

**PENGARUH DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK DAN KEMAMPUAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KESUKSESAN PENERAPAN
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KINERJA ORGANISASI
PADA OPD PEMERINTAH KOTA/KABUPATEN
DI WILAYAH PESISIR UTARA PROVINSI RIAU**

Sakura Aulia¹⁾, Ruhul Fitrios²⁾, Adhitya Agri Putra²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : sakuraaulia25@mail

*The Influence of Top Management Support and Human Resource Ability To The Success
of Application of The Accounting Information System and Organizational Performance
on Regional Apparatus Organization in Districts/Cities in The Northern Coast*

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of top management support and human resource ability on the successful application of the accounting information system and organizational performance on regional apparatus organization in districts/cities in the northern coast. The sampling method using analysis and descriptive method. In this study the data needed all population sampled 104 regional apparatus organization. The data analysis used in the study was Smart PLS, while the data used was a questionnaire that had been filled in by each OPD. The results show that, top management support has an affects on the success of the accounting information system and has no affects on the organizational performance, ability human resources has an effect on the success of the accounting information system and organizational performance, the successful application accounting information system has an effect on organizational performance.

Keywords : Top Management Support, Human Resources Ability, The Successful Application Of The Accounting Information System, Organizational Performance.

PENDAHULUAN

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. (Romney & Steinbart, 2018). Oleh karena itu, agar menghasilkan informasi yang akurat maka organisasi harus menjamin kesuksesan dari sistem informasi akuntansi.

Suatu sistem informasi yang sukses dapat dilihat dari relevansi, ketepatan waktu, dan keakuratan informasi masih merupakan kunci keberhasilan IS, bahkan ketika sistem informasi dan langkah-langkah keberhasilan sistem tumbuh

semakin banyak Kompleks (DeLone & McLean, 2016). Keberhasilan pelaksanaan sistem informasi akuntansi (SIA) didefinisikan sebagai penerapan sistem informasi akuntansi yang sukses di bagian yang menjadi perhatian utama organisasi, digunakan oleh satu atau lebih pengguna yang merasa puas dan akan meningkatkan kuliatas kinerjanya (Pairat, 2012).

Dengan meningkatnya Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) maka akan mampu meningkatkan Kinerja Organisasi Sektor Publik (Ni Made, dkk. 2017). Penelitian terdahulu yang berhasil membuktikan pengaruh kesuksesan sistem informasi terhadap kinerja

organisasi (Laudon & Laudon, 2020; Ni Made, dkk. 2017; Darmaningsih, 2017)

Namun kenyataannya, masih banyak penerapan sistem informasi yang belum berhasil, seperti adanya ketidakpatuhan dalam pengelolaan finansial negara karena kelemahan sistem informasi akuntansi dan pelaporan dengan detail pencatatan belum dilakukan atau tidak akurat, sistem informasi akuntansi dan pelaporan tidak memadai, serta sistem akuntansi dan pelaporan belum didukung SDM memadai yang ditemui oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pada tahun 2017.

BPK RI Perwakilan Riau memberikan beberapa catatan untuk diperbaiki dan disempurnakan kepada Meranti untuk laporan 2019, yaitu dalam penerapan aplikasi sistem akuntansi dalam penyajian laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah, BPK RI Thomas Ipoeng masih menemukan beberapa akun yang belum sepenuhnya menggunakan aplikasi akuntansi atau masih dibuat secara manual.

Berdasarkan fenomena tersebut, banyak sekali permasalahan dalam kesuksesan informasi akuntansi, yaitu adanya ketidakpatuhan dalam pengelolaan finansial, pencatatan belum dilakukan atau tidak akurat, sistem informasi akuntansi dan pelaporan tidak memadai, sistem akuntansi dan pelaporan belum didukung SDM memadai, serta beberapa akun yang belum sepenuhnya menggunakan aplikasi akuntansi atau masih dibuat secara manual.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kesuksesan sistem informasi akuntansi, diantaranya dukungan manajemen puncak, dan kemampuan sumber daya manusia.

Dukungan manajemen dimaksudkan untuk memastikan bahwa sistem informasi menerima dana dan sumber daya yang cukup untuk kesuksesannya (Laudon & Laudon (2020)). Penelitian terdahulu yang berhasil membuktikan pengaruh dukungan manajemen puncak

terhadap keberhasilan sistem informasi akuntansi (Yenni Carolina and Azhar Susanto, 2016; Nur Afiah & Rini, 2015).

Dukungan manajemen adalah salah satu faktor yang paling penting untuk memastikan efektivitas IA yang dalam gilirannya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Mohammed Bello, dkk. 2018). Penelitian terdahulu yang berhasil membuktikan pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja organisasi (Abdul Haque & Shamyala Anwar, 2012; Mohammed Bello, dkk. 2018; Dewi, dkk. 2017).

