

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PADA  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARIMUN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk*

*Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi*

*Program Studi Akuntansi*



**OLEH:**

**NAMA** : EGA TAMARA PUTRI  
**NPM** : 1805170178  
**PROGRAM STUDI** : AKUNTANSI  
**KONSENTRASI** : AKUNTANSI MANAJEMEN

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sijangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 25 Mei 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan memerhatikan

MEMERIKSAH

Nama : EKA NURMALA WIDAYANTI  
NPM : 1805170178  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARIMUN

Dinyatakan : (B+) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tin Penguji

Penguji I

Penguji II

(Dr. EKA NURMALA WIDAYANTI, S.E., M.M., M.Si)

(M. FIRZA ALPI, SE, M.Si)

Pembimbing

(Dr. H. HUSAN RAMBE, SE., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



UMSU  
Unggul | Cerdas | Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : EGA TAMARA PUTRI  
N P M : 1805170178  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARIMUN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, 17 Maret 2023

Pembimbing Skripsi

(Dr. H. Ihsan Rambe, SE., M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si.)

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : EGA TAMARA PUTRI  
NPM : 1805170178  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Judul Penelitian : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARIMUN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



EGA TAMARA PUTRI



## ABSTRAK

### **Ega Tamara Putri. 1805170178. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. 2023 Skripsi**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Sistem Akuntansi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. Populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 45 orang yang masing-masing merupakan kepala bagian, kepala sub bagian, pegawai, serta perangkat-perangkat daerah lainnya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan diukur menggunakan skala *likert*. Sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan software komputer yaitu *Statistical Package For Social Science* (SPSS 22). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Penerapan Sistem Akuntansi. (2) Kualitas sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Penerapan Sistem Akuntansi. (3) Komitmen Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Penerapan Sistem Akuntansi

**Kata Kunci: Komitmen Organisasi. Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi**

## ABSTRACT

**Ega Tamara Putri. 1805170178. *The Effect of Organizational Commitment and Quality of Human Resources on the Implementation of the Accounting System at the Regional Secretariat of Karimun Regency. 2023.***

*The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Commitment and Quality of Human Resources on the Implementation of the Accounting System at the Regional Secretariat of Karimun Regency. This type of research is quantitative research. This research was conducted at the Regional Secretariat of Karimun Regency. The population and sample in this study consisted of 45 people, each of whom was a section head, sub-section head, employee, and other regional apparatus. The source of data used in this study is primary data obtained by using a questionnaire and measured using a Likert scale. While the data analysis method used in this study is a multiple linear regression analysis method performed with the help of computer software, namely Statistical Package For Social Science (SPSS 22). The results in this study indicate that: (1) Organizational commitment influences the application of the accounting system. (2) The quality of Human Resources influences the Application of the Accounting System. (3) Organizational Commitment and Quality of Human Resources together have a simultaneous and significant effect on the Application of the Accounting System.*

**Keywords: *Organizational Commitment. Quality of Human Resources, Application of Accounting Systems***

## KATA PENGANTAR



Syukyur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Pada SETDA Kabupaten Karimun” tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mencari berbagai data yang diperlukan untuk memecahkan pokok permasalahannya, mempelajari cara membuat skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Ayahanda **Darwansyah Ginting** dan Ibundaku tercinta **Sujiah** yang senantiasa mendoakan dimanapun anaknya berada untuk keselamatan dan kebahagiaan anaknya ini, yang tak hentinya memberikan cinta dan kasih sayang, serta selalu memberikan dukungan kepada penulis. Hanya doa yang penulis panjatkan kepada Allah SWT agar papa dan mama selalu diberi kesehatan, rezeki yang berlimpah, dan diberikan umur yang panjang agar papa dan mama dapat menyaksikan penulis menyelesaikan pendidikannya dan bisa hadir di acara wisuda nantinya. Serta tak lupa pula untuk adik-adik saya tersayang

yang selalu mendukung penulis. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., MSi selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum., SE., M.Si selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Elizar Sinambela, S.E., M.Si., Ak selaku Dosen Penasehat Akademik stambuk 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. H. Ihsan Rambe, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan ikhlas selalu meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis agar skripsi ini terselesaikan.

