
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Wilda Musdayanti.M¹, Andi Wawo², Della Fadhilatunisa³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

[1wildamustarim@gmail.com](mailto:wildamustarim@gmail.com), [2andiwawo1578@gmail.com](mailto:andiwawo1578@gmail.com), [3della.fadhilatunisa@uin-alauddin.ac.id](mailto:della.fadhilatunisa@uin-alauddin.ac.id)

Abstract, *This study aims to determine how the influence of the work environment, work facilities and educational background on the use of accounting information systems with organizational culture as a moderating variable. This study uses a quantitative method with a causality approach. This research was conducted at PT Semen Tonasa, Pangkep Regency. Methods of data collection is done by using a questionnaire. The number of respondents used in this study was 35 people. The results of this study indicate that the work environment, work facilities and educational background have a positive and significant impact on the use of accounting information systems. Organizational culture moderates the influence of work environment and educational background on the use of accounting information systems. Organizational culture does not moderate and weaken the effect of work facilities on the use of accounting information systems.*

Keywords: *Work Environment, Work Facilities, Educational Background, Accounting Information Systems, Organizational Culture*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Penelitian ini dilakukan di PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi. Budaya organisasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan latar belakang pendidikan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi. Budaya organisasi tidak memoderasi dan memperlemah pengaruh fasilitas kerja terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi*

PENDAHULUAN

Banyaknya permasalahan yang muncul akibat kurangnya interaksi yang dilakukan oleh karyawan dikarenakan masih banyak karyawan perusahaan yang belum memenuhi standar kualitas perusahaan baik dalam bidang pendidikan maupun lingkungan kerja

yang mempengaruhi seorang karyawan dalam penerapan budaya di lingkungan kerja. perusahaan, namun jika latar belakang pendidikan dan kualitas lingkungan kerja menjadi tolak ukur utama dalam menerima karyawan yang akan bergabung dengan perusahaan maka sebuah perusahaan akan menjadi lebih berkualitas dan sebaliknya jika latar belakang pendidikan dan kualitas lingkungan kerja belum menjadi tolak ukur utama dalam menerima karyawan bagi suatu perusahaan, kemungkinan besar suatu perusahaan tidak memiliki kualitas yang tinggi dari segi sumber daya. sumber daya manusia yang dimiliki (Hartanto & Turangan, 2021).

Persaingan antar perusahaan saat ini semakin maju dan sangat penting bagi masyarakat untuk mengetahui bahwa sistem yang terdapat pada perusahaan juga memiliki sistem informasi akuntansi yang dapat lebih membantu kemajuan perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan, lingkungan kerja yang ideal adalah memahami keseimbangan karir dan pribadi, walaupun pada kenyataannya lingkungan kerja yang seimbang masih sulit ditemukan.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang berpengaruh terhadap operasional perusahaan, masyarakat perlu mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap perusahaan dengan adanya sistem informasi akuntansi sebagai sistem operasional perusahaan (Hartanto & Turangan, 2021). Kemajuan informasi saat ini bergerak begitu cepat, keberadaan teknologi internet memberikan kemudahan bagi seseorang dalam menerima informasi, termasuk sistem informasi akuntansi. Revolusi industri ini telah terjadi tiga kali yaitu, revolusi industri pertama ditandai dengan ditemukannya mesin uap pada abad ke-18. Revolusi industri kedua ditandai dengan ditemukannya energi listrik pada abad ke-19, dan revolusi industri ketiga ditandai dengan pesatnya penggunaan teknologi sensor, interkoneksi dan analisis data yang akhirnya terintegrasi ke dalam semua teknologi industri sekitar tahun 1970 era digitalisasi (Merlina & Nuraini, 2020). Sistem informasi akuntansi saat ini berkembang pesat dan jauh lebih baik seiring dengan berkembangnya persaingan antar perusahaan (Saepulloh & Susila, 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan sistem informasi akuntansi di suatu perusahaan adalah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, fasilitas kerja dan latar belakang merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan sistem informasi akuntansi karena setiap perusahaan membutuhkan fasilitas yang dapat menampung karyawan dan latar belakang mereka. pendidikan merupakan penilaian untuk lebih mengembangkan informasi akuntansi perusahaan (Hartanto & Turangan, 2021).

