

Komitmen Organisasi Dan Pengetahuan Karyawan Dalam Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Organizational Commitment and Employee Knowledge In Influencing the Successful Implementation of Accounting Information Systems

Yudhi Yuliansyah

Business And Capital Market Collage

yudhiyuliansyah@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan pengetahuan manajer terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jimac Group. Pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. responden diatas maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 157 karyawan yang bekerja di Jimac Group. Teknik analisis data dimulai dengan uji statistik deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan uji normalitas data, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji linearitas regresi, uji normalitas regresi, heteroskedastisitas, uji multikolonieritas. Uji hipotesis menggunakan uji korelasi parsial, uji korelasi berganda, regresi parsial, regresi berganda, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengetahuan karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan penerapan SIA secara parsial maupun simultan. Nilai adjusted R-Square sebesar 0,318, artinya besarnya koefisien determinasi sebesar 0,318 hal ini menyatakan bahwa variabel independen menjelaskan variabel dependen sebesar 31,8%. Sisanya 68,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pelatihan karyawan dan lain-lain.

Kata Kunci - Keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, komitmen organisasi dan pengetahuan karyawan

Abstract - *This study aims to analyze the effect of organizational commitment and knowledge of managers on the successful implementation of accounting information systems. The population in this study were all employees of the Jimac Group. Sampling using purposive sampling. respondents above, the number of respondents in this study were 157 employees who work in the Jimac Group. The data analysis technique begins with descriptive statistical tests, then continues with data normality tests, data quality tests consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of regression linearity tests, regression normality tests, heteroscedasticity, multicollinearity tests. Hypothesis testing using partial correlation test, multiple correlation test, partial regression, multiple regression, and the coefficient of determination.*

The results of this study indicate that organizational commitment and employee knowledge together have a significant influence on the successful implementation of AIS partially or simultaneously. The adjusted R-Square value is 0.318, meaning that the coefficient of determination is 0.318, this means that the independent variable explains the dependent variable at 31.8%. The remaining 68.2% is influenced by other variables such as employee training and others.

Keywords - *Successful implementation of accounting information systems, organizational commitment and employee knowledge*

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan teknologi informasi semakin pesat. Hampir segala sektor kehidupan baik ekonomi, sosial, politik maupun pendidikan telah mengaplikasikan teknologi informasi. Keadaan ini menyebabkan suatu perusahaan harus mampu berkompetensi dalam dunia bisnis agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Perkembangan teknologi informasi tidak terlepas dengan perkembangan sistem informasi itu sendiri. Penggunaan sistem informasi dapat menciptakan informasi yang berkualitas yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan Informasi yang tepat, maka perusahaan dapat memperoleh

apa yang telah menjadi tujuannya Sistem informasi digunakan untuk dapat menunjang semua aktifitas organisasi maupun institusi. Penggunaan sistem informasi mencakup sampai ke tingkat operasional untuk meningkatkan kualitas produk serta produktivitas operasi.

Menurut O'Brian dikutip oleh Yakub (Yakub, 2012) sistem informasi (*information system*) merupakan kombinasi teratur dari orang-orang, perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi, dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. Komponen Sistem Informasi Menurut Yakub (Yakub, 2012) Sistem informasi merupakan sebuah susunan yang terdiri dari beberapa komponen atau elemen.

Penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan semestinya dapat membantu dalam menjalankan kegiatan usahanya dalam memberikan jasa pelayanannya kepada masyarakat, mengingat sangat pentingnya peran sistem informasi bagi perusahaan dalam persaingan bisnis yang sangat ketat serta banyak perusahaan - perusahaan terus mengembangkan sistem informasi. Karena sistem informasi yang relevan dapat mempengaruhi pemberian jasa tersebut, baik dalam hal waktu ataupun keakuratannya. Penerapan sistem informasi akuntansi dipengaruhi keberhasilannya oleh faktor individu dan sistem (*hardware, software, jaringan, prosedur, tugas, dan lain-lain*).

Organisasi dalam suatu perusahaan berada ditengah-tengah lingkungan yang mempunyai kadar kompleksitas yang berbeda dengan antar lingkungan organisasi yang lain. Kompleksitas ini berakibat pada ketidakpastian lingkungan tinggi yang mempengaruhi keberadaan dan keberlangsungan organisasi (Jones, 2003). Masing-masing suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan sistem informasi yang relatif fit dengan ketidakpastian lingkungan tersebut.

Aksesibilitas dan kapabilitas dalam pengintegrasian informasi menjadi faktor penting pengambilan keputusan strategis. Organisasi harus mampu mendesain dan mengembangkan sistem informasi yang berkualitas untuk menunjang kinerja. Guimaraes et al. (Guimaraes, Staples, & McKeen, 2003) menyatakan bahwa bisnis mempunyai ketergantungan yang tinggi terhadap sistem informasi yang dikembangkan. Lebih jauh dinyatakan bahwa perlu dilakukan upaya yang terus-menerus dalam menjaga dan memperbaiki kualitas sistem yang saat ini dikembangkan (Person et al, 2001). Bahkan dalam artikelnya, Hartman sebagaimana dikutip Guimaraes et al. (Guimaraes, Staples, & McKeen, 2003) menyatakan perlunya penerapan *Total Quality Management* (TQM) agar sistem informasi yang dikembangkan menjadi berkualitas.

