

Analisis Kinerja Pegawai dalam Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Disiplin Kerja

Edisah Putra Nainggolan

Program Studi Akuntansi Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 31 Oktober 2023

Revised: 01 November 2023

Accepted: 08 Desember 2023

Kata Kunci :

Sistem Informasi Akuntansi
Manajemen,
Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai

This is an open-access article under
the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



ABSTRACT

Penelitian bertujuan untuk meneliti kinerja karyawan berdasarkan penggunaan system Informasi Akuntansi dan bagaimana dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 150 orang karyawan PT. Telkom Akses Medan. Pengumpulan informasi menggunakan kuesioner dan metode pengujian ini menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, Disiplin dalam bekerja mempunyai pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap produktivitas di PT. Telkom Akses Medan.

The research aims to examine employee performance based on the use of the Accounting Information system and how employee performance is influenced by work discipline. This research uses a quantitative approach with a sample size of 150 PT employees. Telkom Access Medan. Information collection uses a questionnaire and this testing method uses the SmartPLS application. The research results show that the quality of the management accounting information system has a significant and positive effect on performance. Discipline at work has a real and beneficial effect on productivity at PT. Telkom Access Medan.

Corresponding Author:

Edisah Putra Nainggolan

Department of Accounting, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238

Email: edisahputra@umsu.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan harus lebih memperhatikan pentingnya sumber daya manusia karena peran vitalnya dalam operasional bisnis. Kondisi tempat kerja, budaya perusahaan, dan motivasi karyawan merupakan kontributor penting terhadap produktivitas. Pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau tim dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka dan dalam batas-batas hukum, moralitas, dan etika dianggap sebagai contoh kinerja dari karyawan tim tersebut (Hasi, Effendy, & Rambe, 2020). Untuk mencapai tujuan ini, bisnis menerapkan berbagai taktik, salah satunya adalah berinvestasi pada pertumbuhan profesional karyawannya sehingga mereka dapat berkontribusi lebih baik terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya (Ernanda et al., 2023).

Mangkunegara mengartikan kinerja sebagai hasil akhir dari usaha seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya secara konsisten dengan apa yang diberikan kepadanya (Arfian & Indra, 2019).

Definisi tambahan dari kinerja individu adalah kemahiran seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi. Individu berkinerja baik jika mereka berhasil menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka. Diharapkan masyarakat dapat memanfaatkan teknologi untuk membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya (Wiguna & Dharmadiaksa, 2017).

Kinerja di tempat kerja dapat dianggap sebagai hasil yang diperoleh ketika pekerja melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka dengan cara yang konsisten dengan nilai dan prinsip inti organisasi.

Kemampuan dan keterampilan, Informasi, rencana kerja, karakter, inspirasi, wewenang, gaya, budaya berwibawa, pemenuhan kerja, iklim, dedikasi, tanggung jawab dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. (Kasmir, 2018).

Kehadiran sistem informasi akuntansi juga dapat memberikan efek positif terhadap produktivitas pekerja. Karyawan suatu organisasi dapat memperoleh manfaat dari memiliki akses ke sistem informasi akuntansi dalam beberapa cara, termasuk mempermudah pengumpulan data dan mengelola transaksi keuangan. Dengan begitu, pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, efektif, dan benar. Karena berkaitan langsung dengan dana yang akan digunakan oleh instansi, maka sistem informasi akuntansi merupakan komponen paling krusial dalam kebutuhan data organisasi mana pun. Suatu sistem informasi dianggap cocok jika membantu memenuhi kebutuhan bisnis, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas para pekerja (Astari Nuriadini, 2022).

Untuk membantu pihak dalam organisasi seperti kepala keuangan, administrator produksi, pengawas pameran, dan lain sebagainya, suatu bisnis dapat menjalankan sistem pembukuan administrasi untuk memesan dan melaporkan informasi keuangan. (Garaika & Feriyana, 2020).

Untuk membantu pertemuan organisasi internal seperti kepala keuangan, administrator produksi, pengawas pameran, dan sebagainya., dewan pembukuan memerintahkan dan melaporkan informasi keuangan (Hanum, 2021).

