- Kusnanan, Imam, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Yang Dampaknya Terhadap Pengambilan Keputusan (Survei Pada Perusahaan Stasiun Televisi Di Kota Bandung)' (Universitas Komputer Indonesia, 2020)
- Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati And Tyas Nur'aini. *Implementasi Pengukuran Current Ratio, Debt To Equity Ratio Dan Return On Equity Serta Pengaruhnya Terhadap Return* . Jombang : LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- Maelani, Puspita, Dini Martinda Lestari, And Muhammad Imam Taufik, 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kualitas Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Serang)', *Account: Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Perbankan*, 8.2 (2021)
- Manery, Benyamin Richard, Victor P K Lengkong, And Regina T Saerang, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6.4 (2018)
- Marliani, Lina, 'Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi', *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 3.2 (2017), 1–8
- Martono, S, Gatot Satrio Dirgantoro, Desti Ranihusna, And V Wiratno, 'Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional', *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, (2017), 11

- Marwondo, Marwondo, Parama Yoga Titan, And Dwi Putri Santi, '*Sistem Informasi Akuntansi Pengelolaan Pinjaman Studi Kasus Pada Koperasi Gapoktan Mekar Kagugat Desa Bojongloa*', *Sisinfo–Jurnal Sistem Informasi Dan Informatika*, 3.1 (2021), 1–9
- MOTOR, P T SUZUKI INDOMOBIL, And P T SUZUKI INDOMOBIL SALES, '*Profil Perusahaan*', *ON-LINE*), *Www. Astra-Honda. Com*, 15 (2012)
- Muharomi, Mohamad Zaky, R Muchamad Noch, And M Ak, '*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Antapani, Bandung)*' (Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas, 2020)
- Marsina, Fitria Masrisya And Hatidah, *Perilaku Organisasi*. Sumatra Barat : PT Mafi Media Literasi Indonesia, 2023.
- Nurjaya. *Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi*. Makassar : NEM, 2023.
- Oemar, Yohanas, '*Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai Pada BAPPEDA Kota Pekanbaru*', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11.1 (2013), 65–76
- Omran Mohamed A and Dineshwar Ramdhony. 2015. "Theoretical Perspectives on Corporate Social Responsibility Disclosure: A Critical Review," *International Journal of Accounting and Financial Reporting* 5, no. 2.
- Pattipawae, Dezonda R, '*Penerapan Nilai–Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar*', *Sasi*, 17.3 (2011), 31–44
- Putra, Siswanto Wijaya, '*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil*', *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11.1 (2015), 62–77
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.05/2022*.
- Prasetyo,Aji. 2019. *Akuntansi Keuangan Syaiah: Teori , Kasus, Dan Pengantar Menuju Praktik*. (Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Rachmawati, Rima, '*Struktur Organisasi, Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen*', *Jurnal MIX*, 7.1 (2016), 70–82
- Rahmah, Aisyatur, And Meylia Elizabeth Ranu, '*Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan*', *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*,

1.3 (2013)

- Riono, Slamet Bambang, Muhammad Syaifulloh, And Suci Nur Utami, '*Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal*', *Syntax*, 2.4 (2020), 139
- Rahmawati. *Apa Saja Variabel Penelitian Dalam Bidang Marketing*. Samarinda : Mulawarman University Press, 2022.
- Ria Mardiana Yusuf And Darmawan Syarif. *Komitmen Organisasi Defenisi Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. Makassar : Nas Media Pustaka, 2018.
- Salma, Salma, And Rini Lestari, '*Budaya Organisasi Islam Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen*', In *Proceeding Of National Conference On Accounting & Finance*, 2022, Pp. 18–25
- Sarosa, S, '*Sistem Informasi Akuntansi 1D*' (Grasindo, 2009)
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, And Nunur Rahadian, '*Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*', *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15.1 (2018), 63–77
- Suprana, Riski, And Intan Ratnawati, '*Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)*' (Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, 2012)
- Suryati, Suryati, '*Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad "Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi*', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.2 (2021), 1002–18
- Sirilius Seran. *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Sosial*. Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020.
- Suwanto, *Budaya Kerja Guru*. Jogjakarta : Gre Publishing, 2019.
- Taufan Adi Kurniawan. *Sistem Informasi Akuntansi Dengan Pendekatan Simulasi*. Yogyakarta : CV. Budi Utama, 2020.
- UU No 11 Tahun 2008, Pasal 1 Ayat (1,2,3,4)
- Tony Sitinjak, Darmadi Duriyanto, Sugiarto And Holy Iacun Yunarto. *Model Matriks Konsumen Untuk Menciptakan Superior Customer Value* . Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2004.

