

Pengaruh Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Pada CV. Merapi Kendal Jawa Tengah

Susi Nurma Septiani¹, Bagus Kusuma Ardi²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

Abstract. *The purpose of this study was to determine the Accounting Information System for Cash Receipts in CV. Merapi Kendal, Central Java. The type of research that will be used is associative with a quantitative approach. The population in this study were employees of CV. Merapi Kendal, Central Java, which found 183 people, while the sample used in this study was 40 respondents using purposive sampling technique. The method of data collection through the distribution of the analysis questionnaire used in this study was multiple linear regression*

The results showed that Internal Control, Human Resource Competence and Organizational Commitment had a positive and significant effect on Accounting Information Systems and the adjusted value of R square in the regression model obtained was 0.816, which means that 81.6 percent of Accounting Information System variables can be explained by the variable Internal Control, Human Resource Competence and Organizational Commitment while the remaining 18.4 percent is explained by other variables outside this study.

Keywords: *Internal Control, Human Resource Competence, Organizational Commitment and Accounting Information Systems.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Sistem Informasi Akuntansi Pada CV. Merapi Kendal Jawa Tengah. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Merapi Kendal Jawa Tengah yang berjumlah 183 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner sedangkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi liner berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi serta hasil nilai adjusted R square pada model regresi diperoleh sebesar 0,816 yang artinya 81,6 persen variabel Sistem Informasi Akuntansi dapat dijelaskan oleh variabel Pengendalian intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 18,4 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Pengendalian intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi.

LATAR BELAKANG

Perkembangan dan kemajuan pada masyarakat saat ini sangat pesat dalam semua usaha baik dalam bidang jasa, industri, maupun dalam bidang perdagangan, semua berusaha untuk merealisasikan tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Masyarakat di dalam menjalankan usahanya membutuhkan uang tunai atau kas. Masalah penerimaan kas merupakan salah satu yang harus diperhatikan, karena penerimaan kas membutuhkan suatu pengendalian internal yang efektif jika pengendalian internal yang dijalankan atau dilakukan kurang efektif maka bisa terjadi kerugian pada suatu perusahaan. Kas itu sendiri cenderung mudah dipindah tangankan, mudah ditransfer dan keinginan untuk memilikinya tinggi. Sehingga kas tergolong sebagai aset yang paling liquid, karena mudah digelapkan dan dimanipulasi serta dapat menimbulkan penyelewengan dari sisi keuangan (Cahyaningsih, 2016).

Sistem pengendalian intern adalah struktur pengendalian intern suatu organisasi terdiri dari kebijakan dan prosedur yang diciptakan untuk memberikan jaminan yang memadai agar tujuan organisasi dapat dicapai (Mulyadi, 2012: 120). Proses untuk mengamankan hasil penjualan suatu perusahaan sangat diperlukan prosedur pemeriksaan yang dirancang untuk memverifikasi efektifitas sistem pengendalian intern, efektivitas sistem pengendalian intern perusahaan sangat diperlukan terutama ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai frekuensi pelaksanaan proses dari pengendalian yang ditetapkan, mutu pelaksanaan prosedur pengendalian dan karyawan yang melaksanakan prosedur pengendalian tersebut.

Menurut Griffin dan Gregory (2013: 497) komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterikatan seseorang dengan suatu organisasi. Komitmen organisasi yang kuat dicirikan oleh dukungan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan untuk tetap bersama organisasi.

Kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan dan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2013: 40).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai Sistem Informasi Akuntansi dilakukan oleh Fiqgiya (2020) tentang analisis sistem pengendalian internal atas penerimaan kas pada Rumah Sakit Umum Daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal atas penerimaan kas RSUD Ratu Aji Putri Botung ada beberapa yang belum sesuai dengan unsur-unsur sistem pengendalian internal karena terdapat perangkapan tugas pada fungsi penerimaan kas yaitu fungsi pencatatan merangkap sebagai kasir, fungsi penerimaan kas merangkap sebagai pengeluaran dana talangan ambulan, penggunaan SIMRS yang belum maksimal, terlambatnya pengajuan klaim kepada debitur dan tidak dilakukan pemeriksaan oleh fungsi pengawas internal RSUD secara mendadak pada fungsi penerimaan kas.