Mengingat hal ini, kita dapat mempertimbangkan kembali arti pembukuan eksekutif menjadi Pembukuan dewan adalah cara paling umum untuk mengenali, memperkirakan, dan memecah informasi untuk membuat data dewan yang dapat digunakan oleh pihak dalam untuk melakukan pengaturan, pengendalian, navigasi. dan evaluasi pelaksanaan untuk organisasi atau asosiasi yang berbeda.

Sementara itu, data pembukuan yang berkualitas merupakan konsekuensi dari pengkoordinasian gagasan nilai ke dalam setiap bagian kerangka data pembukuan. Peralatan, pemrograman, brainware, metode, kumpulan data, dan jaringan korespondensi sangat penting untuk kerangka data pembukuan (Lamdika, 2020).

Kerjasama klien dalam perbaikan kerangka kerja, kapasitas khusus kerangka data individu, ukuran otoritatif, dukungan dari administrasi tingkat tinggi, formalisasi kemajuan kerangka data, program, keberadaan kelompok penasihat pengarah kerangka data, dan area divisi kerangka data merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi eksekusi kerangka data. mempengaruhi pameran kerangka data (Rambe & Lubis, 2021).

Lebih dari itu terdapat kelima indikator yang ada di dalam kualitas sitem yaitu: Integrasi (*Integration*), Fleksibilitas (*Flexibility*), Aksesibilitas (*Accessibility*), Formalisasi (*Formalization*) dan Kekayaan media (*Media richness*) (Hervina, 2020).

Kemampuan dan kemauan untuk menjalankan semua peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh suatu organisasi dan masyarakat luas merupakan ciri pegawai yang disiplin. Disiplin dalam pekerjaan mengacu pada seberapa serius seorang karyawan menjalankan tugasnya. Disiplin kerja berbasis waktu, seperti ketepatan waktu, berlaku di sini (Hasibuan, 2019).

Kinerja dan keluaran karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tindakan disiplin. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung produktif dalam pekerjaannya, sehingga disiplin merupakan indikator kekuatan yang baik (Irwan & Latief, 2023).

Dengan demikian, cenderung beralasan bahwa disiplin kerja adalah suatu mentalitas kesediaan dan kesiapsiagaan untuk senantiasa tunduk pada pedoman-pedoman materiil, baik tertulis maupun tidak tertulis, dalam organisasi tempat seseorang bekerja.

Adapun hal-hal yang melibatkan disiplin kerja yang ditulis oleh (Suryanto, 2019) antara lain; memiliki kemampuan dan tujuan kerja yang harus dicapai, memiliki keteladanan, balas jasa atau gaji dan kesejahteraan, adil dan pengawasan yang didalamnya terdapat kedisiplinan perilaku, moral, sikap, gairah dan prestasi kerja.

Industri konstruksi dan pengelolaan jasa infrastruktur jaringan ditangani oleh PT. Telkom Akses Medan, salah satu divisi dari PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Sistem informasi akuntansi yang digunakan PT. Telkom Akses Medan didasarkan pada sistem yang dikembangkan oleh masing-masing anak perusahaan, dengan beberapa modifikasi disesuaikan dengan kondisi organisasi. Hal ini termasuk, namun tidak terbatas pada, peningkatan sistem dan prosedur yang terkomputerisasi dan online di sektor keuangan. Dalam hal ini PT. Telkom sedang mengalami permasalahan, terutama pada sumber daya manusianya. Respon manajemen menunjukkan adanya kendala dalam implementasi sistem, antara lain kurangnya kompetensi pengguna, kurangnya pengetahuan tentang pengembangan

sistem/aplikasi, dan kegagalan dalam memanfaatkan sistem/aplikasi yang dibuat secara optimal. Masalah jaringan dan virus, serta masalah dukungan operasional lainnya, perlu diatasi. Ketepatan waktu dalam menerbitkan/menyajikan laporan keuangan, dalam hal ini laporan keuangan PT, dipengaruhi oleh kurangnya kompetensi SDM dan permasalahan dukungan operasional dalam menjalankan sistem. Lokasi Telkom Access di Medan tidak dapat diandalkan. Masih diperlukannya pelatihan penggunaan sistem informasi akuntansi yang baik, dan personel SDM belum sepenuhnya kompeten dalam penggunaannya.