- Yenita, Fitriana, *'Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Perusahaan (Studi Pada Bprs Bandar Lampung)'* (Uin Raden Intan Lampung, 2021)
- Zebua, Yuniman, *'Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara'*, *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7.2 (2020), 109–24



LAMPIRAN-LAMPIRAN



30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
31	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	79
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	76
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	81
34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	80
35	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	72
36	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	79
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	81
38	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
39	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	82
40	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	72
41	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	75



25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	82
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	79
28	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	78
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	79
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
31	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	79
32	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
34	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	65
35	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	73
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	81
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	80
39	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
40	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	79
41	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	71



Variabel Y

No	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Y 21	Y 22	Y 23	Y 24	Y 25	Y 26	Y 27	Y 28	Y 29	Y 30	Y 31	Y 32	Y	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	
2	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	145	
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	152	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	133	
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	151	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	123	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	
9	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	136
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	136
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	149	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	147	
15	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	140	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	152	
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	156
18	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154	
19	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	149	
20	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	141	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	
22	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	141	
23	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	145	

Lampiran 2 Hasil Olah Data

Uji Statistik Deskriptif

		Budaya Kerja	Komitmen Organisasi	Kualitas Sistem Informasi
N	Valid	41	41	41
	Missing	0	0	0
Mean		79.10	78.02	147.20
Std. Deviation		4.842	5.655	10.021
Minimum		63	65	123
Maximum		85	85	160

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keteangan
1	Budaya Kerja			
	Indikator 1	0,512	0,308	Valid
	Indikator 2	0,618	0,308	Valid
	Indikator 3	0,577	0,308	Valid
	Indikator 4	0,598	0,308	Valid
	Indikator 5	0,692	0,308	Valid
	Indikator 6	0,309	0,308	Valid
	Indikator 7	0,349	0,308	Valid
	Indikator 8	0,587	0,308	Valid
	Indikator 9	0,462	0,308	Valid
	Indikator 10	0,649	0,308	Valid
	Indikator 11	0,660	0,308	Valid
	Indikator 12	0,585	0,308	Valid
	Indikator 13	0,753	0,308	Valid
	Indikator 14	0,467	0,308	Valid
	Indikator 15	0,624	0,308	Valid
	Indikator 16	0,542	0,308	Valid
	Indikator 17	0,532	0,308	Valid