Pengadopsian dan pengembangan sistem informasi merupakan investasi yang sangat mahal, namun demikian sistem yang mahal belum tentu merupakan sistem berkualitas sesuai dengan harapan. Hal ini tentu saja menjadi pertanyaan menarik, bagaimanakah suatu sistem informasi dinilai berkualitas? Untuk menjawab pertanyaan ini tentu saja tidak mudah mengingat bergantung pada berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat menyangkut manajemen, personalia maupun pengembang dari sistem informasi itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal lebih menyangkut para stakeholder yang merasakan dampak dari implementasi sistem informasi. Sistem yang berkualitas akan mendorong keberhasilan (implementasi) sistem, implikasi selanjutnya adalah adanya peningkatan kinerja secara keseluruhan, baik menyangkut karyawan, pimpinan, pemilik, maupun organisasi itu sendiri. Dalam hal inilah suatu sistem dinilai berjalan secara efektif, dikarenakan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan berbagai konstituen yang ada dalam organisasi, baik secara individual maupun secara kelompok (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2003).

Pengembangan sistem informasi merupakan sebuah keputusan yang sangat strategis. Selain menyangkut investasi yang cukup besar, terdapat banyak faktor lain yang harus dipertimbangkan. Kompleksitas sistem bukanlah merupakan jaminan perbaikan kinerja, bahkan bisa jadi kontraproduktif bila dalam tahapan implementasi ternyata tidak didukung dengan kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang dikuasai perusahaan. Guimaraes (Guimaraes, Staples, & McKeen, 2003) menegaskan bahwa sistem informasi harus dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pengguna.

Tugas paling menantang yang dihadapi oleh perusahaan adalah efektifitas dari pelaksanaan sistem informasi. Peran ini membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bisa menyerap, memahami dan adaptif dengan hal-hal baru. Dunia sistem informasi menuntut tanggung jawab yang tinggi dari personelnnya untuk adaptif terhadap perubahan dan kemajuan. Sistem informasi tidak akan pernah berkembang dengan sendirinya, tetapi perlu di dukung banyak faktor-faktor yang mampu menjadikan efektifitas sistem akan tercapai. Kesuksesan dari pengembangan sistem informasi sangat tergantung pada kessesuaian harapan antara *system analyst*, pemakai (*user*), sponsor dan *customer*. Pengembangan sistem informasi memerlukan suatu perencanaan dan

implementasi yang hati-hati, untuk menghindari adanya penolakan terhadap sistem yang dikembangkan (*resistance to change*).

Saat ini hampir semua perusahaan melakukan investasi dan atau implementasi sistem informasi untuk menunjang bisnis mereka. Namun secara kuantitas, banyak perusahaan yang melakukan penerapan teknologi sistem informasi hanya sebatas ikut *tren* tanpa memahami apa tujuan yang diharapkan bisa tercapai dari penerapan sistem informasi tersebut. Inilah yang sering membuat kegagalan dalam penerapan sistem informasi yang berakibat juga kegagalan entitas bisnis mencapai tujuan bisnisnya. Di sisi lainnya, perusahaan juga ada yang menikmati manfaat dari penerapan IT sehingga mampu menunjang dan memperluas kapasitas bisnis perusahaan itu.

Perubahan dari sistem manual ke sistem komputerisasi tidak hanya menyangkut perubahan teknologi tetapi juga perubahan perilaku dan organisasional. Oleh karena itu, dampak utama dari IT dimediasi oleh sejumlah faktor, banyak yang membutuhkan pemahaman mendalam tentang konteks organisasi dan perilaku manusia. Faktor individu yang dimaksud adalah berhubungan dengan manusia yang menggunakan sistem informasi akuntansi yang pada dirinya terkandung aspek kemanusiaan yang memiliki keinginan, kemauan, motivasi, suka dan tidak suka, puas dan tidak puas, yang dalam prakteknya mempengaruhi perilaku dalam penggunaan sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi dalam prakteknya memerlukan kecermatan, ketekunan, bahkan kesabaran dalam melakukan proses klerikal mulai dari awal terjadinya transaksi sampai dihasilkan laporan keuangan (anwar, 2012).

Seluruh pegawai pada perusahaan jasa haruslah mempunyai komitmen-komitmen dalam pekerjaannya, hal tersebut berguna untuk meningkatkan kinerja dan dedikasinya sebagai pegawai yang kompeten di bidangnya. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana pegawai mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins & Judge, 2007). Komitmen tersebut salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut Luthans (Luthans, 2006) mengartikan komitmen organisasional sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.. Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut, Meyer dan Allen dalam (Soekadjin, 2009)

Komitmen organisasi sebagai bagian dari sikap mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Bisa juga didefinisikan bahwa komitmen organisasi itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya.

Tingkat komitmen organisasi yang di miliki karyawan dapat mendorong keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan, sebagaimana yang dinyatakan oleh Larsen (Larsen, Kronenberg, Melmed, & Polonsky, 2003). Keberhasilan penerapan sistem informasi tidak akan

bisa dicapai dalam waktu singkat apabila karyawan di sebuah perusahaan hanya bekerja dalam waktu singkat dan tidak memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang sistematis akan berhasil apabila karyawan tersebut telah terbiasa dan mempunyai keterampilan yang cukup dalam penggunaan sistem tersebut, termasuk penggunaan sistem informasi akuntansi.

