

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MAKO DAMKAR BPBD KABUPATEN ACEH TENGGARA

Gagah Deski¹, Rila Maufira², Muridha Hasan³

^{1,2,3} Universitas Gunung Leuser

Article Info

Article history:

Received: 21 Nov 2025

Revised: 25 Nov 2025

Accepted: 29 Nov 2025

Keywords:

Management Accounting Information Systems, Work Discipline, Employee Performance, Public Sector

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Management Accounting Information System (MIIS) Quality and Work Discipline on Employee Performance at the Fire Department Operational Headquarters of the Regional Disaster Management Agency (Mako Damkar BPBD) in Southeast Aceh Regency. This study used a quantitative, associative causal approach, with a population of 230 employees and a sample of 100 respondents selected using proportionate random sampling. Data were obtained through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that, both partially and simultaneously, the quality of the MIIS and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.462 indicates that the two independent variables explain 46.2% of the variation in employee performance, with the remainder influenced by factors outside the model. These findings emphasize the importance of integrating a quality MIIS and a disciplined work culture in improving the effectiveness and accountability of public servant performance. The results are expected to serve as a reference for local governments in strengthening information systems and employee work ethics.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Name: Gagah Desky

Email: gagahdesky26@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi pemerintahan dan manajemen publik, pemanfaatan sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) menjadi salah satu faktor strategis dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi sektor publik. Keberhasilan instansi pemerintah dalam mengelola sumber daya dan menjalankan fungsinya secara optimal sangat bergantung pada kemampuan aparatur dalam menggunakan sistem informasi yang berkualitas serta penerapan disiplin kerja yang tinggi. Sistem informasi akuntansi manajemen berperan penting sebagai alat bantu pengambilan keputusan dan pengendalian internal, yang mampu menyajikan informasi relevan, akurat, lengkap, dan tepat waktu bagi pengelola instansi publik (Lestari & Amri, 2020; Hansen & Mowen, 2020).

DOI:

Dalam konteks lembaga pelayanan publik seperti Markas Operasional Pemadam Kebakaran dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Mako Damkar BPBD), kualitas sistem informasi yang baik sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tanggap darurat, administrasi keuangan, dan pelaporan kegiatan secara akuntabel.

Kinerja pegawai merupakan cerminan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik (Sinaga et al., 2020). Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau kompetensi individu, tetapi juga oleh faktor pendukung seperti sistem informasi yang efektif dan kedisiplinan kerja pegawai. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk sikap tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen terhadap standar kerja organisasi (Soetrisno, 2020; Suryanto, 2023). Dalam instansi yang menuntut kesiapsiagaan tinggi seperti Mako Damkar BPBD, kedisiplinan menjadi indikator utama profesionalitas dan efektivitas pelayanan. Rendahnya tingkat kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk kerja atau pelanggaran prosedur, dapat menurunkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan publik.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen yang berkualitas mampu meningkatkan pengambilan keputusan, memperbaiki kontrol organisasi, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Pratiwi, 2021; Tambunan, 2024). Namun, beberapa studi juga menemukan hasil yang berbeda, di mana variabel kualitas sistem informasi akuntansi tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, tergantung pada kondisi organisasi dan budaya kerja yang berlaku (Marta, 2022). Perbedaan hasil temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan empiris (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya di sektor publik daerah yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi bisnis. Selain itu, penelitian terdahulu cenderung lebih banyak dilakukan pada sektor perbankan atau perusahaan swasta, sementara studi di lingkungan lembaga penanggulangan bencana masih sangat terbatas. Hal ini menimbulkan urgensi akademik untuk menganalisis secara empiris bagaimana peran sistem informasi akuntansi manajemen dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai instansi daerah seperti Mako Damkar BPBD.

Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkuat pandangan *Information System Success Model* oleh DeLone dan McLean yang menekankan bahwa kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan merupakan determinan utama keberhasilan implementasi sistem informasi dalam organisasi. Sistem yang berkualitas tinggi akan memberikan manfaat organisasi yang lebih besar, termasuk peningkatan kinerja individu. Sementara itu, teori motivasi dan perilaku organisasi menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan wujud dari kontrol diri dan komitmen terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja. Sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) merupakan komponen penting dalam struktur organisasi modern yang berfungsi menyediakan informasi keuangan dan non-keuangan bagi manajemen untuk mendukung proses pengambilan keputusan (Kholmi, 2021). Menurut Hansen dan Mowen (2020), sistem informasi akuntansi manajemen terdiri dari tiga komponen utama, yaitu input, proses, dan output, yang berfungsi mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan data secara relevan, akurat, dan tepat waktu. Dalam konteks organisasi publik, sistem ini membantu aparatur dalam melaksanakan perencanaan, pengendalian, serta evaluasi kegiatan organisasi agar berjalan secara efektif dan efisien.