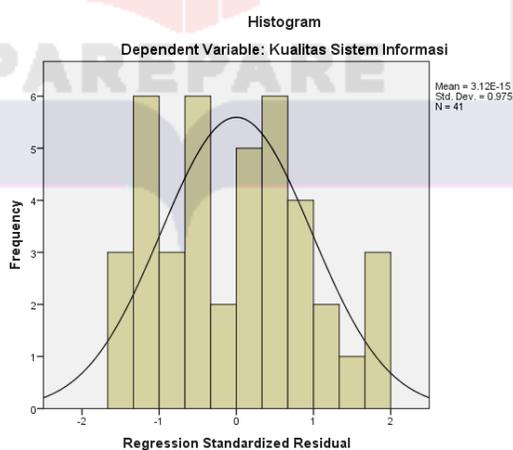
2	Komitmen Organisasi			
	Indikator 1	0,705	0,308	Valid
	Indikator 2	0,499	0,308	Valid
	Indikator 3	0,648	0,308	Valid
	Indikator 4	0,565	0,308	Valid
	Indikator 5	0,463	0,308	Valid
	Indikator 6	0,453	0,308	Valid
	Indikator 7	0,538	0,308	Valid
	Indikator 8	0,595	0,308	Valid
	Indikator 9	0,668	0,308	Valid
	Indikator 10	0,711	0,308	Valid
	Indikator 11	0,588	0,308	Valid
	Indikator 12	0,646	0,308	Valid
	Indikator 13	0,713	0,308	Valid
	Indikator 14	0,610	0,308	Valid
	Indikator 15	0,721	0,308	Valid
	Indikator 16	0,638	0,308	Valid
Indikator 17	0,667	0,308	Valid	
3	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi			
	Indikator 1	0,679	0,308	Valid
	Indikator 2	0,719	0,308	Valid
	Indikator 3	0,631	0,308	Valid
	Indikator 4	0,529	0,308	Valid
	Indikator 5	0,584	0,308	Valid
	Indikator 6	0,491	0,308	Valid
	Indikator 7	0,594	0,308	Valid
	Indikator 8	0,518	0,308	Valid
	Indikator 9	0,547	0,308	Valid
	Indikator 10	0,642	0,308	Valid
	Indikator 11	0,491	0,308	Valid
	Indikator 12	0,583	0,308	Valid
	Indikator 13	0,592	0,308	Valid
	Indikator 14	0,685	0,308	Valid
	Indikator 15	0,569	0,308	Valid
	Indikator 16	0,592	0,308	Valid
	Indikator 17	0,740	0,308	Valid
	Indikator 18	0,718	0,308	Valid
	Indikator 19	0,747	0,308	Valid
Indikator 20	0,663	0,308	Valid	

Indikator 21	0,633	0,308	Valid
Indikator 22	0,637	0,308	Valid
Indikator 23	0,601	0,308	Valid
Indikator 24	0,522	0,308	Valid
Indikator 25	0,475	0,308	Valid
Indikator 26	0,519	0,308	Valid
Indikator 27	0,632	0,308	Valid
Indikator 28	0,708	0,308	Valid
Indikator 29	0,652	0,308	Valid
Indikator 30	0,716	0,308	Valid
Indikator 31	0,660	0,308	Valid
Indikator 32	0,532	0,308	Valid

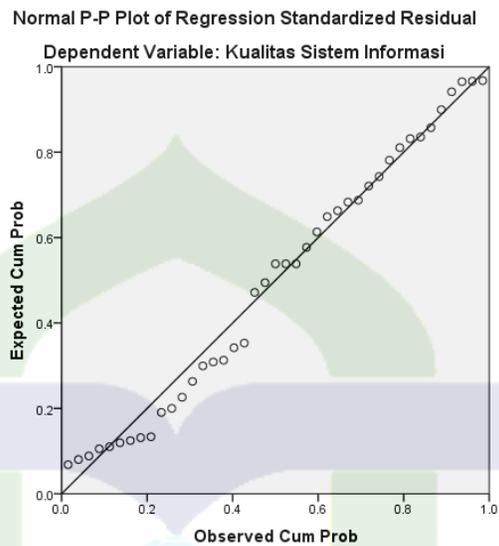
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Kerja	0,860	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,895	0,6	Reliabel

Uji Nomalitas Histogram



Uji Normalitas P. Plot



Uji Normalitas Kolmogrov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09558430
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.063
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