Disamping komitmen organisasi, keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi juga dipengaruhi oleh faktor utama lain yaitu pengetahuan manajer tentang sistem informasi akuntansi (anwar, 2012) Sebagaimana halnya kita telah sering mendengar kata manajemen, maka kita pun tidak asing lagi dengan kata "Manajer". Manajer pada dasarnya adalah subjek dari kegiatan manajemen. Artinya, manajer adalah individu yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi dijalankan bersama para anggota dari organisasi. (Ernie Trisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, 2008)

Seorang karyawan haruslah memiliki pengetahuan yang tinggi tentang seluk beluk pekerjaannya, termasuk pengetahuan tentang sistem informasi akuntansi yang dapat berguna untuk memudahkan pekerjaannya. Pengetahuan seorang karyawan tentang sistem informasi yang baik dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik pula. Apabila kualitas seorang karyawan perusahaan semakin meningkat, maka tentunya akan memberikan keuntungan tersendiri untuk perusahaan tersebut. Jika seorang karyawan saja tidak memiliki pengetahuan yang cukup, maka dia tidak bisa dikatakan sebagai pimpinan yang kompeten dalam memimpin para karyawannya. Pengetahuan seorang karyawan yang cukup baik dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan penerapan sistem informasi di sebuah perusahaan termasuk perusahaan jasa. Dalam penelitiannya, Adli Anwar (anwar, 2012) yang melakukan penelitian di perusahaan jasa di Indonesia menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi. Karyawan adalah individu yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi, menurut Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (Ernie Trisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, 2008) menyatakan bahwa pengetahuan manajer berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi. Selain secara parsial, dalam penelitian Adli Anwar (anwar, 2012) juga disebutkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Komitmen Organisasional dan Pengetahuan Manajer terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi.

Penelitian Adli Anwar (anwar, 2012) dengan hasil penelitian Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada manajer yang memberikan hasil adanya hubungan positif signifikan Komitmen Organisasional, Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi. Dan dilihat dari total pengaruh bersama-sama variabel komitmen Organisasional, Pengetahuan Manajer, dan Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan secara simultan. Penelitian Witaliza dkk (Witaliza, Kirmizi, & Agusti, 2015) dengan hasil penelitian Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan pengetahuan manajer terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Penelitian Adli (anwar, 2012) dengan hasil penelitian Komitmen Organisasi dan pengetahuan manajer berpengaruh pada keberhasilan penerapan system informasi akuntansi baik secara parsial maupun simultan. Komitmen Organisasi dan pengetahuan manajer serta keberhasilan penerapan system informasi akuntansi berpengaruh pada Kinerja Keuangan Perusahaan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Kushardiyantini (2015) dengan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dan Pengetahuan karyawan di bidang sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Hasil uji simultan menunjukkan variabel komitmen organisasional dan pengetahuan manajer berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Penelitian Sukma dkk (2015) dengan hasil

penelitian Secara simultan dan parsial variabel Pengetahuan Karyawan Bagian Akuntansi dan variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.

tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris pengaruh komitmen organisasi dan pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi ?
2. Apakah pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi ?
3. Apakah komitmen organisasi dan pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi?

TINJAUAN LITERATUR

Theory of Reasoned Action (Teori Tindakan Beralasan)

Theory of Reasoned Action (TRA) pertama kali diperkenalkan oleh Martin Fishbein dan Ajzen dalam Jogiyanto (Jogiyanto, 2007). Teori ini menghubungkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Kehendak merupakan prediktor terbaik perilaku, artinya jika ingin mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang, cara terbaik adalah mengetahui kehendak orang tersebut. Namun, seseorang dapat membuat pertimbangan berdasarkan alasan-alasan yang sama sekali berbeda (tidak selalu berdasarkan kehendak). Konsep penting dalam teori ini adalah fokus perhatian (*salience*), yaitu mempertimbangkan sesuatu yang dianggap penting. Kehendak (*intention*) ditentukan oleh sikap dan norma subyektif (Jogiyanto, 2007). Ajzen (1991) dalam (Jogiyanto, 2007) yang mengatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan dan dampaknya terbatas hanya pada tiga hal; Pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. Kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tapi juga oleh norma-norma objektif (*subjective norms*) yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat. Ketiga, sikap terhadap suatu perilaku bersama norma- norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat berperilaku tertentu.

Teori perilaku beralasan diperluas dan dimodifikasi oleh (Jogiyanto, 2007) dan dinamai Teori Perilaku Terencana (*theory of planned behavior*). Inti teori ini mencakup 3 hal yaitu; yaitu keyakinan tentang kemungkinan hasil dan evaluasi dari perilaku tersebut (*behavioral beliefs*), keyakinan tentang norma yang diharapkan dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut (*normative beliefs*), serta keyakinan tentang adanya faktor yang dapat mendukung atau menghalangi perilaku dan kesadaran akan kekuatan faktor tersebut (*control beliefs*). Jogiyanto (Jogiyanto, 2007) berpendapat bahwa Intensi atau niat merupakan fungsi dari dua determinan dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku (merupakan aspek personal) dan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang disebut dengan norma subyektif. Secara singkat, praktik atau perilaku menurut *Theory of Reasoned Action* (TRA) dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subyektif. Sikap sendiri dipengaruhi oleh keyakinan akan hasil dari tindakan yang telah lalu. Norma subyektif dipengaruhi oleh keyakinan akan pendapat orang lain serta motivasi untuk menaati pendapat tersebut. Secara lebih sederhana, teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan bila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya.