Karena pemangku kepentingan terdiri dari individu atau asosiasi yang mempunyai kepentingan terhadap dampak kegiatan organisasi, kemudian, pada saat itu, mitra tersebut dapat dan akan mempengaruhi bisnis (Khasanah, Sulistyowati, Hirmantono, & Mas'adah, 2020). PT. Telkom mempunyai kebijakan Fair Usage Policy (FUP) yaitu aturan yang diterapkan provider untuk mengurangi penggunaan internet sehingga membuat pelanggan tidak nyaman karena penurunan kecepatan jika kouta telah melebihi ambang batas (Afrian, 2021). PT. Telkom juga mempunyai harga yang relatif mahal ketimbang dengan yang lainnya. Harga ditetapkan dalam suatu perusahaan harus menggambarkan nilai yang disajikan oleh produk atau jasa yang mereka persembahkan (Ritonga et al., 2023). Walaupun PT. Telkom Akses Medan mempunyai kebijakan FUP serta harga yang cukup mahal maka PT. Telkom harus meningkatkan kinerja karyawan nya dan menambah jumlah karyawan dibidang troubleshooting untuk pencapaian yang baik dan maksimal.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja menurut KBBI (Kemendikbud, 2023) adalah suatu tujuan, suatu pencapaian, atau suatu keterampilan yang ditunjukkan dalam pekerjaan Perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya jika manajemen kinerja sumber daya manusianya buruk. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil usahanya baik dari kualitas ataupun kuantitas didalam melaksanakan tanggung jawabnya. Manajemen kinerja adalah proses mengoordinasikan upaya manajer, karyawan, dan tim untuk meningkatkan hasil bisnis. Metode ini lebih mirip dengan prinsip manajemen berbasis tujuan dibandingkan administrasi komando dan kendali (Mangkunegara, 2016). Manajemen kinerja adalah proses mengoordinasikan upaya manajer, karyawan, dan tim untuk meningkatkan hasil bisnis. Metode ini lebih mirip dengan prinsip manajemen berbasis tujuan dibandingkan administrasi komando dan kendali.

Kinerja seseorang merupakan hasil akhir dari usahanya, mengingat sumber daya yang dimilikinya. Peran dan tingkat motivasi seorang karyawan, serta kemampuan dan minatnya dalam menjelaskan pendelegasian tugas, memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya ketiga metrik ini (Abdurrahman, Purnomo, & Jati, 2019).

Penilaian langsung terhadap pekerjaan seseorang oleh atasan, rekan, diri sendiri, dan bawahan langsung merupakan satu lagi makna eksekusi (Dewi & Ernawatiningsih, 2018).

Kinerja di tempat kerja mengacu pada seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugasnya untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Kinerja digunakan untuk menggambarkan tingkat usaha dan keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan amanah yang dibebankan kepadanya (Ningsih & Natalia, 2020).

Kinerja pegawai adalah hasil akhir usahanya menuju tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor (Lesmana, 2019).

Kinerja di tempat kerja dapat dianggap sebagai hasil yang diperoleh ketika pekerja melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka dengan cara yang konsisten dengan nilai dan prinsip inti organisasi.

Sistem Akuntansi Manajemen

Sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) merupakan bentuk pengendalian organisasi yang dapat digunakan untuk meramalkan secara efektif hasil tindakan saat ini dan masa depan (Suprantiningrum & Lukas, 2021). Untuk mengawasi dan menindaklanjuti penilaian organisasi dengan lebih baik, sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM) mengumpulkan data yang relevan dalam digunakan dalam perencanaan keputusan tersebut (Nainggolan, 2015).