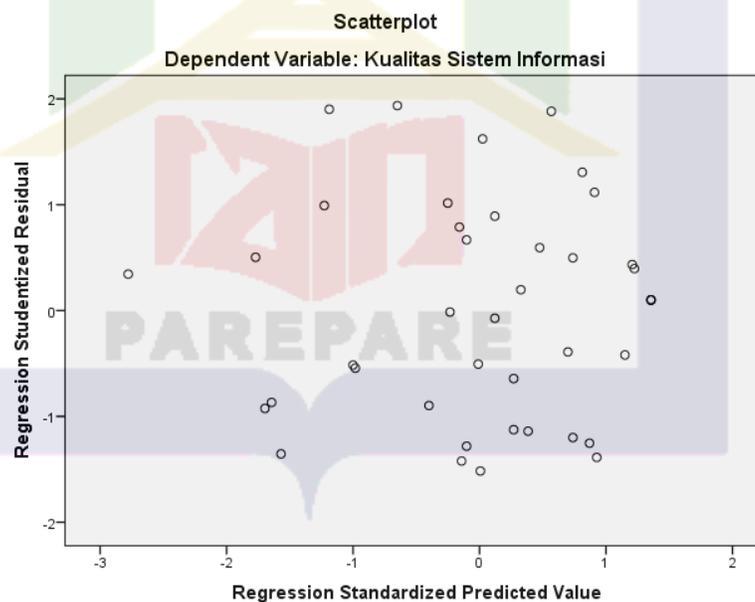
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.390	11.387		-.034	.973		
Budaya Kerja	.681	.171	.329	3.988	.000	.647	1.546
Komitmen Organisasi	1.202	.146	.678	8.224	.000	.647	1.546

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi

Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.390	11.387		-.034	.973
Budaya Kerja	.681	.171	.329	3.988	.000
Komitmen Organisasi	1.202	.146	.678	8.224	.000

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi

Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.824	4.202

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Kerja

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.390	11.387		-.034	.973
Budaya Kerja	.681	.171	.329	3.988	.000
Komitmen Organisasi	1.202	.146	.678	8.224	.000

Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3345.487	2	1672.743	94.737	.000 ^b
	Residual	670.952	38	17.657		
	Total	4016.439	40			



Lampiran 3 Surat Revisi Judul



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
 PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

BERITA ACARA
 REVISI JUDUL SKRIPSI

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menyatakan bahwa Mahasiswa:

Nama : PUTRI NABILA
 N I M : 2020203862202004
 Prodi : Akuntansi Syariah

Menerangkan bahwa judul skripsi semula:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
 TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (STUDI
 KASUS PADA BAZNAS KABUPATEN BARRU)

Telah diganti dengan judul baru:

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
 KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DI SUZUKI PAREPARE
 MEGAHPUTRA SEJAHTERA

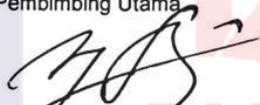
dengan alasan / dasar: *Karena Budaya Organisasi dianggap sama dengan Komitmen Organisasi sehingga diubah menjadi Budaya Kerja. Selain itu Tempat penelitian tidak memiliki masalah khusus sehingga diganti menjadi Tempat Penelitian yang sekarang.*

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 03 April 2024

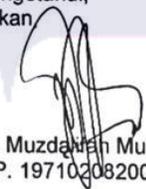
Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


 Dr. Zainal Said, M.H.


 Ira Sahara, S.E., M.Ak.

Mengetahui;
 Dekan


 Dr. Muzdahan Muhammadun, M.Ag.
 NIP. 197102082001122002

Lampiran 4 Izin Penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-1085/In.39/FEBI.04/PP.00.9/03/2024 27 Maret 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : PUTRI NABILA
Tempat/Tgl. Lahir : BARRU, 30 Desember 2002
NIM : 2020203862202004
Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Akuntansi Syariah
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : PADANGNGE, DUSUN PALIE, DESA MADELLO, KECAMATAN
BALUSU, KABUPATEN BARRU

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah WALIKOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DI SUZUKI PAREPARE MEGAHPUTRA SEJAHTERA

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Maret sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