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) yang merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) Ajzen dalam (Jogiyanto, 2007). (Jogiyanto, 2007) Mengembangkan teori ini dengan menambahkan konstruk yang belum ada di TRA. Konstruk ini di sebut dengan kontrol

perilaku persepsian (*perceived behavioral control*). Konstruk ini ditambahkan di TPB untuk mengontrol perilaku individual yang dibatasi oleh kekurangan-kekurangannya dan keterbatasan-keterbatasan dari kekurangan sumber-sumber daya yang digunakan untuk melakukan perilakunya (Hsu & Chiu, 2002)

Kontrol perilaku yang dirasakan dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan perkiraan seseorang mengenai sulit atau tidaknya untuk melakukan perilaku tertentu (Azwar, 2003). TPB menganggap bahwa teori sebelumnya mengenai perilaku yang tidak dapat dikendalikan sebelumnya oleh individu melainkan, juga dipengaruhi oleh faktor mengenai faktor non motivasional yang dianggap sebagai kesempatan atau sumber daya yang dibutuhkan agar perilaku dapat dilakukan. Sehingga dalam teorinya, Ajzen menambahkan satu determinan lagi, yaitu kontrol persepsi perilaku mengenai mudah atau sulitnya perilaku yang dilakukan. Oleh karena itu menurut TPB, intensi dipengaruhi oleh tiga hal yaitu: sikap, norma subjektif, kontrol perilaku (Jogiyanto, 2007).

Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Grande, Estébanez dan Colomina (Grande, Estebanez, & Colomina, 2011) "*The impact of Accounting Information Systems (AIS) on performance measures*", Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah alat yang bila dimasukkan ke dalam bidang sistem Informasi dan Teknologi (IT), yang dirancang untuk membantu dalam pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan ekonomi-keuangan daerah perusahaan. Namun kemajuan yang menakjubkan dalam teknologi telah membuka kemungkinan menghasilkan dan menggunakan informasi akuntansi dari sudut pandang strategis.

Menurut Dehghanzade et al. (Dehghanzade, Moradi, & Raghibi, 2011) menyatakan bahwa system informasi akuntansi adalah elemen dari organisasi yang menyediakan pengguna dengan informasi peringatan dan informasi untuk pengambilan keputusan melalui pengolahan peristiwa keuangan. Ada definisi yang lebih menyeluruh dari system informasi akuntansi sebagai berikut: "system informasi akuntansi dirancang untuk mengkonversi data informasi dalam laporan keuangan yang berguna dan menghadirkan mereka kepada manajer di dalam laporan keuangan yang berguna dan menghadirkan mereka kepada manajer di dalam organisasi dan otoritas luar". Sedangkan menurut Hall (Hall, 2011) Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang terdiri dari tiga sub sistem, yaitu *transaction processing sistem*, *general ledger/financial reporting sistem*, *management reporting sistem*. Lebih lanjut lagi sistem informasi akuntansi suatu perusahaan tertentu mempunyai cakupan yang menyeluruh.

Sistem informasi akuntansi didefinisikan oleh Bodnar dan Hopwood (Bodnar & Hopwood, 2014) sebagai "*An Accounting Information System (AIS) is a collection of resources, such as people and equipment, designed to transform financial and other data into information*" yang artinya, sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti orang dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi. Informasi ini kemudian dikomunikasikan kepada berbagai pengambil keputusan. Sistem informasi akuntansi melakukan transformasi ini untuk menentukan sistem dasar mereka manual atau komputerisasi secara menyeluruh. Menurut Mulyadi (Mulyadi, 2001), sistem informasi akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Sedangkan sistem informasi akuntansi menurut Romney dan Steinbart (Romney & Steinbart, 2012) adalah sistem yang mengumpulkan, merekam, menyimpan, dan memproses data akuntansi dan data lainnya untuk menghasilkan informasi bagi para pengambil keputusan.

Komitmen Organisasi

Noe (Noe & Mondy, 2006) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan

mereka. Pengertian ini memberikan gambaran bahwa Komitmen organisasi adalah bagaimana seseorang menempatkan dirinya dalam sebuah organisasi dan bagaimana seseorang memiliki kemauan untuk tetap mempertahankan dirinya dalam organisasi

Cut Zurnali (Zurnali, 2010) mendefinisikan pengertian komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Definisi komitmen organisasi ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dan ini dirasa sangat sesuai untuk menganalisis komitmen organisasi para karyawan dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba.

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
- b. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Porter dan Steers dalam Luthans (Luthans, 2006) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang. Aspek-aspek yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya, yaitu :

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi (*a strong desire to remain a member of a particular organization*),
- b. Kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi (*a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization*), dan
- c. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (*a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization*).

Dari uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Pengetahuan Karyawan

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja (Undang-Undang, 2003) juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Hasibuan dalam (Manulang, 2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu Menurut Subri dalam Manulang (Manulang, 2002), Karyawan adalah

penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Pegawai/ karyawan/ SDM mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya, karena ia mempunyai:

- a. Kemampuan fisik, yang dapat digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya.
- b. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.
- c. Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spritual, dan sosial) yang yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
- d. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang megantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya. Dengan bahasa yang lebih ringkas karyawan atau sumber daya manusia (SDM) itu, di satu sisi berfungsi sebagai sumberdaya organisasi disamping sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) dengan kemampuannya yang leading (berada dimuka) untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial (menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) (Ma'ruf, 2014).