Komponen sistem lainnya yang mempengaruhi keberhasilan sistem adalah brainware (user), yaitu orang yang menggunakan sistem tersebut (Romney & Steinbart, 2018). Kemampuan SDM adalah kapasitas seseorang saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2020). Hasil penelitian yang berhasil membuktikan pengaruh kemampuan SDM terhadap kesuksesan sistem informasi akuntansi (Arzia biwi, dkk. 2015; Septianingrum, 2014; Utami, 2016).

Kinerja organisasi bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan masing-masing anggota (Robbins & Judge, 2020). Menurut Zakiul Amri Rizqina, dkk (2017), kemampuan SDM memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian lainnya yang telah berhasil membuktikan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi diantaranya Argo Trihapsoro (2015), Vera Berliana (2018).

Penelitian ini dapat menjadi sebagai pengembangan ilmu dan untuk pemecahan masalah.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja**

Organisasi Pada Opd Pemerintah Kota/Kabupaten di Wilayah Pesisir Utara Provinsi Riau”

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan manajemen dimaksudkan untuk memastikan bahwa sistem informasi menerima dana dan sumber daya yang cukup untuk kesuksesannya Laudon & Laudon (2020).

Manajemen puncak memegang peranan penting dalam setiap tahap siklus pengembangan sistem (system development life cycle) yang meliputi perencanaan, perancangan dan implementasi, dukungan manajemen puncak meliputi penyusunan sasaran dan penilaian tujuan, mengevaluasi usulan proyek pengembangan sistem informasi, mendefinisikan informasi dan pemrosesan yang dibutuhkan, melalui review program dan rencana pengembangan sistem informasi (Pardani, 2017).

Dong, et al. (2009) menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak berkaitan dengan sumber daya adalah penyediaan dana yang diperlukan untuk hardware, software dan lainnya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan, dukungan manajemen puncak merupakan dukungan yang diberikan dalam bentuk dana dan sumber daya dalam mengembangkan sistem informasi akuntansi oleh manajemen puncak agar tercapainya tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Bocij, et al. (2015:43) menyatakan sistem informasi bisnis membutuhkan lima sumber daya dasar yaitu:

- 1). Sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk pengguna sistem informasi dan mereka yang mengembangkan, memelihara, dan mengoperasikan sistem.
- 2). Sumber daya perangkat keras. Istilah ‘sumber daya perangkat keras’ mengacu pada semua jenis mesin,

bukan hanya perangkat keras komputer.

- 3). Sumber daya perangkat lunak. Dengan cara yang sama, istilah ‘sumber daya perangkat lunak’ tidak hanya merujuk program komputer dan media tempat penyimpanannya. Istilah itu juga bisa digunakan untuk menggambarkan prosedur yang digunakan oleh orang-orang.
- 4). Sumber daya komunikasi. Sumber daya juga diperlukan untuk mengaktifkan sistem yang berbeda mentransfer data.
- 5). Sumber daya data. Resources Sumber daya data menggambarkan semua data yang dapat diakses organisasi untuk, terlepas dari bentuknya.

Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan adalah kapasitas seseorang saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2018). Mc Clelland (dalam Moehariono, 2014: 6) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan kemampuan (ability) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Nurillah, 2014). Mahapatro (2010: 139) menyatakan keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan bekerja tersendat-sendat dan juga mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga (Nurillah, 2014).

Menurut Robbins dan Judge (2018) keahlian pemakai sistem informasi dapat dilihat dari:

- 1). Knowledge (pengetahuan), pengetahuan sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari:

- a) Memiliki pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi.
 - b) Memahami pengetahuan tugas dari pekerjaannya sebagai pemakai sistem informasi.
- 2). Ability (Kemampuan), kemampuan sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari :
- a) Kemampuan menjalankan sistem informasi yang ada.
 - b) Kemampuan untuk mengekspresikan kebutuhan informasi.
- 3). Skill (Keahlian), keahlian sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari:
- 1). Keahlian dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
 - 2). Keahlian dalam mengekspresikan kebutuhan-kebutuhannya dalam pekerjaan.

Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi

Keberhasilan pelaksanaan sistem informasi akuntansi (SIA) didefinisikan sebagai penerapan sistem informasi akuntansi yang sukses di bagian yang menjadi perhatian utama organisasi, digunakan oleh satu atau lebih pengguna yang merasa puas dan akan meningkatkan kualitas kerjanya (Pirat, 2012).

Kesuksesan sistem informasi dapat dilihat dari relevansi, ketepatan waktu, dan keakuratan informasi masih merupakan kunci keberhasilan IS, bahkan ketika sistem informasi dan langkah-langkah keberhasilan sistem tumbuh semakin banyak Kompleks (DeLone & McLean, 2016). Monograf ini mengeksplorasi fondasi dan tren dalam definisi dan pengukuran keberhasilan sistem informasi (DeLone & McLean, 2016).