Untuk membantu pertemuan organisasi internal seperti kepala keuangan, administrator produksi, pengawas pameran, dan sebagainya., dewan pembukuan memerintahkan dan melaporkan informasi keuangan (Garaika & Feriyana, 2020).

Pembukuan dewan menurut definisi lain adalah cara paling umum untuk membedakan, memperkirakan, mengumpulkan, mempersiapkan, memeriksa, menguraikan dan menyampaikan peristiwa-peristiwa moneter yang digunakan oleh para eksekutif untuk menyelesaikan persiapan, pengendalian, navigasi dan evaluasi pelaksanaan dalam asosiasi.. (Siregar, 2018).

Selain itu, Akuntansi manajemen mengacu pada subset akuntansi yang berfokus pada melayani kebutuhan eselon atas suatu organisasi. Menurut definisi di atas, akuntansi manajemen adalah cabang ilmu akuntansi yang berfokus pada masalah organisasi dan informasi yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut; itu adalah proses latihan membedakan, membedah, dan menginformasikan peristiwa-peristiwa keuangan yang menghasilkan data para eksekutif (Krismiaji & Y, 2019).

(Resmi, 2020) menyatakan *"Management accounting information system provide information needed to meet certain management objectives. The essence of management accounting information system is the process described by activities, such as data collection, measurement, storage, analysis, reporting and information management"*.

(Kerangka kerja data pembukuan eksekutif membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Pengumpulan informasi, estimasi, kapasitas, pemeriksaan, pengungkapan, dan data dewan merupakan dasar dari kerangka data pembukuan eksekutif.)

Untuk itu, salah satu aliran pemikiran berpendapat bahwa sistem informasi akuntansi manajemen mencakup seluruh siklus penemuan, pengukuran, pengumpulan, pemrosesan, dan deduksi data yang membantu manajer dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi (Yosep & Indriasih, 2020)). Kinerja yang lebih baik, terutama dalam pengambilan keputusan di tingkat organisasi dan pemerintahan, juga merupakan manfaat lainnya. Oleh karena itu, kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dapat didefinisikan sebagai sejauh mana sistem tersebut memenuhi kebutuhan pengguna, secara akurat memprediksi hasil kegiatan, dan meningkatkan kinerja, terutama dalam hal pengambilan keputusan oleh lembaga.

Akuntansi manajemen dapat didefinisikan sebagai proses dimana pemangku kepentingan internal perusahaan atau organisasi (mereka yang terlibat langsung dalam operasi perusahaan sehari-hari) mengidentifikasi, mengukur, selanjutnya memecah informasi untuk membuat data papan yang dapat digunakan untuk pengaturan, pengendalian, navigasi, dan penilaian pelaksanaan.

Disiplin Kerja

Semakin disiplin seorang karyawan, semakin baik kinerjanya di tempat kerja, menjadikan disiplin sebagai fungsi operasional keenam dan terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Produktivitas di tempat kerja menurun ketika pekerja kurang disiplin untuk fokus pada tugas mereka. Disiplin adalah bagian penting dalam menjalankan institusi apa pun. Diharapkan dengan menegakkan aturan dan peraturan, pekerja akan mengembangkan rasa memiliki atas pekerjaan mereka, menjadi perencana dan pengorganisasi yang lebih baik, dan pada akhirnya berkontribusi pada kebaikan yang lebih besar. (Ernanda et al., 2019).

Menurut (Hasibuan, 2019), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Rasa disiplin yang terinternalisasi memotivasi pekerja untuk secara sukarela mematuhi norma-norma organisasi mengenai perilaku dalam pekerjaan (Sutrisno & Latainer, 2019).