Komitmen Organisasi Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Cut Zurnali (Zurnali, 2010) mendefinisikan pengertian komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Di dalam penelitian Adli Anwar (anwar, 2012) komitmen organisasional terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Pengetahuan Karyawan Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi.

Pada hakikatnya, seorang karyawan semestinya memiliki pengetahuan yang lebih banyak daripada pegawai dibawahnya. Pengetahuan karyawan yang tinggi tentunya dapat meningkatnya kualitas kerjanya. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengetahuan karyawan yang tinggi akan mempengaruhi pertumbuhan perusahaan tempat dia bekerja. Dalam konteks penelitian ini, di dalam penelitian Adli Anwar (anwar, 2012) pengetahuan manajer ditujukan untuk bidang sistem informasi akuntansi, sehingga pengetahuan karyawan adalah keahlian seorang manajer tentang sistem informasia kuntansi yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Pengalaman seseorang dalam bidang sistem informasi akuntansi (*experience with accounting information system/AIS*) dan pelatihan dibidang sistem informasi akuntansi (*training in accounting information system/AIS*) adalah unsur pembentuk pengetahuan dibidang SIA. Di dalam penelitian Adli Anwar (anwar, 2012) pengetahuan manajer terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi terdapat pengaruh positif dan signifikan.

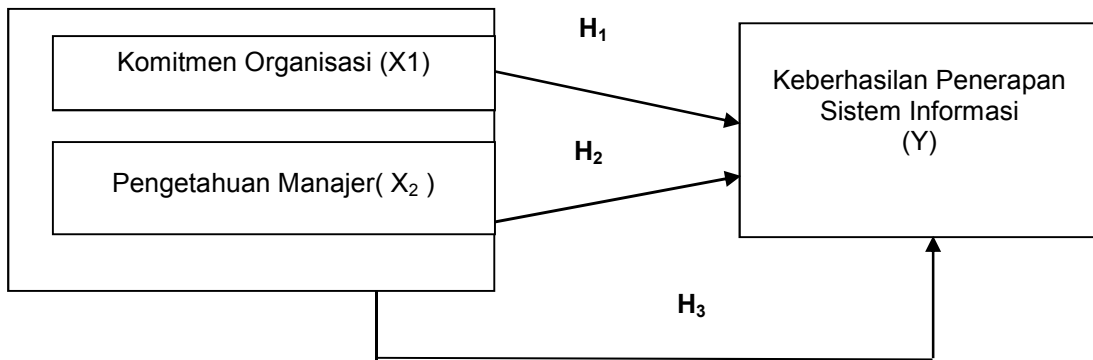
Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengetahuan Karyawan terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi akuntansi.

Di dalam penelitian Adli Anwar (anwar, 2012) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi akuntansi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan ini mendukung pendapat teori bahwa inti dari komitmen organisasi adalah keterkaitan dan keterlibatan seseorang dalam organisasi yang

dapat mendorong seseorang untuk bekerja dan mengarahkan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi, yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja keuangan dan non keuangan perusahaan secara keseluruhan. Pengetahuan manajer adalah sumber daya yang berguna untuk keunggulan kompetitif (*competitiv advanrage*) dan keberlangsungan (*sustainability*).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan penelitian, dan penelitian terdahulu, maka peneliti membuat kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H₁ = Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi
- H₂ = Terdapat pengaruh signifikan Pengetahuan Manajer terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi
- H₃ = Terdapat pengaruh signifikan Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengetahuan Manajer secara bersama-sama terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jimac Group. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2014) pengertian *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu. Adapun kriteria-kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan yang merupakan pengguna tahap akhir dari SIA
- b. Bekerja di Jimac Group minimal 3 tahun.

Berdasarkan kriteria responden diatas maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 157 karyawan yang bekerja di Jimac Group.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1 Kisi-Kisi Instrument Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Komitmen Organisasi (X1)	<i>Affective Commiment</i>	• Tingkat <i>sense of belonging</i>
		• Tingkat <i>Emotional Attached</i>
		• Tingkat <i>Personal Meaning</i>
Refrensi: Meyer and Allen	<i>Continuance Affective</i>	• Tingkat pertimbangan pemilihan pekerjaan lain
		• Tingkat motivasi mengejar <i>benefit</i>
		• Tingkat pertimbangan biaya pindah pekerjaan

(1991); dan Gibson, et.al. (1994) dalam Adli Anwar, 2012	<i>Normative Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keyakinan untuk loyal • Tingkat keyakinan akan etika
Pengetahuan Karyawan (X2)	<i>Experience with AIS</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Lama bekerja di bidang SIA • Pengalaman staf di bidang SIA • Pentingnya pengalaman di bidang SIA
Referensi:		
Polanyi (1976); Choe (1996); dan Sabherwal et.al. (2006) dalam Anwar, 2012	<i>Training in AIS</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Banyaknya training SIA yang diikuti • Training staf di bidang SIA • Pentingnya training bidang SIA
	<i>Education in AIS</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan di bidang SIA • Pendidikan staf di bidang SIA • Pentingnya pendidikan bidang SIA
Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (Y)	Kepuasan Pengguna	<ul style="list-style-type: none"> • Isi • Akurasi • Format • Kemudahan dalam penggunaan • Ketepatan waktu
Referensi: Delon and McLean (1992); Straub et.al. (1995); Gelderman (1998) dalam Adli Anwar, 2012	Intensitas Penggunaan	<ul style="list-style-type: none"> • Frekuensi penggunaan • Acuan dalam tugas sehari-hari