Lampiran 5 Izin Penelitian dari PTSP

		SRN IP0000201
PEMERINTAH KOTA PAREPARE		
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU		
<i>Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmptsp@pareparekota.go.id</i>		
REKOMENDASI PENELITIAN		
Nomor : 201/IP/DPM-PTSP/4/2024		
<p>Dasar :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian. 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. <p>Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :</p>		
M E N G I Z I N K A N		
KEPADA NAMA	: PUTRI NABILA	
UNIVERSITAS/ LEMBAGA	: INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE	
Jurusan	: AKUNTANSI SYARIAH	
ALAMAT	: PALIE, KEC. BALUSU, KAB. BARRU	
UNTUK	: melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :	
JUDUL PENELITIAN	: PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DI SUZUKI PAREPARE MEGAHPUTRA SEJAHTERA	
LOKASI PENELITIAN	: SUZUKI MEGAHPUTRA SEJAHTERA PAREPARE	
LAMA PENELITIAN	: 15 April 2024 s.d 15 Mei 2024	
a.	Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung	
b.	Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan	
<p>Dikeluarkan di: Parepare Pada Tanggal : 05 April 2024</p>		
<p>KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE</p>		
		
<p>Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM Pembina Tk. 1 (IV/b) NIP. 19741013 200604 2 019</p>		
Biaya : Rp. 0.00		

Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Penelitian



PT. MEGAHPUTRA SEJAHTERA

DEALER KENDARAAN RODA EMPAT MEREK SUZUKI
UNTUK WILAYAH SULAWESI SELATAN, SULAWESI BARAT, SULAWESI TENGGARA
JL. H. A. M. ARSYAD NO. 252 TLP. (0421) 23778 PARE PARE
SULAWESI SELATAN - INDONESIA



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayatullah Baja Utama
Jabatan : Branch Manager
Alamat : Jl. H. A. M. Arsyad No. 252, Soreang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Putri Nabila
NIM : 2020203862202004
Jurusan : Akuntansi Syariah
Universitas : Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Megahputra Sejahtera Jalan H. A. M. Arsyad No. 252 Soreang Kota Parepare selama 1 (satu) bulan, terhitung tanggal 15 April 2024 sampai dengan 15 Mei 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul " Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi di Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera ".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk penggunaan seperlunya.

Parepare, 14 Juni 2024



Ayatullah Baja Utama
Branch Manager

Lampiran 7 Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
DI SUZUKI PAREPARE MEGAHPUTRA SEJAHTERA

Kepada Yth :

Bapak / Ibu / Saudara(i) Responden

di-

t e m p a t

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi demi memperoleh gelar sarjana Akuntansi (S.Ak) jurusan Akuntansi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam bentuk tanggapan terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai topik " Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Di Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera". Adapun pengumpulan data dari kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk keperluan akademis dan penelitian guna menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semua data dalam kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

Kesediaan dan kerjasama yang Bapak/Ibu/Saudara(i) berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu, jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penulis.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Parepare, April 2024
Hormat saya,

Peneliti

A. IDENSITAS RESPONDEN

(Beri tanda centang (☐) pada kotak jawaban)

1. Nama :
2. Usia :
3. Jabatan :
4. Jenis Kelamin Laki-laki Perempuan
5. Pendidikan Terakhir SMA D3 S1 - Keatas
6. Lamanya Bekerja 1 Thn 2 Thn 3 Thn – Keatas

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Dari daftar pertanyaan yang ada dikelompokkan dalam 3 (tiga) bagian utama Indikator pengukuran (Lihat Tabel).
2. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
3. Silahkan pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia. **Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.**
4. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik Skala Likert, yaitu :

SS : Sangat Setuju	=	5
S : Setuju	=	4
N : Netral	=	3
TS : Tidak Setuju	=	2
STS : Sangat Tidak Setuju	=	1
5. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