Penelitian yang dilakukan oleh Hertati (2020) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap sistem informasi keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi keuangan. Penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2018) tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kualitas management terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di Pemda Kabupaten Agam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan kualitas management berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di Pemda Kabupaten Agam.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2017) tentang pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen (studi pada PT. Inti Bumi Perkasa). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningsih (2016) tentang efektivitas pengendalian internal kas melalui evaluasi sistem informasi akuntansi penerimaan kas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui sistem informasi akuntansi penerimaan kas dalam pengendalian internal kas belum efektif dan berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari adanya perangkapan tugas pada bagian kasir yang merangkap pada bagian pembukuan, slip setoran yang belum rangkap, belum bernomor urut, dan pemakaiannya belum berdasarkan pertanggungjawaban petugas. Prosedur yang dijalankan, fungsi yang terkait, dokumen-dokumen, dan catatan akuntansi belum berperan aktif dalam penerimaan kas.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasmita (2012) tentang peran pengendalian internal pada audit Sistem Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi Terkomputerisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal pada audit Sistem Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi terkomputerisasi mempunyai peran yang sangat penting.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Pengendalian Intern

Pengertian pengendalian intern (internal control) menurut Sugiarto (2009: 126) adalah pedoman kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk menjalankan kegiatan atau fungsi operasi perusahaan dimana untuk melindungi aset perusahaan dari kesalahan penggunaan, memastikan bahwa informasi usaha yang disajikan akurat dan meyakinkan bahwa hukum serta peraturan telah diikuti. Menurut Sujarweni (2015) menyatakan pengendalian intern merupakan suatu sistem yang dibuat untuk memberi jaminan bagi unsur-unsur yang ada dalam perusahaan. Pengendalian intern dilakukan untuk menjaga aset dan kekayaan perusahaan serta menjaga segala aspek dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian pengendalian intern di atas, dapat dipahami bahwa pengendalian intern adalah proses, karena hal tersebut menembus kegiatan operasional organisasi dan merupakan bagian internal dari kegiatan manajemen dasar. Pengendalian intern hanya dapat menyediakan keyakinan memadai, bukan keyakinan mutlak. Hal ini menegaskan bahwa sebaik apapun pengendalian intern dirancang dan dioperasikan, hanya dapat menyediakan keyakinan yang memadai, tidak dapat sepenuhnya efektif dalam mencapai tujuan pengendalian internal meskipun telah dirancang dan disusun sedemikian rupa dengan sebaik-baiknya. Bahkan bagaimanapun baiknya pengendalian intern yang ideal dirancang, namun keberhasilan tergantung pada kompetisi dan kendala dari pada pelaksanaannya yang tidak terlepas dari berbagai keterbatasan.

Menurut COSO (2013:9) menjelaskan bahwa pengendalian intern tidak bisa mencegah penilaian buruk atau keputusan, atau kejadian eksternal yang dapat menyebabkan sebuah organisasi gagal untuk mencapai tujuan operasionalnya. Dengan kata lain, bahkan sistem pengendalian intern yang efektif dapat mengalami kegagalan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa keterbatasan-keterbatasan yang ada mungkin terjadi sebagai hasil dari penetapan tujuan-tujuan yang menjadi prasyarat untuk pengendalian

internal tidak tepat, penilaian manusia dalam pengambilan keputusan yang dapat salah dan bias, faktor kesalahan/kegagalan manusia sebagai pelaksana, kemampuan manajemen untuk mengesampingkan pengendalian internal, kemampuan manajemen, personel lainnya, ataupun pihak ketiga untuk menghindari kolusi, dan juga peristiwa-peristiwa eksternal yang berada di luar kendali organisasi.

Menurut Siti dan Ely (2010:238), mengenai keterbatasan dari pengendalian intern yaitu sebaik-baiknya desain dan operasi pengendalian intern, pengendalian intern hanya memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris berkaitan dengan usaha untuk mencapai tujuan pengendalian intern organisasi. Hal tersebut disebabkan karena pengaruh dari keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian intern, yaitu:

- a. Pertimbangan manusia dalam pengambilan keputusan dapat salah.
- b. Pengendalian intern dapat rusak karena kegagalan yang sifatnya manusiawi seperti kekeliruan sederhana.
- c. Adanya kolusi antara personel sehingga pengendalian tidak efektif.
- d. Manajemen yang mengabaikan pengendalian intern.
- e. Biaya pengendalian intern tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut.

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2010:123) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu; “Organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole”.