Kualitas sistem informasi ditentukan oleh sejauh mana sistem tersebut mampu menyediakan informasi yang bernilai bagi penggunanya. Yosep et al. (2020) menegaskan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen yang berkualitas mencakup tujuh dimensi utama, yaitu *accuracy, relevance, completeness, broadscope, timeliness, aggregation, dan integration*. Dimensi-dimensi ini merefleksikan keakuratan data, relevansi informasi dengan kebutuhan organisasi, serta kemampuan sistem dalam memberikan gambaran yang menyeluruh dan terintegrasi untuk mendukung pengambilan keputusan strategis.

Penelitian empiris menunjukkan adanya pengaruh positif kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja pegawai. Lase (2020) menemukan bahwa karakteristik SIAM seperti *broadscope* dan *timeliness* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di PT Pos Indonesia Medan. Pratiwi (2021) juga menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Umum Syariah di Bandar Lampung. Sebaliknya, penelitian Marta (2022) pada RS Advent Bandung menemukan bahwa kualitas SIAM tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tergantung pada konteks organisasi dan faktor perilaku kerja. Perbedaan hasil ini memperlihatkan bahwa efektivitas SIAM tidak hanya bergantung pada kualitas teknis sistem, tetapi juga pada kemampuan individu dalam memanfaatkannya secara optimal.

Dalam konteks Mako Damkar BPBD Kabupaten Aceh Tenggara, penerapan sistem informasi akuntansi manajemen yang baik sangat penting untuk memastikan akuntabilitas penggunaan anggaran, transparansi pelaporan, serta efektivitas pengambilan keputusan operasional. Informasi yang akurat dan terintegrasi memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk merencanakan kegiatan penanggulangan bencana dengan lebih efisien dan tepat sasaran. Berdasarkan landasan teoretis dan temuan empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan kinerja individu maupun organisasi. Menurut Soetrisno (2020), disiplin adalah sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak hanya mencerminkan loyalitas dan tanggung jawab pegawai, tetapi juga menjadi indikator moral dan budaya organisasi yang sehat. Dalam sektor publik, disiplin menjadi faktor penentu utama efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Surya (2021) menegaskan bahwa disiplin kerja membantu membentuk komunikasi dan interaksi positif antara pimpinan dan bawahan, sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan dan kesadaran akan tanggung jawab. Sementara itu, Suryanto (2023) mengemukakan bahwa disiplin dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kejelasan tujuan dan kemampuan pegawai, keteladanan pimpinan, sistem balas jasa, keadilan, dan efektivitas pengawasan. Indikator disiplin yang umum digunakan mencakup kehadiran, kepatuhan terhadap kewajiban dan standar kerja, kewaspadaan tinggi, serta etika kerja yang baik.

Berbagai penelitian mendukung hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hardiyanti (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende. Demikian pula, Tambunan (2024) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan Kecamatan Sumbul Pegagan Kabupaten Dairi. Pegawai yang memiliki

DOI:

tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan konsistensi dalam bekerja, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja yang lebih baik.

Dalam lingkungan Mako Damkar BPBD yang menuntut kesiapsiagaan dan respons cepat terhadap situasi darurat, kedisiplinan memiliki peranan krusial. Pegawai dengan kedisiplinan tinggi akan lebih siap menjalankan prosedur operasi standar (SOP) dengan cepat dan tepat, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas operasional instansi.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari sinergi antara faktor teknologi dan faktor perilaku. Sistem informasi akuntansi manajemen yang baik akan menghasilkan informasi yang memudahkan pegawai dalam merencanakan dan melaksanakan pekerjaan secara efisien. Namun, tanpa dukungan kedisiplinan dan komitmen kerja yang tinggi, kualitas sistem informasi tersebut tidak akan sepenuhnya memberikan dampak terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, efektivitas sistem informasi dan kedisiplinan kerja merupakan dua elemen yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai sektor publik.