C. DRAFT PERNYATAAN

1. Budaya Kerja (X1)

PERNYATAAN		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kebiasaan						
1	Karyawan terbiasa datang dan pulang tepat waktu					
2	Mengutamakan pelayanan merupakan kebiasaan yang harus dimiliki setiap karyawan					
3	Kedisiplinan merupakan kebiasaan yang telah dimiliki oleh setiap karyawan					
4	Setiap kali melakukan pekerjaan karyawan selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail					
5	Mempunyai sikap disiplin yang tinggi, sehingga selalu semangat dalam bekerja					
6	Tidak pernah menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab					
Peraturan						
1	Pengisian kartu <i>absent</i> tidak dapat diwakilkan dari satu karyawan ke karyawan yang lain					
2	Karyawan bekerja sesuai dengan pembagian tugas yang ada					
3	Semua karyawan berpakaian dengan rapi dan mengenakan atribut					
4	Setiap karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
5	Selalu menaati peraturan jam masuk dan jam pulang kerja yang ditetapkan perusahaan					
6	Selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
Nilai-Nilai						
1	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama sama					
2	Dalam bekerja karyawan dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil resiko kerja					
3	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung- jawabkan tugas – tugasnya					
4	Jika menyelesaikan pekerjaan melebihi standar jam kerja dan tujuan yang ditetapkan, maka akan mendapatkan <i>reward</i>					
5	Perusahaan menjaga jalinan kerabat kerja yang menyenangkan					

2. Komitmen Organisasi (X2)

PERNYATAAN		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kemauan Karyawan						
1	Saya harus bersikap loyal / patuh kepada organisasi tempat saya bekerja					
2	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat saya bekerja					
3	Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan					
4	Saya akan bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan ini					
5	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan					
6	Saya berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
Kesetiaan Karyawan						
1	Ada kepercayaan pada organisasi ini, sehingga timbul rasa persatuan dan kesatuan diantara karyawannya					
2	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja					
3	Perusahaan tempat saya bekerja sangat berarti					
4	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja					
5	Saya berniat terus bekerja di perusahaan ini sampai akhir					
6	Saya merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan organisasi di tempat saya bekerja					
Kebanggaan Karyawan						
1	Saya merasa bangga karena termasuk dalam organisasi perusahaan ini					
2	Saya membicarakan tentang perusahaan pada orang lain sebagai perusahaan yang membanggakan untuk tempat bekerja.					
3	Saya bangga mengatakan masa depan yang semakin cerah bersama perusahaan ini					
4	Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya bekerja untuk Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera					
5	Saya merasa puas dan bangga dengan kebijakan / peraturan yang ditetapkan di dalam lingkungan pekerjaan yang tidak menekan karyawannya					

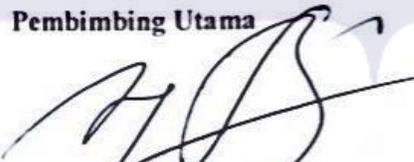
3. Sistem Informasi Akuntansi (Y)

PERNYATAAN		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Adaptasi (<i>Adaptability</i>)						
1	Dapat menerapkan dan mengerjakan pekerjaan di dalam situasi yang baru di perusahaan					
2	Mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam perusahaan					
3	Berfikir fleksibel dalam menghadapi tuntutan tugas dan situasi yang baru di dalam perusahaan					
4	Memiliki ketahanan psikologis dalam menghadapi perubahan di perusahaan					
5	Memiliki respon dan sikap yang adaptif dalam mengikuti perubahan yang ada di perusahaan					
6	Mengubah tindakan dan situasi untuk mempertahankan tingkat kinerja					
Ketersediaan (<i>Availability</i>)						
1	Perusahaan mempunyai struktur organisasi yang memadai dan tertulis secara formal					
2	Sistem menyediakan informasi terformat yang tepat waktu, saling terkait, akurat, dan berguna					
3	Kelengkapan formulir, dokumen, dan catatan yang berhubungan dengan aktivitas penjualan telah bernomor urut cetak.					
4	Sistem Informasi Akuntansi memiliki keamanan dalam penyimpanan data					
5	Dokumen yang berhubungan dengan pemrosesan penjualan telah memuat informasi yang cukup lengkap					
6	Perusahaan memiliki fasilitas fisik pendukung seperti ruang pelayanan yang nyaman dan bersih					
7	Promosi produk dengan harga menarik secara jelas ditampilkan pada brosur yang disediakan perusahaan					
8	Ketersediaan Laporan keuangan yang disusun secara rutin sesuai dengan periode pencatatan akuntansi					
Keandalan (<i>Reliability</i>)						
1	Formulir dibuat secara sederhana, jelas, ringkas dan informatif dalam hal format dan isi, sehingga mudah untuk memahami informasi yang terkandung					
2	Catatan-catatan yang berhubungan dengan aktivitas penjualan diarsip dan didokumentasikan dengan baik					
3	Perusahaan telah menempatkan orang-orang yang berkompeten untuk penggunaan komputerisasi					
4	Perusahaan melakukan pencatatan / pembukuan akuntansi atas semua transaksi yang terjadi					