Dapat disimpulkan sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang dapat mengolah data dan menjadikannya sebagai informasi yang digunakan oleh pihak-pihak yang memerlukan informasi tersebut. Kesuksesan penerapan SIA merupakan keberhasilan penerapan SIA

yang memberikan dampak positif bagi pengguna SIA dan pengguna informasi akuntansi dalam pengambilan keputusan sehingga berdampak terhadap kinerja organisasi.

Model pengukuran keberhasilan sistem informasi yang dikemukakan oleh William H. DeLone dan Emphraim R. McLean, yang dikenal dengan D&M Is Success Model (DeLone dan McLean, 2016) yaitu: (1) System Quality (kualitas sistem), (2) Information Quality (kualitas informasi), (3) Use (penggunaan), (4) User Satisfaction (kepuasan pemakai), (5) Individual Impact (dampak individu), (6) Organizational Impact (dampak organisasi).

Elemen kunci pengukuran keberhasilan sistem informasi ada pada kualitas sistem yang dijalankan, kualitas informasi yang dihasilkan, penggunaan informasi, dan hasil informasi yang digunakan (DeLone & McLean, 2016:4) Kualitas sistem meliputi: adaptability, availability, reliability, response time and usability (DeLone & McLean, 2003). Sistem informasi yang berkualitas akan menyediakan pengguna dengan informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan (Laudon & Laudon, 2020).

Kinerja Organisasi

Menurut Silitonga & Widodo (2017), kinerja organisasi merupakan gambaran dari pekerjaan organisasi dalam mencapai tujuan yang tentunya akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Kinerja organisasi menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi (Bastian dalam Silitonga & Widodo, 2017).

Menurut Sinambela (2012:186), kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk

mencapai kebutuhannya secara efektif. Kemudian dapat disimpulkan, kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dilakukan organisasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuannya secara efektif. Agar kinerja organisasi dapat tercapai maka harus diukur berdasarkan beberapa hal. Pengukuran menggunakan balanced scorecard untuk sektor publik dan nirlaba menurut Niven (2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Perspektif keuangan: bagaimana kita mengelola dan mengalokasikan pendanaan secara efektif untuk mengurangi pengeluaran.
- 2) Perspektif pelanggan: bagaimana kita menciptakan output dari organisasi yang berdampak untuk pelanggan.
- 3) Perspektif proses bisnis internal: untuk menciptakan dampak positif bagi pelanggan saat bertemu atau saat proses pelayanan dan bagaimana kita unggul dalam organisasi.
- 4) Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan: perspektif ini bertujuan untuk mencapai 3 perspektif sebelumnya. Bagaimana kita memanfaatkan teknologi dan sumber daya untuk meningkatkan kemampuan kita dalam mendukung tujuan organisasi.

Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi

Proyek sistem informasi lebih besar kemungkinannya gagal ketika ada partisipasi pengguna yang tidak memadai atau tidak tepat dalam proses pengembangan sistem, kurangnya dukungan manajemen, dan manajemen yang buruk dari proses implementasi (Laudon & Laudon, 2020).

Beberapa hasil penelitian membuktikan pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kesuksesan

sistem informasi akuntansi, diantaranya: Komala (2012), pengetahuan manajer akuntansi dan dukungan manajemen puncak mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian Jufri Darma, dkk (2018) menunjukkan bukti bahwa dukungan manajemen puncak dan efektivitas kepemimpinan mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi keuangan.

H1: Dukungan Manajemen Puncak Berpengaruh Terhadap Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi

Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Organisasi

Kepemimpinan memberikan efek positif kepada individu, kelompok, dan kinerja organisasi (Kinicki & Fugate, 2018). Dukungan manajemen puncak sangat dibutuhkan dalam kesuksesan implementasi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Haque & Anwar, 2012).

Menurut Mohammed Bello, dkk (2018), untuk mencapai tingkat kinerja tinggi jika diberikan dukungan yang mereka perlukan oleh manajemen puncak.. Beberapa hasil penelitian membuktikan pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja organisasi, diantaranya: Dukungan manajemen puncak seharusnya bertanggung jawab atas peningkatan dan pengembangan pandangan strategis jangka panjang tentang perubahan dalam organisasi (Khamis & Dr. Ishwara. P, 2017).

H2: Dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kualitas kinerja organisasi

Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi

Salah satu komponen sistem yang mempengaruhi keberhasilan sistem adalah brainware (user), yaitu orang yang menggunakan sistem tersebut (Romney & Steinbart, 2018). Sistem

informasi tidak akan berjalan jika tidak ada sumber daya manusia sebagai asset tertinggi untuk meningkatkan kegiatan yang dilaksanakan dalam suatu perusahaan. Impinan sebaiknya menyediakan panduan yang yang berhubungan dengan program aplikasi/software yang digunakan agar karyawan mampu mengoperasikan program yang telah disediakan. dan pimpinan sebaiknya memberikan bantuan pada karyawan ketika karyawan menemukan kesulitan yang berhubungan dengan hardware (Pardani & Damayanthi, 2017).