Disiplin kerja sebagaimana disinggung di atas adalah sikap para wakil yang mau dan siap menaati dan mengikuti pedoman yang bersifat materiil (baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis), dapat menyelesaikannya, dan tidak menjauhi sanksi apabila menyalahgunakan kewajibannya dan otoritas. Tujuan dari disiplin kelompok dan individu adalah untuk memandu tindakan seseorang menuju dunia yang lebih damai, dan kedamaian di tempat kerja hanya dapat dicapai jika terdapat keselarasan antara hak dan tanggung jawab pekerja

METODE PENELITIAN

Penelitian yang di teliti menggunakan strategi kuantitatif berdasarkan kerangka kausalitas asosiatif. Menyelidiki hubungan antara berbagai faktor adalah tujuan penelitian kausal asosiatif. Studi ini menyoroti kausalitas dan interaksi faktor-faktor yang diselidiki. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak PT. Telkom Akses Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Medan Kualitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan feedback dari 150 PT. Staf Telkom Akses Medan. Penelitian ini menggunakan daftar pernyataan bergaya kuesioner untuk pengumpulan data, dan menggunakan perangkat lunak Analisis Jalur dan Partial Least Square (SmartPLS) untuk pengujian hipotesis terhadap tiga hipotesis utama penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Koefisien jalan pertama: (a) Apabila harga koefisien jalan itu positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain searah, dan bila nilai suatu variabel bertambah, maka nilai variabel yang lain bertambah. demikian pula peningkatan; terlebih lagi (b) Apabila koefisien penilaiannya negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain berlaku sebaliknya; Artinya, peningkatan nilai suatu variabel akan menyebabkan penurunan nilai variabel lainnya. Yang kedua adalah P-Worth, atau tingkat kemungkinan dan kepentingan: (1) sesuatu dianggap signifikan secara statistik jika nilai-P yang terkait kurang dari 0,05; (2) jika tidak, tidak demikian (Juliandi, 2018).

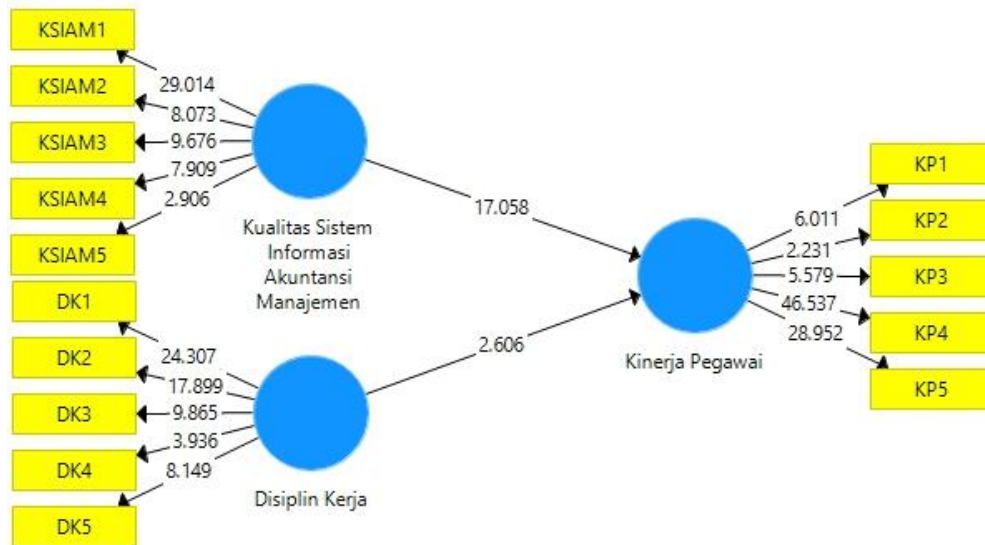
Tabel 1 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,165	0,170	0,063	2,606	0,009
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Kinerja Pegawai	0,720	0,727	0,042	17,058	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 1 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 17,058$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X1 (Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen) terhadap Y (Kinerja pegawai) adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,606$ dan $P-Value = 0.009 < 0.05$ artinya, pengaruh X2 (disiplin kerja) terhadap Y (Kinerja pegawai) adalah positif dan signifikan.