Menurut Sinaga *et al.* (2020) menyebutkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor pribadi, kepemimpinan, sistem, dan lingkungan kerja. Dalam model tersebut, sistem informasi akuntansi manajemen termasuk dalam faktor sistem, sedangkan disiplin kerja masuk ke dalam faktor pribadi. Kedua variabel tersebut bersama-sama dapat menciptakan sinergi positif yang mendukung efektivitas organisasi. Penelitian Pratiwi (2021) dan Hardiyanti (2023) menunjukkan bahwa kombinasi antara kualitas sistem informasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Penelitian Tambunan (2024) memperkuat hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai instansi pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi yang berkualitas harus diimbangi dengan kedisiplinan dan tanggung jawab personal pegawai agar manfaatnya dapat terwujud secara maksimal.

Dalam konteks Mako Damkar BPBD Aceh Tenggara, kedua faktor ini memiliki hubungan erat. Sistem informasi yang baik dapat membantu pegawai dalam menyusun laporan keuangan dan operasional secara cepat dan akurat, sementara disiplin kerja memastikan bahwa proses tersebut dijalankan sesuai jadwal dan prosedur. Oleh karena itu, ketika keduanya berjalan sinergis, maka peningkatan kinerja individu maupun organisasi dapat tercapai secara signifikan.

Secara praktis, penelitian ini memiliki urgensi penting bagi pemerintah daerah, khususnya dalam meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kinerja aparatur di sektor pelayanan publik. Mako Damkar BPBD Kabupaten Aceh Tenggara sebagai lembaga yang menangani tugas-tugas kritis dalam bidang kebencanaan dan penyelamatan masyarakat membutuhkan sistem informasi manajemen yang tangguh untuk mendukung pengambilan keputusan cepat serta pelaporan yang transparan. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang baik diperlukan untuk memastikan kesiapan personel dalam merespons situasi darurat secara profesional dan terkoordinasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Mako Damkar BPBD Kabupaten Aceh Tenggara. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperluas pemahaman tentang hubungan antara teknologi informasi dan perilaku kerja dalam konteks organisasi sektor publik, serta memberikan

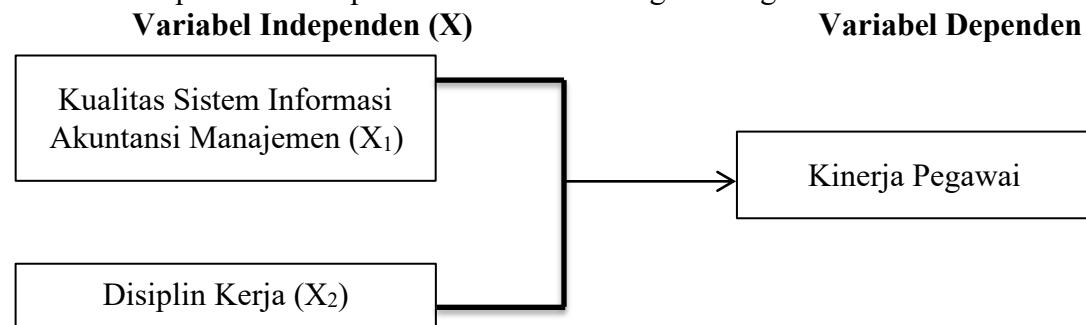
rekomendasi praktis bagi peningkatan kualitas manajemen dan sumber daya manusia di instansi pemerintah daerah.

Kontribusi ilmiah artikel ini terletak pada upayanya mengisi kesenjangan empiris dengan menghadirkan bukti baru tentang pentingnya integrasi sistem informasi manajemen dan kedisiplinan kerja dalam membangun kinerja aparatur publik. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur akademik di bidang akuntansi manajemen sektor publik dan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan masukan kebijakan bagi pemerintah daerah dalam merancang strategi penguatan sistem informasi dan budaya kerja disiplin di lingkungan birokrasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausalitas untuk menganalisis secara empiris pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Mako Damkar BPBD Kabupaten Aceh Tenggara, yang dipilih secara purposif. Dari total populasi 230 pegawai, digunakan sampel sebanyak 100 responden yang diambil melalui teknik *proportionate random sampling* selama periode pengumpulan data Juli hingga Agustus 2025.