Analisis Data

Data akan dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda . Tahapan menganalisis adalah : (1) Statistik Deskriptif ; (2) Uji Kualitas Data yang terdiri dari Uji Validitas,Uji Realibiitas; (3) Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas; (4) Uji Hipotesis

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Tabel 2 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Responden (Orang)	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	157	100
Kuesioner yang tidak sesuai kriteria	69	44
Kuesioner yang kembali	88	56
Kuesioner yang dapat diolah	88	56

Keterangan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin :		
1. Laki-Laki	56	64
2. Perempuan	32	36
Usia :		
1. < 30 Tahun	19	22
2. 30 – 40 Tahun	32	36
3. 41 – 50 Tahun	14	16
4. Tidak Diinformasikan	23	26
Tingkat Pendidikan :		
1. SMP/SMU sederajat	0	0
2. Akademi/Diploma	16	18
3. Sarjana (S1)	58	66
4. Tidak menginformasikan	14	16
Lama Bekerja :		
1. 1-2 tahun	13	15
2. 2-4 tahun	42	48
3. 4-6 tahun	17	18
4. 6-10 tahun	16	26

Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 4
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	88	50	108	82.70	13.894
Pengetahuan Karyawan	88	27	60	43.57	7.917
Keberhasilan SIA	88	29	69	50.00	10.958
Valid N (listwise)	88				

**Hasil Uji Kualitas Data
Uji Validitas**

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Keberhasilan Penerapan SIA (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,711	0,2096	Valid
Item 2	0,364	0,2096	Valid
Item 3	0,458	0,2096	Valid
Item 4	0,591	0,2096	Valid
Item 5	0,654	0,2096	Valid
Item 6	0,763	0,2096	Valid
Item 7	0,500	0,2096	Valid
Item 8	0,539	0,2096	Valid
Item 9	0,782	0,2096	Valid
Item 10	0,615	0,2096	Valid
Item 11	0,445	0,2096	Valid
Item 12	0,587	0,2096	Valid
Item 13	0,611	0,2096	Valid
Item 14	0,471	0,2096	Valid

Variabel keberhasilan penerapan SIA (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,2096 yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel keberhasilan penerapan SIA (Y) dinyatakan *valid*. Seluruh item pertanyaan ini akan dipakai dalam penelitian berikutnya

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X_1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,319	0,2096	Valid
Item 2	0,526	0,2096	Valid
Item 3	0,488	0,2096	Valid
Item 4	0,536	0,2096	Valid
Item 5	0,323	0,2096	Valid
Item 6	0,512	0,2096	Valid
Item 7	0,384	0,2096	Valid
Item 8	0,610	0,2096	Valid
Item 9	0,647	0,2096	Valid
Item 10	0,555	0,2096	Valid
Item 11	0,757	0,2096	Valid
Item 12	0,519	0,2096	Valid
Item 13	0,471	0,2096	Valid
Item 14	0,537	0,2096	Valid
Item 15	0,369	0,2096	Valid
Item 16	0,625	0,2096	Valid
Item 17	0,640	0,2096	Valid
Item 18	0,568	0,2096	Valid
Item 19	0,347	0,2096	Valid
Item 20	0,478	0,2096	Valid
Item 21	0,571	0,2096	Valid
Item 22	0,521	0,2096	Valid
Item 23	0,551	0,2096	Valid

Variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,2096 yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi (X_1) dinyatakan *valid*. Seluruh item pertanyaan ini akan dipakai dalam penelitian berikutnya.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Pengetahuan Karyawan (X_2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,663	0,2096	Valid
Item 2	0,737	0,2096	Valid
Item 3	0,737	0,2096	Valid
Item 4	0,668	0,2096	Valid
Item 5	0,750	0,2096	Valid
Item 6	0,690	0,2096	Valid
Item 7	0,571	0,2096	Valid
Item 8	0,713	0,2096	Valid
Item 9	0,506	0,2096	Valid
Item 10	0,691	0,2096	Valid
Item 11	0,680	0,2096	Valid
Item 12	0,659	0,2096	Valid

Variabel pengetahuan karyawan (X_2) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,2096 yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel pengetahuan karyawan (X_2) dinyatakan valid. Seluruh item pertanyaan ini akan dipakai dalam penelitian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Keberhasilan Penerapan SIA (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.897	14

Sumber: SPSS Versi 23.0 for windows

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.7 yaitu sebesar 0,898, berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari variabel Keberhasilan Penerapan SIA (Y) teruji reliabilitasnya.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.905	23

Sumber: SPSS Versi 23.0 for windows

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.7 yaitu sebesar 0,906, berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari variabel Komitmen Organisasi (X_1) teruji reliabilitasnya.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Pengetahuan Karyawan (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.921	12

Sumber: SPSS Versi 23.0 for windows

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.7 yaitu sebesar 0,921, berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari variabel pengetahuan karyawan (X_2) teruji reliabilitasnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Regresi

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,94239371
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,042
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS Versi 23.0 for windows

Melalui hasil output *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat bahwa data hasil penerapan kuesioner berdistribusi normal karena hasil *Asymp. Sig* variabel dependen dan independen sebesar $0,200 > 0,05$ berarti variabel dependen dan independen berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	,941	1,062
	Pengetahuan Karyawan	,941	1,062

a. Dependent Variable: Keberhasilan SIA

Sumber: SPSS Versi 23.0 for windows

Berdasarkan tabel 12, diperoleh hasil bahwa VIF untuk variabel independen yang berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* variabel independen yang besaran *tolerance*. 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 13
Coefficients Correlations
Coefficient Correlations^a