Keistimewaan pada penelitian ini yaitu adanya budaya organisasi sebagai variabel moderasi dengan dasar pertimbangan yaitu kurang konsistennya dari hasil penelitian sebelumnya. Perbedaan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel moderasi yaitu budaya organisasi, variabel ini dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan latar belakang pendidikan pada penggunaan sistem informasi akuntansi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda, maka penelitian ini ingin menguji kembali faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan sistem informasi akuntansi, khususnya sistem informasi akuntansi yang dihasilkan PT Semen Tonasa.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Sikap dan Perilaku (*Theory of Attitude and Behavior*)

Teori ini menjelaskan bahwa seorang karyawan yang berdedikasi dapat menunjukkan sikap dan perilaku positif dalam suatu institusi, dan seorang karyawan dapat memiliki jiwa untuk membela organisasi, berusaha untuk meningkatkan prestasi, dan memiliki tingkat keyakinan yang mendukung tujuan organisasi (Candra wayan & bandera nyoman dewa, 2017). Kepribadian karyawan dapat dibentuk oleh lingkungan atau budaya dalam

suatu organisasi. Karyawan harus memiliki sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan perusahaan dan tidak memberikan pengaruh negatif terhadap perusahaan, dalam menjalankan tanggung jawabnya karyawan telah dimudahkan dengan tempat kerja dan alat yang dapat menunjang semangat kerja karyawan. Sikap yang dihasilkan dari interaksi tersebut tidak akan sepenuhnya ditentukan oleh lingkungan (Silviana et al., 2021). Teori ini juga mengungkapkan bahwa hubungan interpersonal mengikuti prinsip ekonomi memaksimalkan imbalan keuntungan dan meminimalkan biaya kerugian (Mashuri et al., 2021).

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang memahami secara cermat cara kerja sistem akuntansi, mengumpulkan data, tentang kegiatan dan transaksi, serta mengubah data tersebut menjadi informasi yang dapat digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Sistem informasi akuntansi juga mendukung pengambilan keputusan non-rutin di semua tingkatan organisasi. Informasi tentang anggaran dan biaya standar disimpan oleh sistem informasi, dan laporan dirancang untuk membandingkan angka anggaran dengan jumlah sebenarnya. Pengendalian Internal meliputi kebijakan, prosedur dan sistem informasi yang digunakan untuk melindungi aset perusahaan dari kerugian atau korupsi dan untuk menjaga keakuratan data perusahaan (Sasongko, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi emosi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Jika lingkungan di sekitar perusahaan memberikan ketenangan, kinerja karyawan dapat berkualitas tinggi dan selesai tepat waktu (Wicaksono et al., 2021). Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang menyeluruh, berkaitan dengan alat atau bahan yang dihadapi seseorang sebagai individu atau kelompok, dan alat atau bahan tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya (Arianto & Kurniawan, 2020). Lingkungan kerja merupakan sumber informasi dan dengan banyaknya unit yang beroperasi, pada akhirnya lingkungan kerja yang baik harus terpenuhi.

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Perusahaan harus menyediakan fasilitas yang menyenangkan dan mendukung semangat kerja karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan sebagainya. Apabila perusahaan mampu memberikan fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan tanggung jawab yang diberikan dijalankan sesuai aturan perusahaan yang

memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Hasmita & Makmur, 2020).

Latar Belakang Pendidikan

Pada dasarnya masyarakat membutuhkan pendidikan berkelanjutan, baik pendidikan formal maupun nonformal. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh, baik pendidikan formal maupun nonformal sesuai bidang pekerjaan, maka semakin tinggi pula pengalaman intelektual yang dimiliki. Pengalaman intelektual ini akan dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan sehingga bila dikaitkan dengan peran pemilik usaha dalam penggunaan informasi akuntansi dalam usahanya, pemilik usaha yang memiliki pendidikan formal yang memadai akan menciptakan kemampuan dan keahlian yang lebih baik. dalam menggunakan informasi akuntansi (Priatama, 2020). Hal ini karena pendidikan memiliki potensi bagi mereka untuk dapat maju melalui kurikulum atau alternatif yang dikenal dan dilaksanakan oleh masyarakat (Sitorus, 2017).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan dasar perilaku organisasi dan pemecahan masalah, termasuk keyakinan, nilai dan norma yang dijunjung tinggi di masa lalu dan didukung serta ditaati oleh setiap anggota organisasi (Riyantini, 2021). Budaya organisasi adalah struktur yang memandu tindakan dan keputusan sehari-hari karyawan dan memandu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi (Gozal et al., 2021).