Untuk menunjukkan arah dari penyusunan agar memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat kerangka sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Teoritis

Kerangka ini berlandaskan teori sistem informasi dan perilaku organisasi, yang menjelaskan bahwa keberhasilan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sistem informasi yang baik, tetapi juga oleh perilaku disiplin dan motivasi kerja individu dalam memanfaatkan sistem tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh simultan kedua variabel terhadap kinerja pegawai dengan pendekatan empiris berbasis data kuantitatif.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert dan diukur menggunakan instrumen yang telah diuji validitas (Pearson Product Moment $> 0,30$) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$), sementara data sekunder diperoleh dari dokumen internal. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 26, didahului oleh uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), diikuti dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, diperoleh gambaran umum mengenai pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Mako Damkar BPBD Kabupaten Aceh Tenggara. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden secara umum menilai tinggi terhadap kedua variabel independen. Nilai rata-rata persepsi terhadap variabel *Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen* (X_1) sebesar 4,21 (kategori baik), sedangkan *Disiplin Kerja* (X_2) sebesar 4,35 (kategori sangat baik). Sementara itu, variabel *Kinerja Pegawai* (Y) memiliki nilai rata-rata 4,28, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tergolong baik dan stabil.

Uji validitas menunjukkan seluruh item kuesioner memiliki nilai korelasi $> 0,30$, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel berkisar antara 0,77 hingga 0,89, yang berarti seluruh instrumen reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal ($p\text{-value Kolmogorov-Smirnov} = 0,200 > 0,05$), tidak terjadi multikolinearitas (nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10), serta tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas, sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linier berganda.

Hasil uji regresi menunjukkan persamaan berikut:

$$Y = 15.712 + 0.412X_1 + 0.386X_2 + e$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,412, sementara peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,386, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji t memperlihatkan bahwa variabel *Kualitas SIAM* memiliki nilai t-hitung 3,024 (signifikansi $0,004 < 0,05$), dan *Disiplin Kerja* memiliki nilai t-hitung 3,113 (signifikansi $0,003 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 5,343 dengan signifikansi 0,006 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen* dan *Disiplin Kerja* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,462, yang berarti 46,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang sejalan dengan teori *Information System Success Model* yang dikemukakan oleh DeLone dan McLean. Model ini menegaskan bahwa keberhasilan sistem informasi ditentukan oleh tiga dimensi utama: kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan. Dalam konteks penelitian ini, sistem informasi yang berkualitas mampu menyediakan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu, sehingga membantu pegawai Mako Damkar BPBD dalam menjalankan fungsi administrasi dan pelaporan dengan efisien.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Lase (2020) dan Pratiwi (2021) yang menunjukkan bahwa kualitas SIAM memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja manajerial dan kinerja individu. Sistem informasi yang efektif memungkinkan pegawai untuk mengurangi

DOI:

kesalahan dalam pelaporan, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja organisasi. Dalam konteks Mako Damkar BPBD, keandalan sistem informasi juga berkontribusi terhadap peningkatan koordinasi antarbagian, khususnya dalam hal pengelolaan logistik, keuangan, dan laporan kegiatan tanggap darurat.

Hasil uji terhadap variabel disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Soetrisno (2020), yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi akan memiliki komitmen kerja yang kuat, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta ketataan terhadap standar prosedur operasional (SOP). Temuan ini memperkuat hasil penelitian Hardiyanti (2023) dan Tambunan (2024) yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai sektor publik dan swasta.

Secara empiris, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor perilaku yang melengkapi efektivitas sistem informasi. Meskipun sistem informasi akuntansi manajemen telah dirancang dengan baik, tanpa dukungan perilaku disiplin dari pegawai, manfaat sistem tidak akan dapat dioptimalkan. Sebaliknya, kedisiplinan yang tinggi tanpa dukungan sistem informasi yang baik dapat menyebabkan ketidakefisienan administratif. Dengan demikian, integrasi antara sistem informasi yang berkualitas dan budaya kerja yang disiplin menciptakan sinergi yang memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari hasil uji simultan, terbukti bahwa kualitas SIAM dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek teknologi dan perilaku memiliki hubungan saling melengkapi dalam konteks kinerja sektor publik. Penelitian ini mendukung konsep *socio-technical system theory*, yang menjelaskan bahwa efektivitas organisasi bergantung pada keselarasan antara sistem teknis (teknologi informasi) dan sistem sosial (perilaku manusia).