Hunt et al. (dalam Valentine et al., 2010:77) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum diartikan sebagai ketertarikan karyawan dalam hubungannya dengan sebuah organisasi. Sedang dalam penjelasan secara luas menurut Mowday et al. (dalam Steve, 2002:133) komitmen organisasi dapat dilihat pada karyawan yang mengabdikan kepada organisasi sesuai pekerjaannya dan bekerja sepenuh hati demi kepentingan organisasi serta mereka akan memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut Meyer dan Allen (dalam Steve, 2002:133) mendefinisikan

komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*.

Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2008:148) menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

1. Affective commitment

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

Meyer dan Allen (dalam Steve, 2002:134) menjelaskan bahwa karyawan akan cenderung mengembangkan tipe komitmen afektif jika penerimaan mereka tentang organisasi itu fair dalam memperlakukan mereka. Adanya suatu keyakinan bahwa karyawan mengembangkan komitmen afektif apabila mereka melihat organisasi sebagai tempat dimana mereka merasa penting dan kompeten untuk tetap berada di organisasi.

2. Continuance commitment

Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen *continuance* ini lebih terbuka. Menurut dugaan Becker (dalam Steve, 2002:135) *continuance commitment* berkaitan dengan konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari

bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2008 : 110) mengemukakan bahwa karyawan dengan komitmen continuance tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (need to).

3. Normative commitment

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dll.

Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Pemberdayaan dalam hal ini merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari karyawan akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi, dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen organisasi terhadap organisasi. Komitmen normatif ini lebih berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi.

Meyer dan Allen juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen ini didasarkan kepada norma yang ada dalam diri karyawan, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (ought to). Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

Ketiga komitmen di atas mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima individu selama aktif pada suatu organisasi. Individu berkomitmen pada organisasi karena adanya kebutuhan untuk berkomitmen karena dirasakan bahwa organisasi memberikan keuntungan baginya. Individu juga merasa harus berkomitmen pada organisasi karena adanya suatu kewajiban dalam dirinya, serta memberikan pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan kemampuan (liability) (Wibowo, 2007).

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik lainnya atau kompetensi pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Marwansyah, 2016). Sedangkan Sumber daya manusia adalah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Arfianti (2011) menyatakan kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, didukung dengan latar belakang pendidikan dan pelatihan, serta mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Sehingga sumber daya

manusia (SDM) tersebut mampu memahami logika akuntansi dengan baik dalam penerapan sistem akuntansi.

Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Susanto (2013:72) Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Sedangkan Bodnar dan Hopwood (2010:1) mengemukakan pengertian sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari sumber daya yang akan mentransformasikan data-data keuangan menjadi informasi yang diolah secara manual maupun dengan bantuan komputer yang berguna bagi pengambilan keputusan. Definisi tersebut menggambarkan bahwa formulir-formulir, catatan-catatan, dan prosedur-prosedur serta jenis-jenis alat yang digunakan untuk mengolah data yang berhubungan operasi dari suatu badan usaha yang bertujuan untuk menghasilkan umpan balik dalam bentuk laporan yang diperlukan oleh manajemen untuk mengendalikan operasi perusahaan.

Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Susanto (2013:8) sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data keuangan yang berasal dari berbagai macam sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam penilaian. Pemakai informasi tersebut dapat berasal dari dalam perusahaan seperti manajer atau dari luar seperti pelanggan dan pemasok.

Menurut Mulyadi (2014:19) tujuan sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru.
2. Memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem yang sudah ada, baik mengenai suatu, ketepatan penggajian maupun struktur informasinya.
3. Memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan internal, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (reliability) informasi akuntansi dan juga untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan terhadap kekayaan perusahaan.

4. Mengurangi biaya klerikal dalam pemeliharaan catatan akuntansi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berupa skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisioner. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik (Sugiyono, 2014).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2014 : 57) Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Merapi Kendal Jawa Tengah yang berjumlah 183 orang.

Menurut Sugiyono (2014:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik Pengambilan Sampel dalam penelitian ini dengan purposive sampling dengan kriteria :

1. Karyawan yang berkaitan dengan proses sistem informasi akuntansi
2. Karyawan yang berkaitan dengan sistem pengendalian internal perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengendalian intern (X1) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengendalian intern (X1) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y). Pernyataan tersebut sesuai dengan uji t yang dilakukan yaitu $t_{hitung} 5,300 > t_{tabel} 2,028$ Atau tingkat signifikansi $t_{0,000} < t_{0,05}$, maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pengendalian intern (X1) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y) pada karyawan penerimaan kas CV. Merapi Kendal Jawa Tengah.