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Kondisi lingkungan kerja dapat sangat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang digelutinya dan dapat mempengaruhi kinerjanya terhadap tugas yang diberikan (Rasyid & Tanjung, 2020). Hal ini didukung oleh *Social Exchange Theory* dimana karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu tanpa terkendala apapun yang mengakibatkan kerugian dalam perusahaan. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi.

Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Kegunaan sistem informasi akuntansi adalah untuk memberikan informasi jangka panjang kepada pengguna untuk meningkatkan kesejahteraan melalui tujuan bisnis yang ingin dicapai (Hertati & Safkaur, 2020). Hal ini didukung oleh *Social Exchange Theory* yang dimana karyawan harus lebih mampu berinteraksi dengan atasan dan karyawan lain untuk persoalan fasilitas pekerjaan yang akan diberikan. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi.

Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan pegawai dapat mencerminkan jenis kecerdasan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Sudah menjadi kebiasaan dan fenomena umum untuk menggunakan jenis dan tingkat pendidikan karyawan untuk mengukur dan mengevaluasi kemampuan karyawan (Novalasari & Pitri, 2021). Hal ini didukung oleh *Social Exchange Theory* dimana calon karyawan dan karyawan perusahaan perlu pendidikan untuk menambah wawasan dan pengalamanterkait apa-apa saja yang akan ditugaskan nantinya. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

H₃: Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi.

Budaya Organisasi Memoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Budaya organisasi bukan tentang apakah karyawan menyukai budaya, tetapi bagaimana mereka memandang karakteristik budaya organisasi (Irawati, 2021). Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang berfokus pada pemahaman bagaimana sistem akuntansi bekerja, mengumpulkan data, dan mengubah data menjadi informasi tentang aktivitas dan transaksi yang dapat digunakan manajemen untuk meningkatkan kualitas perusahaan (Sasongko, 2020). Hal ini didukung oleh *Social Exchange Theory*, dimana lingkungan kerja bisa menjadi salah satu faktor pendukung dalam budaya organisasi di perusahaan yang sulit untuk ditebak. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: Budaya organisasi sebagai pemoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi.

Budaya Organisasi Memoderasi Fasilitas Kerja Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Budaya organisasi merupakan keunggulan kompetitif suatu organisasi, yang dapat mendukung tantangan yang dibawa oleh organisasi sesuai dengan perubahan lingkungan organisasi (Hidayatullah & Apriyanti, 2021). Fasilitas kerja merupakan sarana yang disediakan oleh suatu perusahaan untuk mendukung alur kerja dalam mencapai tujuan yang telah disepakati (Temesvari & Subakti, 2020). Hal ini didukung oleh Social Exchange Theory dimana fasilitas kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas perusahaan, jika fasilitas kerja memadai dan lengkap maka kinerja karyawan juga akan maksimal. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₅: Budaya organisasi sebagai pemoderasi hubungan antara fasilitas kerja terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi.

Budaya Organisasi Memoderasi Latar Belakang Pendidikan Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Pendidikan adalah hal terpenting dalam membangun suatu negara, tergantung dari cara seseorang berbicara, perkataan dan perbuatannya, dan tentunya pendidikannya. (Hanif & Rahmawati, 2021). Sistem informasi akuntansi adalah suatu pembungkusan fakta untuk menjaga keamanan pengguna (Rahmawati & Amelia, 2021). Hal ini didukung oleh Social Exchange Theory yang dimana penting bagi perusahaan mempunyai karyawan yang berpendidikan tinggi yang mampu berpikir lebih rasional dan lebih kritis. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₆: Budaya organisasi sebagai pemoderasi hubungan antara latar belakang pendidikan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Semen Tonasa dengan responden diantaranya, seluruh staff departemen keuangan di PT Semen Tonasa Sulawesi Selatan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif mengasumsikan pengetahuan merupakan "out there" maka pengetahuan itu buat ditemukan, terdapat empiris yang bisa diketahui secara fisik sang peneliti yang terlatih (Firmansyah et al., 2021). Pengumpulan data menggunakan kuesioner, instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Yuswa Dolar Tri Sendik Aksa et al., 2021).