Kinerja pegawai di Mako Damkar BPBD Aceh Tenggara tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, tetapi juga pada penerapan sistem informasi yang mendukung akuntabilitas dan kecepatan pelayanan publik. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang andal, pegawai dapat melakukan perencanaan dan pelaporan secara sistematis, sementara kedisiplinan memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai standar waktu dan prosedur yang ditetapkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan penguatan disiplin kerja merupakan strategi penting bagi organisasi sektor publik dalam meningkatkan efektivitas pelayanan, transparansi pengelolaan anggaran, dan akuntabilitas kinerja aparatur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Mako Damkar BPBD Kabupaten Aceh Tenggara, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM)

DOI:

dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi manajemen yang diterapkan dalam organisasi, semakin efektif pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugas administratif dan operasional. Hal ini karena sistem informasi yang berkualitas menyediakan data yang akurat, relevan, dan tepat waktu untuk mendukung proses perencanaan, pengambilan keputusan, serta pelaporan kinerja secara efisien dan transparan.

Selain itu, kedisiplinan kerja yang tinggi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin mendorong tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih produktif, bekerja dengan waktu yang efektif, dan menunjukkan loyalitas terhadap tujuan organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran perilaku kerja yang disiplin sebagai faktor penentu keberhasilan sistem informasi dalam sektor publik.

Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah memperkuat model keberhasilan sistem informasi (*Information System Success Model*) dan teori perilaku organisasi, di mana keberhasilan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kualitas teknologi informasi, tetapi juga oleh aspek perilaku manusia yang menggunakannya. Temuan ini berkontribusi terhadap literatur akuntansi manajemen dan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi publik di Indonesia yang masih menghadapi tantangan digitalisasi dan budaya disiplin kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah, terutama manajemen BPBD Kabupaten Aceh Tenggara, untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui dua pendekatan strategis: (1) memperkuat sistem informasi akuntansi manajemen dengan memastikan integrasi data antarunit dan pelatihan bagi pegawai, serta (2) menegakkan budaya disiplin kerja melalui sistem reward and punishment yang adil dan konsisten.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja agar dapat memperluas model analisis. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada sektor publik lainnya untuk memperbandingkan hasil antarinstansi. Dengan demikian, temuan ini diharapkan menjadi dasar pengembangan kebijakan peningkatan kinerja aparatur dan tata kelola pemerintahan yang lebih akuntabel dan berbasis sistem informasi modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 3(1), 72–93.
- Cappa, F., Oriani, R., & Pinelli, M. (2024). *Digital transformation in public organizations: Drivers, challenges, and implications for performance*. Government Information Quarterly, 41(2), 102866. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2023.102866>
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2016). *Information systems success measurement*. Foundations and Trends in Information Systems, 2(1), 1–116. <https://doi.org/10.1561/2900000005>
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2020). *Managerial Accounting: Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ikhsan, A., Noch, M. Y., Ningsih, H. T. K., & Hamdani. (2020). *Akuntansi Sektor Publik*. Bandung: Citapustaka Media.
- Kholmi, M. (2021). *Akuntansi Manajemen*. Malang: UMM Press.
- Lase, R. M. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Managerial pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Lestari, K. C., & Amri, A. M. (2020). *Sistem Informasi Akuntansi (Beserta Contoh Penerapan Aplikasi SIA Sederhana dalam UMKM)*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Marta, Y. (2022). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan RS Advent Bandung*. Bandung: Universitas Advent.
- Pratiwi, E. (2021). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Umum Syariah di Bandar Lampung*. Lampung: Universitas Lampung.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., & Priyoadmiko, E. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Soetrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suryanto, A. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karier, dan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang*. Tegal: Universitas Pancasakti.
- Tambunan, M. P. S. (2024). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumbul Pegagan Kabupaten Dairi*. Medan: Universitas Medan Area.
- Tjandrawinata, R. R. (2021). *Digital transformation in the public sector: Opportunities and challenges in Indonesia*. Journal of Public Administration and Policy Research, 13(4), 56–68.
- Yosep, T., Arifin, Z., & Wibowo, S. (2020). *Dimensions of management accounting information systems and managerial performance*. Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 11(2), 323–336. <https://doi.org/10.18202/jamal.2020.04.11118>