5	Sistem Informasi Akuntansi yang disajikan sesuai dengan kejadian transaksi sebenarnya					
6	Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera menjamin kerahasiaan informasi konsumennya					
7	Karyawan handal dalam memberikan pelayanan kepada konsumen/pembeli dari awal hingga akhir					
8	Sistem aplikasi akuntansi dapat menghasilkan informasi dengan cepat dan aman					
Waktu respon (ResponseTime)						
1	Narahubung perusahaan cepat dan tanggap dalam melayani chat para konsumen/pembeli					
2	Karyawan selalu siap/ tanggap memberikan pelayanan dengan cepat					
3	Karyawan selalu siap/ tanggap meluangkan waktu untuk menanggapi permintaan konsumen/ pembeli					
4	Memberikan perhatian secara individu dalam penyampaian layanan					
Kegunaan (Usability)						
1	Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi menghasilkan efisiensi waktu dalam proses penginputan data dan penyajian data					
2	Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi meningkatkan pemahaman tugas setiap karyawan					
3	Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi meningkatkan kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi meningkatkan keakuratan pekerjaan karyawan					
5	Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dapat membantu kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Penggunaan <i>software</i> akuntansi sangat membantu dalam penyusunan laporan keuangan perusahaan					

Disetujui oleh :

Pembimbing Utama


Dr. Zairal Said, M.H.
 NIP. 19761118 200501 1 002

Pembimbing Pendamping


Ira Sahara, S.E., M.Ak.
 NIP. 19901220 201903 2 016

Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



PUTRI NABILA lahir pada tanggal 30 Desember 2002 di Kabupaten Barru. Penulis merupakan anak pertama dari 5 bersaudara. Ayah bernama Qur'an dan Ibu bernama Suartina. Penulis memulai pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Inpres Lapao. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Balusu. Setelah itu, menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Barru, dimana setelah kelulusan pada tahun 2020, peneliti melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dan mengambil Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulis pernah menjadi salah satu pengurus dalam Himpunan Mahasiswa Program Studi (HM-PS) Akuntansi Syariah sebagai Anggota Devisi Keorganisasian, Penulis pernah menjadi Pengurus di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yakni di Persatuan Olahraga Mahasiswa (PORMA) IAIN Parepare, Penulis Pernah menjadi Koordinator Instruktur (KOSTUR) dalam kegiatan *Explore Sharia Accounting* (EXSHA), Penulis pernah menjadi Pendamping pada kegiatan Perkenalan Budaya Akademik Kampus dan Kemahasiswaan (PBAK), Penulis pernah melaksanakan Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Baznas Kabupaten Barru dan Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Mampu, Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Setelah 3 tahun 8 bulan menempuh pendidikan dibangku perkuliahan, akhirnya Penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Di Suzuki Parepare Megahputra Sejahtera” untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun). Semoga skripsi Penulis dapat memberikan kontribusi yang positif bagi dunia pendidikan.