Beberapa hasil penelitian membuktikan pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap kesuksesan sistem informasi akuntansi, diantaranya: Sri Lestari, dkk (2017) kemampuan personal, berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Sukasada. Faridah & Noviyanti (2017), apabila Kemampuan Personal Pengguna Sistem Informasibaik, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. Suartika & Widhiyani (2017), Semakin tinggi tingkat kemampuan teknik personal maka efektivitas penggunaan SIA akan semakin meningkat.

H3: Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi

Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan masing-masing anggota (Robbins & Judge, 2020). Dalam sektor Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam suatu organisasi, karena merupakan faktor penggerak utama dalam suatu organisasi (Kustiah, dkk 2015).

Beberapa hasil penelitian membuktikan pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja

organisasi, diantaranya: Ardiana, dkk (2010), kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan kecuali variabel pengetahuan yang tidak signifikan. Vini Destriyani (2015), kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Nurhazizal M, dkk (2019), kompetensi SDM dan good governance berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa dan good governance memediasi Kompetensi SDM dan kinerja pemerintah desa.

H4: Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Pengaruh Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Organisasi

Menurut McShane dan Glinow (2018:147) balanced scorecard menerjemahkan visi dan misi organisasi ke dalam tujuan kinerja yang spesifik dan terukur yang terkait dengan proses keuangan, pelanggan, internal, dan pembelajaran / pertumbuhan (yaitu, sumber daya manusia), tujuan dari BSC adalah untuk memastikan bahwa seluruh kinerja organisasi ditangkap dalam proses penetapan tujuan.

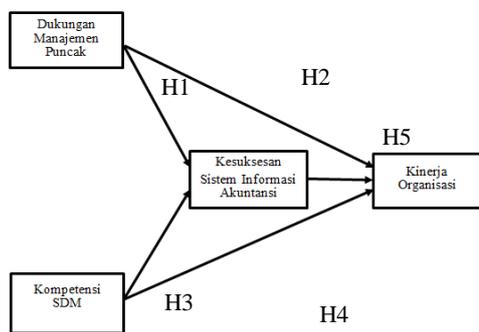
Menurut Rosanty, dkk (2017), teknologi dipandang sebagai alat yang digunakan oleh individu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Mereka menyebutkan, dalam konteks riset sistem akuntansi, teknologi diartikan sebagai system computer (hardware, software dan data) dan jasa yang mendukung pemakai (training, helplines, dan lain-lain) yang disediakan untuk membantu pemakai dalam tugas-tugasnya.

Beberapa hasil penelitian membuktikan pengaruh kesuksesan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi, diantaranya: Irine Chintya (2010) setiap peningkatan pemanfaatan teknologi informasi maka kinerja instansi pemerintah akan meningkat. Dharmaningsih, dkk (2017)

sistem Informasi Akuntansi (SIA) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Organisasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas di Kabupaten Buleleng. Endiana & Sudiartana (2016) Terdapat pengaruh secara langsung penerapan sistem informasi terhadap kinerja UMKM.

H5: Kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Gambar 1 Model Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang ingin diinvestigasi oleh peneliti (Uma Sekaran, 2017). Sampel adalah subset atau subkelompok dari populasi (Sekaran, 2017). Jumlah populasi OPD dimaksud adalah sebanyak 140 (seratus empat puluh) OPD.

Sampel adalah subset atau subkelompok dari populasi (Sekaran, 2017). Untuk menentukan jumlah ukuran sampel minimal yang dikirimkan kuesioner, penelitian ini menggunakan rumus "Slovin" dengan $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$. Untuk menentukan sampel yang terpilih, digunakan teknik *proporsionate stratified random sampling* yang didefinisikan sebagai desain pengambilan sampel probabilitas di mana jumlah subjek sampel yang diambil dari setiap strata bersifat proporsional dengan total jumlah elemen dalam masing-masing strata (Sekaran, 2017).

Tabel 1 Jumlah Populasi dan Sampel

No	Prov/Kota /Kabupaten	Populasi	Sampel
1	Kota Dumai	29	22
2	Kabupaten Bengkalis	32	24
3	Kabupaten Rokan Hilir	26	19
4	Kabupaten Siak	30	22
5	Kabupaten Meranti	23	17
	Jumlah	140	104

Sumber: Website per 20 Januari 2020

Data dan Metoda Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran & Bougie, 2017). Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber (Sekaran & Bougie, 2017). Data primer penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti bersumber dari dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan dan melalui wawancara. Sedangkan data sekunder penelitian ini bersumber dari buku-buku teks, jurnal-jurnal, dan media *on-line* yang digunakan sebagai bahan kajian teori, dan konsep serta hasil penelitian sebelumnya untuk membangun model penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan diajukan secara tertulis telah dirumuskan sebelumnya untuk dijawab oleh responden. Item-item pertanyaan dalam kuisoner didasarkan pada indikator-indikator yang ditemukan dari setiap variable-variabel penelitian; dan menggunakan teknik wawancara yang digunakan untuk mendapatkan penjelasan lebih jauh atau untuk mengkonfirmasi terkait dengan jawaban kuesioner yang telah diberikan oleh

responden yang belum dipahami atau belum lengkap.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden pada setiap OPD. Data deskriptif menggambarkan keadaan atau kondisi responden dapat menjadi informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