Dengan demikian, hasil penelitian ini penelitian yang dilakukan Yasmita (2012) menyatakan bahwa Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y)

Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y). Pernyataan tersebut sesuai dengan uji T yang dilakukan yaitu $t_{hitung} 2,201 > t_{tabel} 2,028$ Atau tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y) pada karyawan penerimaan kas CV. Merapi Kendal Jawa Tengah Dengan demikian, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hertati (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y).

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y). Pernyataan tersebut sesuai dengan uji T yang dilakukan yaitu $t_{hitung} 2,208 > t_{tabel} 2,208$ Atau tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$, maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y) pada karyawan produksi CV. Merapi Kendal Jawa Tengah.

Dengan demikian, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2018) yang menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Pengendalian intern, Pengendalian intern Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas CV. Merapi Kendal Jawa Tengah yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi penerimaan kas CV. Merapi Kendal Jawa Tengah
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi penerimaan kas CV. Merapi Kendal Jawa Tengah
3. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Informasi Akuntansi penerimaan kas CV. Merapi Kendal Jawa Tengah

Saran

1. Bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel karena berdasarkan koefisien determinasi masih ada 18,4% dipengaruhi variabel lain seperti disiplin kerja dan komitmen organisasi sehingga dalam penelitian ini masih ada potensi untuk mengembangkannya.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil metode penelitian kualitatif karena penelitian kualitatif yang diutamakan adalah menonjolkan kualitas deskripsi analisis serta hasil pengembangan permasalahan yang berkaitan dengan Sistem Informasi Akuntansi.
3. Berdasarkan alat uji analisis deskriptif diketahui masih ada beberapa indikator yang memiliki skor terendah dibandingkan indikator lainnya, hal tersebut mencerminkan bahwa masih banyak yang harus ditingkatkan dalam meningkatkan Sistem Informasi Akuntansi CV. Merapi Kendal Jawa Tengah, Pengendalian intern memiliki skor terendah yaitu sebesar 11.79%, maka disarankan CV. Merapi Kendal Jawa Tengah untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia antara perusahaan dan karyawan agar Sistem Informasi Akuntansi semakin baik.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, I. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi pada PT. Inti Bumi Perkasa). *Jasa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 1(2), 12-28.
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arfianti, Dita. 2011. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah (Studi pada satuan kerja perangkat daerah di kabupaten batang). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Azhar Susanto, (2013), *Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan*, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung.
- Bodnar dan Hopwood. 2010. *Accounting Information System*, Pearson Education inc. New Jersey: Upper saddle River.
- Cahyaningsih, Novina dan Iwan Setya. 2016. Efektivitas Pengendalian Internal Kas melalui Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas. *Jurnal RITMIK*, 167-183.
- Ely Suhayati., & Siti Kurnia Rahayu. (2010). *AUDITING, Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- COSO. 2013. *Internal Control – Integrated Framework*. American Institute of Certified Public Accountants.
- Fiqgiya, Nurfatin. 2020. Analisis Sistem Pengendalian Internal Atas Penerimaan Kas pada Rumah Sakit Umum Daerah. *Akuntabel*. Volume 17 Nomor 1.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Griffin dan Gregory. 2013. *Organizational Behavior*. USA: Cengage Learning.
- Hertati.L, Fery.I, Safkaur.O.2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Sistem Informasi Keuangan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi* Volume 13 (1),125-136
- Horngren, Charles T., Srikant M. Datar., George Foster., (2008). *Akuntansi Biaya: Penekanan Manajerial*. Edisi Sebelas. (Diterjemahkan oleh: Desi Adhariani). PT Indeks. Jakarta.
- Hunt SA et al, 2011. Guideline update for the diagnosis and management of chronic heart failure in the adult. *European Journal Of Heart Failure*.[http://www. European Heart Journal.com/2011/](http://www.EuropeanHeartJournal.com/2011/)
- Luthans. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refrika Aditama.
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. 2012 .Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. 2014. Sistem Akuntansi. Jakarta : Salemba Empat.
- Mowday, Richard T. et. al., 2002. Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover. Academic Press Inc., New York.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Steve. 2002. Organizational Psychology. United States of America : Library of Congress Cataloging.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Bandung : Alfabeta.
- Susanto, Azhar. 2013. Sistem Informasi Akuntansi I : Pendekatan Manual Pratik Penyusunan Metode dan Prosedur. Bandung : Lingga Jaya.
- Yasmita, Yulia Anarta. 2012. Peran Pengendalian Internal pada Audit Sistem Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi Terkomputerisasi. Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi. Volume 1 Nomor 3.