Gambar 1 Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 2 Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,165	0,170	0,063	2,606	0,009
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Kinerja Pegawai	0,720	0,727	0,042	17,058	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Akhiran dari nilai dampak absolut pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Total effect untuk hubungan X1 (kualitas sistem informasi akuntansi manajemen) dan Y (kinerja pegawai) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 17,058 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) Total effect untuk hubungan X2 (disiplin kerja) dan Y (kinerja pegawai) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,606 dengan $P-Values$ $0.009 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Dari informasi hingga saat ini, terdapat hubungan yang positif dan cukup kritis antara sifat kerangka data pembukuan administrasi dengan presentasi perwakilan X1 terhadap Y. SIAM yang berkualitas mampu menyediakan data yang akurat dan tepat waktu kepada pegawai. Ketika data yang disediakan oleh sistem ini dapat diandalkan, pegawai dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih informasional. Ini menghindari kesalahan dalam analisis dan penataan yang dapat mempengaruhi pamerannya. Membedakan, memperkirakan, mengumpulkan, menangani dan menguraikan data yang membantu direktur dalam melakukan kesalahan untuk mencapai tujuan hierarki adalah sifat dari kerangka data pembukuan administrasi. Berdasarkan penelitian hasil penelitian (Liyas, 2020) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen memberikan kontribusi dalam merubah

kinerja karyawan di PT. Primanusa Globalindo Pekanbaru menjadi lebih meningkat. Hal ini memperjelas bahwa kualitas sistem informasi manajemen berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Semakin meningkat pengelolaan sistem informasi akuntansi manajemen sebuah perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja pegawainya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat hubungan kritis antara disiplin kerja dengan pelaksanaan yang representatif yang ditunjukkan dengan tidak tuntasnya konsekuensi tes X2 terhadap Y. Pegawai yang disiplin cenderung lebih patuh terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mereka mengikuti petunjuk kerja dengan baik, sehingga mengurangi peluang terjadinya kesalahan atau pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Ini dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan dan efisiensi operasional.

Disiplin kerja merupakan upaya perwakilan untuk melakukan latihan kerja dengan cara yang benar-benar produktif. Disiplin kerja untuk situasi ini akan bekerja dan pulang tepat waktu. Lalu apa yang dilakukan sesuai dengan perintah. Dalam penelitian (Arfian & Indra, 2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Karena disiplin kerja sangat besar perannya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.

KESIMPULAN

Disiplin kerja ditemukan sebagai faktor pemoderasi antara kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dengan produktivitas pekerja di PT. Telkom Access Medan, menurut penulis studi tersebut. Setelah mengumpulkan dan menganalisis data dari 150 peserta, para peneliti sampai pada temuan pada PT. Telkom Access Medan, kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan dan positif terhadap output pekerja. Disiplin dalam bekerja mempunyai pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap produktivitas di PT. Telkom Akses Medan. Beberapa masukan yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Melakukan pelatihan reguler kepada karyawan yang bertanggung jawab atas penggunaan sistem informasi akuntansi untuk memastikan penggunaan yang lebih efektif serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja sistem informasi akuntansi serta mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan, Memberikan pelatihan intensif kepada karyawan yang bertanggung jawab dalam troubleshooting untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengatasi masalah teknis serta mengidentifikasi karyawan dengan kemampuan troubleshooting yang unggul dan menugaskan mereka sebagai sumber daya untuk membantu dalam situasi darurat; Menyampaikan kebijakan FUP dengan lebih jelas dan transparan kepada pelanggan, termasuk tentang ambang batas penggunaan serta menyediakan alternatif yang adil, seperti paket data tambahan atau opsi peningkatan kecepatan dengan biaya tambahan bagi pelanggan yang melebihi batas FUP ; Melakukan analisis kompetitif untuk memastikan bahwa harga yang ditetapkan sesuai dengan pasar dan produk yang ditawarkan serta memberikan penghargaan atau insentif kepada pegawai yang mencapai hasil yang baik dan maksimal ; Menerapkan kebijakan disiplin yang jelas dan memberikan konsekuensi yang sesuai bagi pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu serta membangun budaya kerja yang mendorong keterlibatan, tanggung jawab, dan disiplin tinggi.