Tabel 2 Rincian OPD

No	Keterangan	Jumlah OPD
1	OPD Tersampel	104
2	OPD yang tidak menerima Kuesioner	0
4	OPD yang tidak mengembalikan Kuesioner	15
5	OPD yang mengembalikan Kuesioner	89

Sumber : Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel 3 Responden Menurut Jabatan di OPD

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
2	Kabag/Kabid Akuntansi dan Keuangan	24	9,1%
3	Kasubag Akuntansi dan Keuangan	75	28,6%
4	Pelaksana Akuntansi/Staf Keuangan	124	47,3%
6	Tidak memberikan jawaban	39	14,9%
	Jumlah	262	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (2020)

b. Analisis Verifikatif

Evaluasi Model Pengukuran

Internal consistency merupakan ukuran estimasi keandalan berdasarkan interkorelasi antar indikator variable yang diobservasi. Keandalan diukur dengan

menggunakan cronbach's alpha dan composite reability (Hair 2017:136).

Tabel 4 Hasil Pengujian Reliabilitas

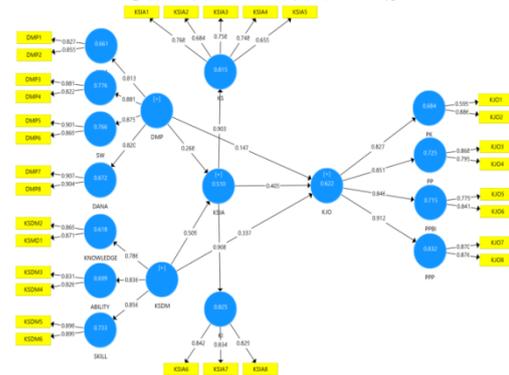
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
DMP	0,879	0,883	0,905
KSDM	0,809	0,811	0,863
KJO	0,857	0,862	0,891
KSIA	0,841	0,845	0,880

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2021)

Berdasarkan Tabel 4, untuk setiap variable memiliki nilai *Cronbach's Alfa* dan *Composite Reliability* di atas 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa varabel memiliki indikator yang reliable atau andal.

Convergent validity ditentukan dengan menggunakan *outer loading* dan *average variance extracted (AVE)*.

Gambar 2 Model PLS



Sumber: Alogarithm PLS (2021)

Tabel 5 Hasil Pengujian Validitas Outer Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Kriteria Validitas
Dukungan Manajemen Puncak			
DMP1 <- SDM	0,827	0,822	Baik
DMP2 <- SDM	0,855	0,854	Baik
DMP3 <- HW	0,881	0,884	Baik
DMP4 <- HW	0,822	0,813	Baik
DMP5 <- SW	0,901	0,902	Baik
DMP6 <- SW	0,869	0,867	Baik
DMP7 <- DANA	0,907	0,906	Baik
DMP8 <- DANA	0,904	0,903	Baik
Kemampuan Sumber Daya Manusia			
KSDM1 <-	0,871	0,871	Baik

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Kriteria Validitas
KNOWLEDGE			
KSDM2 KNOWLEDGE <-	0,869	0,869	Baik
KSDM3 ABILITY <-	0,831	0,833	Baik
KSDM4 ABILITY <-	0,826	0,824	Baik
KSDM5 <- SKILL	0,898	0,896	Baik
KSDM6 <- SKILL	0,899	0,900	Baik
Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi			
KSIA1 <- KS	0,768	0,769	Baik
KSIA2 <- KS	0,684	0,679	Baik
KSIA3 <- KS	0,758	0,758	Baik
KSIA4 <- KS	0,748	0,744	Baik
KSIA5 <- KS	0,655	0,649	Baik
KSIA6 <- KI	0,842	0,842	Baik
KSIA7 <- KI	0,834	0,833	Baik
KSIA8 <- KI	0,829	0,824	Baik
Kinerja Organisasi			
KJO1 <- PK	0,600	0,590	Baik
KJO2 <- PK	0,886	0,886	Baik
KJO3 <- PP	0,868	0,867	Baik
KJO4 <- PP	0,795	0,785	Baik
KJO5 <- PPBI	0,779	0,771	Baik
KJO6 <- PPBI	0,841	0,842	Baik
KJO7 <- PPP	0,870	0,871	Baik
KJO8 <- PPP	0,876	0,874	Baik

Sumber: Hasil olah data Primer (2021)

Hasil *Outer Loading* pada Tabel 5 menunjukkan nilai masing-masing di atas 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator memiliki validitas yang signifikan.

Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas *average variance extracted (AVE)*

	(AVE)
Dukungan Manajemen Puncak (DMP)	0,545
Kinerja Organisasi (KJO)	0,542
Kemampuan Sumber Daya Manusia (KSDM)	0,513
Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi(KSIA)	0,513

Sumber: Hasil olah data Primer (2021)

Hasil pengujian pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berdasarkan nilai AVE memiliki kriteria validitas yang baik.

Tabel 7 Evaluasi Model Struktural

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DMP -> KSIA	0,268	0,267	0,121	2,211	0,027
KSDM -> KSIA	0,509	0,515	0,119	4,285	0,000
DMP -> KJO	0,147	0,141	0,128	1,150	0,251
KSDM -> KJO	0,337	0,344	0,142	2,370	0,018
KSIA -> KJO	0,405	0,403	0,152	2,663	0,008

Sumber: Hasil olah data primer (2021)

Tabel 8 Evaluasi Model Struktural II

	R Square	Adjusted R Square
DMP -> KSIA	0,510	0,498
KSDM -> KSIA		
DMP -> KJO	0,622	0,608
KSDM -> KJO		
KSIA -> KJO		

Sumber: Hasil olah data primer (2021)

R Square menunjukkan bahwa nilai R Square Kesuksesan SIA sebesar 0,510. Hasil menunjukkan bahwa konstruksi Dukungan Manajemen Puncak (DMP) dan Kemampuan Sumber Daya Manusia (KSDM) mampu menjelaskan Kesuksesan SIA sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dijelaskan oleh variabel lain. Selanjutnya variabel Kinerja Organisasi memiliki nilai R Square sebesar 0,622. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruksi Dukungan Manajemen Puncak (DMP), Kemampuan Sumber Daya Manusia (KSDM) dan Kesuksesan SIA (KSIA) mampu menjelaskan sebesar 62,2% Kinerja Organisasi (KJO), sedangkan sisanya sebesar 37,8% dijelaskan oleh variabel lain. Kategori untuk hasil R Square variabel Kesuksesan SIA dan Kinerja Organisasi berada di atas 0,50 - 0,75 dikategorikan sebagai substantial (Hair, 2014: 175).

PEMBAHASAN

Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi

Adanya pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kesuksesan

sistem informasi akuntansi secara signifikan dibuktikan dengan hasil t hitung 2,211 yang lebih besar dari t table 1,96 dengan P Value 0,027. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kesuksesan sistem informasi akuntansi ditentukan oleh besar nilai dari Path Coefficient yaitu 0,268. Nilai statistik deskriptif menunjukkan bahwa penyediaan hardware dan software memiliki nilai yang baik yang berhubungan dengan KSIA. Oleh karena itu, agar penerapan sistem informasi akuntansi yang sukses tercapai maka OPD perlu memerhatikan dukungan manajemen puncak dengan penyediaan hardware dan software.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasil penelitian Jufri Darma, dkk (2018) menunjukkan bukti bahwa dukungan manajemen puncak dan efektivitas kepemimpinan mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi keuangan.

Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kualitas Kinerja Organisasi

Dukungan manajemen puncak tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung 1,150 yang lebih kecil dari nilai t table 1,96 dengan P value sebesar 0,251. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pengambilan keputusan ditentukan oleh besar nilai dari Path Coefficient yaitu 0,147. Semakin meningkatnya dukungan manajemen puncak belum dapat meningkatkan kinerja organisasi. Maka harus didukung oleh faktor lain. Semakin meningkatnya dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh banyak dalam meningkatkan kinerja organisasi, karena nilai dukungan manajemen puncak yang baik tidak dapat membuat nilai kinerja organisasi juga meningkat pada statistik deskriptif.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Haque & Anwar (2012) bahwa dukungan manajemen puncak sangat dibutuhkan dalam kesuksesam implementasi

pengetahuan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi

Kemampuan SDM berpengaruh terhadap KSA. Hasil tersebut didapat setelah diperoleh t hitung 4,285 lebih besar dari t tabel 1,96 dengan P value 0,00. Sedangkan besarnya pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kesuksesan sistem informasi akuntansi ditentukan oleh nilai path coefficient sebesar 0,509. Semakin meningkatnya kemampuan SDM maka akan meningkat pula tingkat kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi. Nilai kemampuan SDM dan KSIA masing-masing menunjukkan nilai yang baik yang berarti dengan meningkatkan kemampuan SDM maka dapat pula meningkatkan KSIA suatu organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan Tjhai Fung Jen (2002) bahwa, semakin tinggi kemampuan teknik personal sistem informasi akuntansi, akan meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi.

Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi

Pengujian juga membuktikan bahwa Kemampuan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung 2,370 yang lebih kecil atau sama dengan nilai t table 1,96 dengan P value sebesar 0,018. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pengambilan keputusan ditentukan oleh besar nilai dari Path Coefficient yaitu 0,337. Semakin baiknya *knowledge*, *ability*, dan *skill* sumber daya suatu organisasi maka akan meningkat pula kinerja organisasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kustiah, dkk (2015) yang mengemukakan bahwa dalam sektor Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam suatu organisasi, karena merupakan faktor penggerak

utama dalam suatu organisasi. Semakin sukses penerapan sistem informasi suatu organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi tersebut. Untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi pada OPD maka perlu ditingkatkan lagi kemampuan SDM, karena kinerja organisasi pada OPD belum dapat dikatakan baik.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Dharmaningsih, dkk (2017) sistem Informasi Akuntansi (SIA) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Organisasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas di Kabupaten Buleleng.

Pengaruh Kesuksesan Sistem informasi akuntansi terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis penelitian juga membuktikan bahwa variabel kesuksesan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil tersebut didapat setelah diperoleh t hitung dari 2,663 lebih besar dari t table 1,96 dengan P value 0,008 lebih kecil dari 0,05. Besar pengaruh kesuksesan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi ditentukan oleh besar nilai dari Path Coefficient yaitu 0,405. Semakin sukses penerapan sistem informasi suatu organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi pada masing-masing OPD masih belum dapat dikatakan baik, maka perlu ditingkatkan lagi KSIA pada OPD agar dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

Penelitian ini sejalan dengan pernyataan McShane dan Glinow (2018:147) balanced scorecard menerjemahkan visi dan misi organisasi ke dalam tujuan kinerja yang spesifik dan terukur yang terkait dengan proses keuangan, pelanggan, internal, dan pembelajaran / pertumbuhan (yaitu, sumber daya manusia), tujuan dari BSC adalah untuk memastikan bahwa seluruh kinerja organisasi ditangkap dalam proses penetapan tujuan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a. Dukungan Manajemen Puncak mempengaruhi Kesuksesan System informasi akuntansi OPD Kota/Kabupaten Wilayah Pesisir di Provinsi Riau. Terdapatnya dukungan manajemen puncak dalam memberikan fasilitas sehingga dapat memberikan kesuksesan pada Sistem Informasi Akuntansi.
- b. Kemampuan Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kesuksesan system informasi akuntansi OPD Kota/Kabupaten Wilayah Pesisir di Provinsi Riau. Kemampuan Sumber Daya Manusiayang baik pada setiap OPD dapat memberikan kesuksesan pada Sistem Informasi Akuntansi.
- c. Dukungan Manajemen Puncak tidak mempengaruhi Kinerja Organisasi OPD Kota/Kabupaten Wilayah Pesisir di Provinsi Riau. Kinerja Organisasi ternyata dipengaruhi secara dominan oleh faktor lain yang harus diteliti lebih lanjut.
- d. Kemampuan Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja Organisasi OPD Kota/Kabupaten Wilayah Pesisir di Provinsi Riau. Ternyata Kemampuan Sumber Daya Manusia yang baik dapat meningkatkan Kinerja Organisasi pada OPD.
- e. Kesuksesan Sistem informasi akuntansi mempengaruhi Kinerja Organisasi OPD Kota/Kabupaten Wilayah Pesisir di Provinsi Riau. Kesuksesan Sistem informasi akuntansi baik sehingga dapat mempengaruhi Kinerja Organisasi di lingkungan OPD Kota/Kabupaten Wilayah Pesisir di Provinsi Riau.

Saran

- a. Saran untuk Pengembangan Ilmu
 - 1) Agar R^2 dalam penelitian selanjutnya dapat maksimal, maka disarankan agar menambahkan faktor lain dalam penelitian berikutnya.

- 2) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan sampel penelitian ini dapat diperluas ke seluruh Kabupaten di Provinsi Riau.
- b. Saran untuk Pemecahan Masalah
- 1) Agar sistem informasi akuntansi dan informasi yang dihasilkan berkualitas, penting untuk meningkatkan dukungan manajemen puncak dicirikan dengan penyediaan hardware dan software, serta kemampuan SDM yang dicirikan dengan knowledge, skill, dan ability.
 - 2) Agar meningkatkan kinerja organisasi yang berkualitas, maka penting untuk memperkuat kemampuan SDM yang dicirikan dengan knowledge, skill, dan ability, serta memperkuat KSIA dicirikan dengan kualitas sistem dan informasi yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bello, Suleiman Mohammed, dkk. (2018). Internal audit quality dimensions and organizational performance in Nigerian federal universities: the role of top management support. *Journal of Business and Retail Management Research* Vol. 13 Issue 1
- Berliana, Vera. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur* Vol. 7 No. 2
- Biwi, Arzia, dkk. (2015). Pengaruh Kapabilitas Personal Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. *Jurnal Akuntansi* Volume 3 No. 1
- Bocij, Paul; Andrew Greasley And Simon Hickie. (2015), *Business Information Systems Technology, Development and Management for the E-Business*. Fifth edition. London: Pearson Education Limited
- Chintya, Irine. (2010). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok (Studi Pada Skpd Kota Solok). Solok: Universitas Negeri Padang
- Darma, Jufri. (2018). The Role of Top Management Support In The Quality of Financial Accounting in formation Systems. *Journal of Applied Economic Sciences* Volume 13 Issue 4(58)
- Darmaningsih, Putu Dian, dkk. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (Sia), Human Capital, dan Budaya Organisasi Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Organisasi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Dinas di Kabupaten Buleleng. *Jurusan Akuntansi S1* Volume 7, No.1 Tahun 2017
- DeLone, W. and E. R. McLean, (2016). Information System Success Measurement, *Foundation and Trends in Information Systems*, Vo. 2, Issue 1, Now Publisher Inc., Hanover US.
- Destriyani, Vini. (2015). Pengaruh Good Governance, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti). *Jurnal Ekonomi* Vol. 2 No. 2
- Dewi, Putu Sukma, dkk. (2017). Pengaruh Sistem Informasi