Model		Pengetahuan	
		Karyawan	Komitmen Organisasional
1	Correlations	Pengetahuan Karyawan	1,000
		Komitmen Organisasional	-,242
	Covariances	Pengetahuan Karyawan	-,002
		Komitmen Organisasional	,005

a. Dependent Variable: Keberhasilan SIA

Sumber : SPSS Versi 23.0 for window

Berdasarkan tabel 13, diperoleh hasil bahwa nilai matrik korelasi variabel – variabel independen tidak melebihi 0,8 hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 14
Hasil Uji Spearman's
Correlations

			Komitmen	Pengetahuan	RES2
			Organisasional	n Karyawan	
Spearman's rho	Komitmen Organisasional	Correlation Coefficient	1,000	,238*	-,195
		Sig. (2-tailed)	.	,025	,068
		N	88	88	88
	Pengetahuan Karyawan	Correlation Coefficient	,238*	1,000	-,124
		Sig. (2-tailed)	,025	.	,251
		N	88	88	88
RES2		Correlation Coefficient	-,195	-,124	1,000
		Sig. (2-tailed)	,068	,251	.
		N	88	88	88

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : SPSS Versi 23.0 for window

Berdasarkan tabel 14, dapat diperoleh hasil bahwa korelasi *rank spearman* antara korelasi *rank spearman* antara komitmen organisasi dengan U_t adalah 0,068 dan korelasi *rank spearman* antara pengetahuan karyawan dengan U_t adalah 0,251 dapat diamati dengan cara yang sama untuk korelasi *rank spearman* antara U_t dengan variabel-variabel bebas lainnya. Misalkan nilai signifikansi (α) yang digunakan adalah 5%, maka masalah heterokesatisitas dapat dikatakan tidak terjadi karena semua nilai korelasi *rank spearman* lebih besar dari 0,05.

Uji Hipotesis

Tabel 15
Analisis Regresi Ganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,200	7,123		,870	,386
Komitmen Organisasi	,182	,072	,231	2,527	,013
Pengetahuan Karyawan	,660	,126	,477	5,227	,000

a. Dependent Variable: Keberhasilan SIA

Sumber: SPSS Versi 23.0 for windows

Dari tabel 15 maka model regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = 6,200 + 0,182X_1 + 0,660X_2 + \varepsilon$$

Dengan mengacu pada persamaan regresi yang diperoleh maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai koefisien konstanta (a) sebesar 6,200 hal ini berarti bahwa apabila nilai variabel keberhasilan penerapan SIA tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yaitu komitmen organisasi dan pengetahuan karyawan bernilai 0 maka besaran rata-rata keberhasilan penerapan SIA akan bernilai sebesar 6,200.

Nilai koefisien untuk komitmen organisasi (X_1) $\beta_1 = 0,182$ berarti Penerapan sistem informasi akuntansi dalam sebuah perusahaan tidak selalu akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan pengendalian yang baik. Menurut Choe (1996) dalam Witaliza dkk (Witaliza, Kirmizi, & Agusti, 2015), keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi di sebuah perusahaan adalah masalah krusial karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: Keterlibatan pengguna; Dukungan pimpinan; Pelatihan dan pendidikan pengguna; Faktor kelompok kerja organisasi; dan Faktor organisasi lainnya, seperti ukuran, karakteristik tugas, dan lain-lain. Menurut Burton, et.al. (1992) dalam Witaliza dkk (Witaliza, Kirmizi, & Agusti, 2015), disamping faktor organisasi seperti kompleksitas tugas, ukuran organisasi, faktor kepemimpinan, dan lain-lain, faktor individual seperti motivasi, kepuasan, kebermanfaatan dalam penggunaa sistem informasi akuntansi sangat menentukan keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat mendorong keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan, sebagaimana yang dinyatakan oleh Larsen (Larsen, Kronenberg, Melmed, & Polonsky, 2003), bahwa dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, komitmen organisasi adalah faktor utama dan sangat penting, karena inti dari komitmen organisasi adalah keterikatan dan loyalitas seorang manajer kepada perusahaan yang akan mendorong mereka untuk selalu bekerja dalam berbagai situasi diperusahaan. Di dalam penelitian Adli Anwar (anwar, 2012) komitmen organisasional terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Nilai koefisien untuk pengetahuan karyawan (X_2) $\beta_2 = 0,660$ berarti Kompleknya sistem informasi akuntansi, luasnya lingkup transaksi akuntansi yang mencakup semua bagian perusahaan, dan adanya banyak prosedur dalam proses sistem informasi akuntansi mulai dari terjadinya transaksi sampai dihasilkannya laporan keuangan, menuntut seorang pelaksana keuangan memiliki kapasitas yang memadai untuk melakukan evaluasi atas *troublesystem* dan kemudian mengambil tindakan yang cukup untuk mengatasi permasalahan tersebut, sehingga tidak berdampak terhadap siklus sistem informasi akuntansi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Adli Anwar (2010) yang menyatakan bahwa pengetahuan manajer berpengaruh positif terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. serta penelitian Choe (1996) Witaliza dkk (Witaliza, Kirmizi, & Agusti, 2015) yang menyimpulkan bahwa kapabilitas personal (pelatihan dan pendidikan) pengguna sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. kemudian Witaliza dkk (Witaliza, Kirmizi, & Agusti, 2015) menemukan bahwa Kualitas staf (kompetensi, pelatihan, dan pengetahuan) adalah faktor penentu keberhasilan penerapan pusat informasi dalam organisasi; dan Pengetahuan pengguna tentang teknologi dan bisnis adalah faktor penentu keberhasilan penerapan pusat informasi dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Nilai koefisien sebesar 0,182 yang menandakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan penerapan SIA. Nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,527 > \text{nilai } t_{tabel} 1,988268$ yang berarti komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap keberhasilan penerapan SIA. Penerapan sistem informasi akuntansi dalam sebuah perusahaan tidak selalu akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan pengendalian yang baik.