REFERENSI

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*, 26 (2), 66-76.
- Afrian, M. M. (2021, Oktober 28). *Apa itu Kuota Unlimited FUP? Ini Penjelasan Detilnya*. Retrieved Juli 13, 2023, from Kompas.com: <https://money.kompas.com/read/2021/10/28/150000726/apa-itu-kuota-unlimited-fup-ini-penjelasan-detilnya?page=all>
- Arafat, I. R. (2020). *Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Layanan, Penggunaan, Kepuasan Pengguna, dan Manfaat Bersih Monsoonsim Berdasarkan Model Keberhasilan Delone dan Mclean Pada Mahasiswa/i Akuntansi Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

- Arfian, A., & Indra, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtasaya (JRBMT)*, 3, 74.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astari Nuriadini, P. T. (2022). Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan TAM. *Diponegoro journal of Accounting*, 11(1), 1-11.
- Dewi, & Ernawatiningsih. (2018). Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Kota Denpasar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(2), 72-79.
- Ernanda, Y., Tarigan, N. L., Waruwu, S. J., Sinaga, L. N., Natalia, E., & Nainggolan, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Finnet Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3735-3747.
- Ernanda, Y., Fito Yeheskiel Sijabat, A. K. P., Sihombing, W., Sembiring, H., & Nainggolan, E. P. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Medan. *International Journal of Comperative Accounting and Management Sciense*, 2(1), 24-29.
- Garaika, & Feriyana, W. (2020). *Akuntansi Manajemen*. Lampung Selatan, Dsn Tanjung Waras, Desa Merak Batin, Kecamatan Natar Lampung Selatan : CV HIRA TECH.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle. C. M. (2021). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24
- Handayani, & Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trusmedia Grafika.
- Hanum, Z. (2021). Pengaruh Motivasi Minat Dan Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Terhadap Memilih Konsentrasi Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 21(2), 226-232.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)*, 1(3), 209-219.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hervina, E. (2020). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dan Kualitas Informasi Akuntansi Terhadap Kepuasan Pengguna Akhir*. Bandung: UNIKOM.
- Irwan, & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(1), 148-155.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Kaloko, I. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo*. Berastagi: Universitas Quality Berastagi.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kemendikbud. (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Retrieved 03 26, 2023, from Kamus versi online/daring (dalam jaringan): <https://kbbi.web.id/kualitas>
- Khasanah, U., Sulistyowati, R., Hirmantono, A., & Mas'adah. (2020). Pengaruh informasi akuntansi biaya terhadap nilai perusahaan serta implikasinya terhadap tanggungjawab perusahaan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(2), 105-116.
- Krismiaji, & Y, A. A. (2019). *Akuntansi Manajemen (Edisi Ketiga ed.)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lamdika, F. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Pada Kepuasan Pengguna*. Bandung: UNIKOM.
- Lesmana, S. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi dan Pengendalian Dewan Pengawas Syariah terhadap Kinerja Bank Syariah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 1-13.
- Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primanusa Globalindo Pekanbaru. *EQUILIBRIUM*, 8(2), 166-180.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ketigabelas ed.)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maytri, D. (2021). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan: UINSU.

- Nainggolan, E. P. (2015). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 1-13.
- Nainggolan, P. E., & Parinduri, F. N. (2022). Determinants of Stock Returns in Food and Beverage SubSector Manufacturing Companies. *International Journal of Economics Social and Technology (IJEST)*, 1(1), 1-6.
- Ningsih, & Natalia. (2020). Kinerja Karyawan Pada Pt Wook Global Technology Effect of Accounting and Information Systems Work Motivation. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 935-944.
- Rambe, S., & Lubis, H. Z. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *LIABILITIES (JURNALPENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 4(1), 65-78.
- Resmi, K. D. (2020). Quality Analysis Of Management Accounting Information Systems And Organizational Structures On Management Decision Making. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 4(1), 33.
- Riana. (2020). *pengawasan, Penempatan Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Siregar, B. (2018). *Akuntansi Manajemen* (4 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supratinigrum, & Lukas, A. D. (2021, Februari). Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 5(1), 174-185.
- Suryanto, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Skripsi*. Jawa Tengah: Universitas Pancasakti Tegal.
- Sutrisno, E., & Latainer. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.