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dipakai pada penelitian ini merupakan pendekatan kausal komparatif (*ex-post facto*). Komparatif merupakan penelitian yang selain mengukur kekuatan sesuatu interaksi juga memberitahukan arah interaksi antara variabel bebas menggunakan variabel terkait, disamping mengukur kekuatan hubungannya. Penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian mengenai data yang dikumpulkan sesudah terjadinya suatu keterangan atau insiden yang terjadi (Rusliyawati et al., 2021).

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh bagian keuangan yang tersentuh dengan sistem informasi PT Semen Tonasa yang berada di Kabupaten Pangkep. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dimana sampel ditentukan dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah staff departemen keuangan yang terlibat dalam perusahaan.

Jenis Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber primer tanpa perantara. Menurut (Ariyana & Novarini, 2018) data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner yang telah disusun sebelumnya untuk diisi oleh responden. Sumber data survei merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan ketika memutuskan bagaimana mengumpulkan data, selain data yang telah dibahas sebelumnya.

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini fakta yang diungkap merupakan fakta yang aktual diperoleh berasal dari kuisioner yang berwujud pertanyaan tertulis. Dimana telah di sajikan alternatif jawaban dan pertanyaan supaya responden tinggal isi pertanyaan yang dibagikan. Menurut (Wonar et al., 2018) kuesioner adalah teknik pengumpulan data berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau kelompok untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Untuk mendapatkan informasi secara fakta kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden, yaitu dengan mendatangi tempat responden di PT Semen Tonasa Sulawesi Selatan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Metode Analisis Data

Analisis Data Deskriptif

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 21 for windows.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesiner dapat menjalankan fungsinya sebagai alat ukur dari penelitian (Rahmiah et al., 2018). Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *Cronbach Alpha* suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* >0,60 atau lebih besar daripada 0,60 (Kurniasari & Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Kurniasari & Ghozali, 2013). Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Cara lain adalah dengan uji statistik *one-simple kolmogorov-smirnov*. Jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Model regresi berganda yang baik adalah model regresi yang variabel-variabel bebasnya tidak memiliki korelasi yang tinggi atau bebas dari multikolinearitas. Deteksi adanya multikolinearitas dipergunakan nilai VIF (*Varian Infalaction Factor*). Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada

penelitian tersebut. Jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi gangguan multikolonieritas pada penelitian tersebut (Kurniasari & Ghozali, 2013)

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadinya penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Untuk menguji heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.

Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini untuk mendeteksi gejala autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin-watson (*DW test*) dapat dilakukan dengan program SPSS. Dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu: Jika angka DW dibawah -2 berarti autokorelasi positif, Jika angka DW diatas -2 berarti autokorelasi negatif, Jika angka DW diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda dan moderasi ditunjukkan sebagai berikut:

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

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + \beta_4 ZM + \beta_5 |ZX_1 - ZM| + \beta_6 |ZX_2 - ZM| + \beta_7 |ZX_3 - ZM| + e$$

Y = Variabel dependen Sistem Informasi Akuntansi

X1 = Variabel independen Lingkungan Kerja

X2 = Variabel independen Fasilitas Kerja

X3 = Variabel independen Latar Belakang Pendidikan

β_1 - β_3 = Koefisien regresi berganda

e = error term

Analisis Regresi Moderasi

(Kurniasari & Ghozali, 2013) mengajukan model regresi untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen. Model matematis hubungan antara variabel adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + \beta_4 ZM + \beta_5 |ZX_1 - ZM| + \beta_6 |ZX_2 - ZM| + \beta_7 |ZX_3 - ZM| + e$$

Keterangan:

Y = Sistem Informasi Akuntansi

ZX1 = Lingkungan Kerja

ZX2 = Fasilitas Kerja

ZX3 = Latar Belakang Pendidikan

Z = Budaya Organisasi

$|ZX(1-3) - ZM|$ = merupakan Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara ZX (1-3) dan ZM

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

e = Error Term

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi dependen amat terbatas.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai model. Uji F dilakukan dengan melihat dari nilai F dan signifikan (dengan tingkat signifikansi 5%). Nilai tersebut dikatakan bagus. Semakin rendah nilai signifikansi menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki kemungkinan kesalahan yang rendah (Sekaran, 2011).

Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan tabel pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df). Untuk menguji koefisien hipotesis : $H_0 = 0$. Untuk itu langkah yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut dengan menguji t adalah menentukan H_0 dan H_a . $H_0: \phi_1 = \phi_2 = \phi_3 = \phi_4 = 0$ (Tidak ada efek signifikan antara variabel independen dan variabel dependen) $H_a: \phi_1 \neq \phi_2 \neq \phi_3 \neq \phi_4 = 0$ (ada dampak signifikan antara variabel independen dan variabel dependen). Level of Significance yang digunakan sebesar 5% atau (α) = 0,05. Menentukan nilai t (t hitung). Melihat nilai t hitung dan membandingkannya dengan tabel. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut : Hipotesis 1, 2 dan 3, H_0 ditolak jika signifikan < 0,05 dan nilai beta positif, H_0 diterima jika signifikan > 0,05 dan nilai beta negative. Hipotesis 4, 5 dan 6 H_0 diterima jika signifikan > 0,05 H_0 ditolak jika signifikan < 0,05 H_0 diterima jika signifikan > 0,05.

Definisi Operasional

Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Fitriani & Sujadi, 2021) yakni : (1) penerangan atau cahaya di tempat kerja, (2) Sirkulasi udara di tempat kerja, (3) Kebisingan di tempat kerja, (4) bau tidak sedap di tempat kerja, (5) Keamanan di tempat kerja.

Fasilitas Kerja

Variabel fasilitas kerja diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Mahatmyo, 2021) yakni : (1) Suasana kerja, (2) Tersedianya fasilitas kerja, (3) Hubungan dengan rekan kerja.

Latar Belakang Pendidikan

Variabel latar belakang pendidikan diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Dinantara & Imron, 2021) yakni : (1) Tingkat pendidikan, (2) Kesesuaian, (3) Pengetahuan, (4) Disiplin ilmu.

Sistem Informasi Akuntansi

Variabel sistem informasi akuntansi diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Mahatmyo, 2014) yakni : (1) Efisiensi, (2) Akurat dan *up to date* terhadap catatan perusahaan, (3) Meningkatkan kualitas produk dan jasa, (4) Perencanaan.

Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Septiani & Ikhwan, 2021) yakni : (1) Berorientasi pada individu, (2) Berorientasi pada tim, (3) Keagresifan, (4) Stabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validasi yaitu untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang dapat diukur dengan kuesioner tersebut. Dengan kata lain *instrument* tersebut dengan mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan peneliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,714	Reliabel
2	Fasilitas Kerja	0,724	Reliabel
3	Latar Belakang Pendidikan	0,807	Reliabel
4	Sistem Informasi Akuntansi	0,793	Reliabel
5	Budaya Organisasi	0,794	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah (2022)

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas-One Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,08755500
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,063
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,520
Asymp. Sig. (2-tailed)		,950

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang Diolah (2022)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,584	1,712	Tidak terjadi Multikolerasi
Fasilitas Kerja	0,681	1,468	Tidak terjadi Multikolerasi

Latar Belakang Pendidikan	0,553	1,808	Tidak terjadi Multikolerasi
Budaya Organisasi	0,959	1,043	Tidak terjadi Multikolerasi

Sumber : Data Primer yang Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, nilai toleransi yang nilainya lebih besar dari 0,10, dimana variabel Lingkungan Kerja senilai 0,584, Fasilitas Kerja senilai 0,681, Latar Belakang Pendidikan senilai 0,553 dan Budaya Organisasi senilai 0,959. Adapun nilai VIF untuk semua variabel mempunyai nilai lebih kecil daripada 10. Untuk variabel Lingkungan Kerja senilai 1,712, Fasilitas Kerja senilai 1,468, Latar Belakang Pendidikan senilai 1,808 dan Budaya Organisasi senilai 1,043. Hal ini menerangkan gejala multikolinieritas antar variabel independen tidak terdapat sebab semua nilai *tolerance* variabel lebih besar dari 0,10 dan semua nilai VIF variabel lebih kecil dari 10. Sehingga diperoleh suatu kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen karena semua nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (> 0,10) dan semua nilai dari VIF variabel lebih kecil dari 10,00 (< 10,00).