Nilai koefisien sebesar 0,660 yang menandakan bahwa pengetahuan karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan penerapan SIA. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,227 > \text{nilai } t_{tabel} 1,988268$ yang berarti pengetahuan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap keberhasilan penerapan SIA. Kompleknya sistem informasi akuntansi, luasnya lingkup transaksi akuntansi yang mencakup semua bagian perusahaan, dan adanya banyak prosedur dalam proses sistem informasi akuntansi mulai dari terjadinya transaksi sampai dihasilkannya laporan keuangan, menuntut seorang pelaksana keuangan memiliki kapasitas yang memadai untuk melakukan evaluasi atas *troublesystem* dan kemudian mengambil tindakan yang cukup untuk mengatasi permasalahan tersebut, sehingga tidak berdampak terhadap siklus sistem informasi akuntansi secara keseluruhan.

Nilai statistic F sebesar 21,313 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 21,313 > F_{tabel} = 3,103839$ yang berarti komitmen organisasi dan pengetahuan karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan penerapan SIA. Nilai adjusted R-Square sebesar 0,318, artinya besarnya koefisien determinasi sebesar 0,318 hal ini menyatakan bahwa variabel independen menjelaskan variabel dependen sebesar 31,8%. Sisanya 68,2% dijelaskan oleh variabel lain seperti pelatihan karyawan dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen Jimac Group, dimana untuk pencapaian Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi yang optimal diperlukan komitmen organisasi yang baik dari para pengguna nya dan pengetahuan yang baik dari para manajer pengguna sistem informasi tersebut; (2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengatasi keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antaralain (a) Minimnya jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini karena penulis mengambil sampel di satu group perusahaan saja, yaitu Jimac Group. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar

penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang digunakan sehingga tidak hanya terbatas dalam satu group saja;(b) Mengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan tehnik kuesioner atau angket yang sifatnya tertutup yang diberikan pilihan jawaban berdasarkan persepsi jawaban responden, Hal ini dapat menimbulkan permasalahan jika responden memiliki persepsi yang berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya. Untuk penelitian selanjutnya, dilakukan juga metode wawancara langsung pada pengumpulan data sehingga mendapat jawaban yang serius dari responden.:(c) Nilai adjusted R-Square sebesar 0,318, sisanya 68,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pelatihan karyawan dan lain-lain. Untuk itu peneliti selanjutnya menambahkan variabel pelatihan karyawan.

REFERENSI

- anwar, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan System Informasi Akuntansi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (survey pada BUMN di Indonesia). *Simposium Nasional Akuntansi XII*.
- Azwar, S. (2003). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bodnar, G. H., & Hopwood, W. S. (2014). *Accounting Information System* (11 ed.). International Edition. Pearson.
- Dehghanzade, H., Moradi, M. A., & Raghibi, M. (2011). A Survey of Human Factors' Impacts on the Effectiveness of Accounting Information Systems. *International Journal of Business Administration*, 2(4).
- Ernie Trisnawati Sule, & Kurniawan Saefullah. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gibson, L. J., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2003). *Organization: Behavior, Structure and Process* (10 ed.). Chicago: Irwin.
- Grande, E. U., Estebanez, R. P., & Colomina, C. M. (2011). The Impact of Accounting Information Systems (AIS) on performance measures: empirical evidence in Spanish SME's. *The International Journal of Digital Accounting Research*, 11(1577-8517), 25-43.
- Guimaraes, T., Staples, S. D., & McKeen, J. D. (2003). Empirically Testing Some Main-User Related Factors for System Development Quality. *The Quality Management Journal*, 39-55.
- Hall, J. A. (2011). *Accounting Information Systems*. Stamford CT, USA: Cengage Learning-South Western.
- Hsu, M. H., & Chiu, C. M. (2002). Predicting Electronic Service Continuance with a Decomposed Theory of Planned Behavior. *Behavior & Information Technology*.
- Jogiyanto, H. (2007). *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Jones, G. R. (2003). *Organization Theory*. NewYork: Prentice Hall.
- Larsen, P. R., Kronenberg, H. M., Melmed, S., & Polonsky, K. S. (2003). *Obesity*. In: *William Textbook of Endocrinology* (10 ed., Vol. 2). Philadelphia: Saunders.

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Manulang, M. (2002). *Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
- Ma'ruf, A. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi (3 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R. A., & Mondy. (2006). *Human Resources Management (6 ed.)*. NewYork: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2012). *Accounting Information System*. England: Pearson Global Edition.
- Soekadjin, S. (2009). *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian dari Kita?*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja.
- Witaliza, W., Kirmizi, & Agusti, R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi.
- Yakub. (2012). *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.