- Akuntansi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Hotel di Kabupaten Buleleng. *Jurnal akuntansi* Vol:7 No. 1 Tahun 2017
- Dong, Linying; Derrick Neufeld and Chris Higgins. 2009, Top management support of enterprise systems implementations. *Journal of Information Technology*, 24, pp.55–80
- Haque, Abdul & Shamyla Anwar. (2012). Linking Top Management Support and IT Infrastructure with Organizational Performance: Mediating Role of Knowledge Application. *Jurnal Sosial Sains* Vol. 8, No. 1, 2012, pp. 121-129
- Khamis, Amran M.Q. & Dr. Ishwara. P. (2017). Top Management Support And Accounting Information System. *Jurnal Internasional Penelitian dan Pengembangan* Volume: 2 Issue: 11
- Kinicki, Angelo, dan Mel Fugate (2018). *Organizational Behavior A Practical, Problem Solving Approach*. Newyork: McGraw Hills Company.
- Komala, Adeh Ratna. (2012). The Influence of The Accounting Managers' Knowledge and The Top Managements' Support on The Accounting Information System and Its Impact on The Quality of Accounting Information: A Case of Zakat Institutions in Bandung. *Jurnal Manajemen Global* Volume 4. Number 1
- Laudon, Kenneth C & Laudon, J.P. (2020). *Management Information Systems Managing the Digital Firm. 16th Edition*. New York: Pearson Education Limited
- Mahapatro, B.B., 2010. *Human Resource Management, New Age International Publisher, New Delhi*.
- McShane, Steven L, dan Mary Ann Von Glinow (2018). *Organizational Behavior 8 th Ed*. Newyork: McGraw Hills Company.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Niven, R Paul. 2008. *Balanced Scorecard Step-By-Step For Government And Nonprofit Agencies Second Edition*. ISBN 978-0-470-18002-0
- Nurhazizal M, dkk. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pemerintah Desa: Good Governance Sebagai Pemeditasi. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 8, No.1
- Nurillah (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SKAD), Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. (Studi Empiris Pada SKPD Kota Depok).
- Pairat & Pornpandejwittaya. 2012. Effectiveness of AIS: Effect on Performance of Thai-Listed Firms In Thailand, *International Journal Of Business Research*, July, 2012. Vol 12 Issue 3.
- Pardani Kadek Kusuma & I Gst Ayu Eka Damayanthi. (2017). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Manajemen Puncak Dan Kemampuan Pemakai Terhadap Efektivitas

- Sistem Informasi Akuntansi. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.19.3
- Rizqina, Zakiul Amri, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks). Jurnal Magister Manajemen Volume 1, No.1
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. 14th Edition. Pearson Education: United States
- Romney, dkk. (2018). *Accounting information systems 14th Edition*. Pearson Education, Inc.
- Septianingrum, Putri Aryani. (2014). Pengaruh Dukungan Top Management, Kemampuan Pengguna, Serta Adanya Pelatihan dan Pendidikan Pengguna Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus Pada Bpjs Ketenagakerjaan Semarang Dan D.I Yogyakarta). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Silitonga, P. Eddy Sanusi and Djoko Setyo Widodo. 2017. Analysis Of Organization Commitment and Competence To Jb Satisfaction and Organizational Performance At Bekasi City Government. Int. J. Adv. Res, Vol 5, No. 7
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sri Lestar, Ni Made, dkk. (2017). Pengaruh Partisipasi Pemakai Sistem Informasi, Kemampuan Personal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Peran Pengawas Internal Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Se-Kecamatan Sukasada. Jurnal Akuntansi Volume 7 No 1 Tahun 2017
- Trihapsoro, Argo. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali). Boyolali: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Utami, Shendy Cahyaning, dkk. 2016. Pengaruh Kemampuan Pengguna Sistem Informasi, Keterlibatan Pengguna, dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada Pt Btpn Area Surakarta. Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi Vol. 12 No. 2