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	2,762	1,357		2,036	,051
Lingkungan Kerja	-,092	,062		-,337	,148
Fasilitas Kerja	-,024	,057		-,089	,676
Latar Belakang Pendidikan	,025	,041		,144	,542
Budaya Organisasi	-,001	,037		-,007	,968

Hasil uji glejser pada tabel 4.16 di atas, menerangkan bahwa nilai signifikansi semua variabel bebas ditingkat sig > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model tersebut.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi – Uji Runs Test
Runs Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
Test Value ^a	-,08296
Cases < Test Value	17
Cases >= Test Value	18
Total Cases	35
Number of Runs	19
Z	,005
Asymp. Sig. (2-tailed)	,996

a. Median

Sumber : *Data Primer yang Diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menerangkan tidak adanya gejala autokorelasi yang terjadi. Hal ini dapat dilihat pada nilai *Asymp Sig (2 tailed)* sebesar 0,996 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 ($0,531 > 0,05$). Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Hipotesis H₁, H₂ dan H₃

Tabel

Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,572	2,150		,266	,792
1 Lingkungan Kerja	,360	,117	,315	3,072	,004
Fasilitas Kerja	,293	,110	,256	2,659	,012
Latar Belakang Pendidikan	,363	,078	,493	4,663	,000

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Akuntansi

Sumber : *Data yang Diolah (2022)*

Berdasarkan tabel di atas memiliki t hitung sebesar 3,072 > tabel t tabel sebesar 2,040 (sig = 0,05 dan df = n-k, yaitu 35-4=31) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,360 dan tingkat signifikansi 0,004 (0,4%) yang lebih kecil dari 0,05 (5%), maka H₁ diterima. Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa variabel fasilitas kerja memiliki t hitung sebesar 2,659 > tabel t tabel sebesar 2,040 (sig = 0,05 dan df = n-k, yaitu 35-4=31) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,293 dan tingkat signifikansi 0,012 (1,2%) yang lebih kecil dari 0,05 (5%), maka H₂ diterima.

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki t hitung sebesar 4,663 > tabel t tabel sebesar 2,040 (sig=0,05 dan df = n-k, yaitu 35-4 = 31) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,363 dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 (5%), maka Ho ditolak dan H₃ diterima.

Tabel 3
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,020	16,542		1,392	,175
Lingkungan Kerja	-1,662	,912	-1,453	-1,822	,079
Fasilitas Kerja					
Latar Belakang Pendidikan	2,469	1,285	2,152	1,922	,065
Budaya Organisasi	-,952	,560	-1,292	-1,699	,101
X1_M	-1,200	,800	-1,353	-1,501	,145
X2_M					
X3_M	,098	,045	2,665	2,175	,039
	-,100	,059	-2,975	-1,689	,103
	,064	,027	2,293	2,350	,026

a. Dependent Variabel: Sistem Informasi Akuntansi

Sumber : Data yang Diolah (2022)

Diperoleh dari hasil uji regresi secara parsial nilai signifikan b_2 sebesar 0,145, dan b_3 sebesar 0,039.. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap sistem informasi akuntansi. Diperoleh dari hasil uji regresi secara parsial nilai signifikan b_2 sebesar 0,145, dan b_3 sebesar 0,103. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara fasilitas kerja terhadap sistem informasi akuntansi. Diperoleh dari hasil uji regresi secara parsial nilai signifikan b_2 sebesar 0,145 dan b_3 sebesar 0,026. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi memoderasi hubungan antara latar belakang pendidikan terhadap sistem informasi akuntansi.

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi

Hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap sistem informasi akuntansi. Hasil pengujian statistik dapat dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap sistem informasi akuntansi adalah memiliki t hitung sebesar 3,072 > tabel t tabel sebesar 2,040 (sig = 0,05 dan df = n-k, yaitu 35-4=31) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,360 dan tingkat signifikansi 0,004 (0,4%) yang lebih kecil dari 0,05 (5%), maka H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi yang dihasilkan dari PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Sehingga, hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Adanya pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja semakin tinggi kualitas sistem informasi akuntansi di perusahaan. Tingginya tingkat lingkungan kerja dapat terbentuk jika tidak adanya hal yang dapat memicu terjadinya keributan atau ketidaknyamanan di sekitar tempat kerja.

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi

Hipotesis kedua menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap sistem informasi akuntansi. Hasil pengujian statistik dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,659 > tabel t sebesar 2,040 ($\text{sig} = 0,05$ dan $\text{df} = n-k$, yaitu $35-4=31$) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,293 dan tingkat signifikansi 0,012 (1,2%) yang lebih kecil dari 0,05 (5%), maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi yang dihasilkan dari PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Adanya pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi fasilitas kerja semakin tinggi pula kualitas dari sistem informasi akuntansi yang digunakan. Dengan adanya fasilitas kerja yang mendukung kinerja perusahaan dan meningkatnya sistem informasi akuntansi maka akan lebih baik pula perusahaan dalam menghasilkan produk yang lebih berkualitas untuk masyarakat.

Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap sistem informasi akuntansi. Hasil pengujian statistik dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,040 ($\text{sig}=0,05$ dan $\text{df} = n-k$, yaitu $35-4 = 31$) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,363 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi yang dihasilkan dari PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Sehingga, hipotesis ketiga diterima.

Budaya organisasi sebagai pemoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap sistem informasi akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap sistem informasi akuntansi dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,175 > t tabel 2,030 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,098 dengan tingkat signifikansi 0,039 lebih kecil dari pada 0,05 maka H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang dapat memoderasi dan memperkuat

variabel lingkungan kerja terhadap sistem informasi akuntansi. Dengan demikian, hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap sistem informasi akuntansi. Budaya organisasi yang terdapat di suatu perusahaan dapat membantu dan mendukung adanya lingkungan kerja dari setiap karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki kepatuhan terhadap budaya organisasi maka lingkungan kerja perusahaan akan lebih kondusif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap sistem informasi akuntansi.

Budaya organisasi sebagai pemoderasi hubungan antara fasilitas kerja terhadap sistem informasi akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian variabel fasilitas kerja terhadap sistem informasi akuntansi dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,175 > t tabel 2,030 dengan koefisien *beta unstandardized* sebesar -0,100 dengan tingkat signifikansi 0,103 lebih besar dari pada 0,05 maka H_5 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang tidak dapat memoderasi dan memperlemah variabel fasilitas kerja terhadap sistem

informasi akuntansi. Dengan demikian, hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memperlemah pengaruh fasilitas kerja terhadap sistem informasi akuntansi. Fasilitas kerja merupakan sarana yang disediakan oleh suatu perusahaan untuk mendukung alur kerja dalam mencapai tujuan yang telah disepakati.

Budaya organisasi sebagai pemoderasi hubungan antara latar belakang pendidikan terhadap sistem informasi akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian variabel latar belakang pendidikan terhadap sistem informasi akuntansi dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi memiliki nilai t hitung sebesar $2,175 > t$ tabel $2,030$ dengan koefisien *beta unstandardized* sebesar $0,064$ dengan tingkat signifikansi $0,026$ lebih kecil dari pada $0,05$ maka H_6 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang mampu memoderasi dan memperkuat variabel latar belakang pendidikan terhadap sistem informasi akuntansi. Dengan demikian, hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memperkuat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap sistem informasi akuntansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja dan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Budaya organisasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan latar belakang pendidikan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi. Budaya organisasi tidak memoderasi dan memperlemah pengaruh fasilitas kerja terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi.

Adapun keterbatasan penelitian ialah penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan data diperoleh berdasarkan persepsi responden berupa jawaban yang terdapat kemungkinan bahwa hasil jawaban akan berbeda dengan keadaan sebenarnya. Penelitian ini hanya melibatkan satu perusahaan saja, yaitu PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dan kesimpulan yang diambil mungkin hanya berlaku pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dan tidak digeneralisasikan ke perusahaan lainnya. Pengumpulan data dengan kuesioner mengalami beberapa hambatan dikarenakan banyak karyawan staff departemen keuangan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep cuti dalam rangka Maulid Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wa sallam.

Penelitian selanjutnya diharapkan mengumpulkan data tidak hanya dilakukan dengan penyebaran kuesioner saja tetapi dilakukan dengan wawancara secara langsung kepada responden untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik yang mencerminkan pada kondisi nyata yang terjadi dalam perusahaan. Penelitian mendatang sebaiknya memperluas cakupan sampel, misal dengan mengambil sampel tidak hanya di bagian keuangan saja, tetapi bisa juga dibagian informasi, sumber daya manusia, hingga bagian produksi dalam perusahaan, sehingga hasil penelitian memiliki daya generalisir yang lebih kuat. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah atau mengganti variabel-variabel yang berkaitan dengan penggunaan sistem informasi akuntansi yang ada dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Ariyana, P. G., & Novarini, N. N. A. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan the Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 148–161. <https://doi.org/10.36733/juima.v8i1.48>
- Candra wayan, & bandera nyoman dewa. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 21(2), 1206–1234. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v21.i02.p13>
- Dinantara, M. D., & Imron, A. (2021). Pengaruh pelatihan dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inovasi Global Solusindo di Jakarta Barat. *TADBIR PERADABAN*, 1(3), 207–216. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.71>
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Fitriani, N. K. A., & Sujadi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(2), 178–188.
- Gozal, N., Trang, I., Pandowo, M. H. C., Kepemimpinan, P. G., Dan, K., Organisasi, B., Gozal, N., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1413–1422.
- Hanif, A. F., & Rahmawati, R. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi. *Maslahah*, 12(1), 39–48. <https://doi.org/10.30739/jpsda.v1i1.792>
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- Hasmita, Y., & Makmur. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 24–33.
- Hertati, L., & Safkaur, O. (2020). Dampak Revolusi Industri 4.0 Era Covid-19 pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Struktur Modal Perusahaan. *Ejournal.Upi.Edu*, 8(3), 503–518.
- Hidayatullah, G. G. C., & Apriyanti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Strategi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffe Shop Di Kota Madiun. *SIMBA Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 3, 3, 1–12.
- Irawati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Bulletin of Management and Business*, 2(2), 211–221.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Kurniasari, C., & Ghozali, I. (2013). Analisis Pengaruh Rasio *Camel* Dalam Memprediksi *Financial Distress* Perbankan Indonesia. 2(4), 1–10.
- Mahatmyo. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi: Suatu Pengantar* (1st ed., Vol. 6, Issue 2).
- Mashuri, I., Wahyono, I., & Ramiati, E. (2021). Membangun Altruisme Pada Siswa Smp Bustanul Makmur Genteng Banyuwangi. *ABDI KAMI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 112. https://doi.org/10.29062/abdi_kami.v4i1.521
- Merlina, M., & Nuraini, A. (2020). Analisis Persepsi Dosen Akuntansi Dan Mahasiswa Akuntansi Mengenai Peranan Akuntan Di Era Revolusi Industri 4.0 Studi Empiris pada IBI Kesatuan Bogor. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 4(2), 149–162. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v4i2.34>
- Novalasari, & Pitri, T. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Ikonoa Warehouse. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 67–86.
- Priatama, B. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BSPS Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 178–187. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2041>
- Rahimah, L. N., Murni, Y., & Lysandra, S. (2018). Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Desa, Lingkungan Pengendalian dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Yang Terjadi Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Kasus di Desa Sukamantri, Desa Sukamanah, Desa Sukaresmi, dan Desa Gunungjaya Kecama. *Ilmiah Ilmu Ekonomi*, 6, 139–154.
- Rahmawati, M., & Amelia, W. (2021). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pada Pelayanan Apotek Pharm 24 Yogyakarta. *JRAK*, 12(1), 71–90. <https://doi.org/10.33558/jrak.v12i1.2392>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Riyantini, I. G. A. A. T. (2021). Pengaruh Keahlian Pengguna, Kesesuaian Tugas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Studi empiris pada BPR se- Kecamatan Mengwi, Badung). *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 5(4), 242–257.
- Saepulloh, A., & Susila, E. (2021). Analisis Enterpreneur Leadership Dan Digital Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Dalam Menghadapi Industri 4.0. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 39–56.
- Rusliyawati, R., Putri, T. M., & Darwis, D. (2021). Penerapan Metode Garis Lurus Dalam Sistem Informasi Akuntansi Perhitungan Penyusutan Aktiva Tetap Pada Po Puspa Jaya. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.33365/jimasia.v1i1.864>
- Sasongko, D. A. (2020). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Pengetahuan Manajer Akuntansi terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Aset*, 22(2), 79–88. <https://doi.org/10.37470/1.22.2.164>
- Septiani, T. A., & Ikhwan, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 15(4), 468–486. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i4.1522>
- Silviana, D., Arwani, M., & Himawati, I. P. (2021). Analisis Pengembangan Desa Wisata. *Jurnal Sosiologi Andalas*, 7(1), 41–53.
- Sitorus, S. D. H. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengetahuan Tentang Akuntansi Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada Pedagang di Wilayah Kelurahan Helvetia Tengah Medan. *At-Tawassuth*, 2(2), 413–436.
- Temesvari, N. A., & Subakti, D. B. (2020). *Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit*. 11(2), 175–181.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>
- Yuswa Dolar Tri Sendik Aksa, Woro Utari, & Mei Indrawati. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 84–92. <https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.37>