8. Bapak Basori, S.Sos, MM selaku KABAG Umum yang telah memberikan bimbingan dan instruktur kepada saya. Yang telah membantu penulis, berkerjasama, serta memberikan dukungan kepada penulis.
9. Bapak Ahmad, SE, M.AB selaku KABAG Perencanaan dan Keuangan, yang telah memberikan bimbingan dan instruktur. Yang telah membantu penulis, berkerjasama, serta memberikan dukungan kepada penulis.
10. Bapak Supriyono, SE selaku KASUBBAG Perencanaan dan Keuangan, yang telah memberikan bimbingan dan instruktur dan telah membantu penulis, berkerjasama, serta memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

**Medan, 17 Maret 2022**

**Ega Tamara Putri**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	12
1.3 Rumusan Masalah .....	13
1.4 Tujuan Penelitian .....	13
1.5 Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	15
2.1 Penerapan Sistem Akuntansi .....	15
A. Definisi Penerapan Sistem Akuntansi .....	15
B. Karakteristik Penerapan Sistem Akuntansi .....	18
C. Tujuan Dan Manfaat Sistem Akuntansi.....	21
D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Sistem Akuntansi..	24
E. Indikator Penerapan Sistem Akuntansi .....	26
2.2 Teori Komitmen Organisasi .....	28
A. Definisi Komitmen Organisasi .....	28
B. Tujuan Dan Manfaat Komitmen Organisasi .....	30
C. Indikator Komitmen Organisasi .....	31

2.3 Teori Kualitas Sumber Daya Manusia .....	32
A. Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia .....	32
B. Tujuan Dan Manfaat Kualitas Sumber Daya Manusia .....	34
C. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia .....	36
2.4 Penelitian Terdahulu .....	37
2.5 Kerangka Berpikir Konseptual .....	42
2.6 Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	46
3.2 Defnisi Operasional Variabel .....	47
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	51
3.4 Populasi dan Sampel .....	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.6 Teknik Analisis Data .....	55
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>64</b>
4.1 Deskripsi Data.....	64
4.2 Analisis Data .....	72
4.2.1 Uji Validitas .....	72
4.2.2 Uji Realibilitas.....	77
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	81
4.3.1 Uji Normalitas .....	81
4.3.2 Uji Multikolinieritas .....	82
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	84
4.4 Analisis Berganda Linear .....	85

4.5 Pengujian Hipotesis .....	86
4.5.1 Uji Parsial .....	87
4.5.2 Uji Simultan .....	88
4.5.3 Uji Determinan .....	85
4.6 Pembahasan .....	91
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>94</b>
<b>A. Simpulan .....</b>	<b>94</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>94</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Penyelesaian Pekerjaan .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	50
Tabel 3.2 Tahapan Penelitian.....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Penerapan Sistem akuntansi .....	68
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi ...	69
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia.....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Penerapan Sistem Akuntansi.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	78

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas .....	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	84
Tabel 4.19 Hasil Analisis Linear Berganda .....	85
Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis .....	87

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Konseptual .....	45
-------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sistem akuntansi adalah metode dan prosedur untuk mencatat dan melaporkan informasi keuangan yang disediakan bagi perusahaan atau suatu organisasi bisnis. Untuk memenuhi kebutuhan informasi keuangan bagi perusahaan maka perlu disusun sistem akuntansi. Dengan adanya penerapan sistem akuntansi dalam perusahaan diharapkan semua aktivitas perusahaan dapat berjalan baik terutama yang berkaitan erat dengan lajunya arus kas. Karena sifat kas yang mudah sekali diselewengkan maka perlu adanya suatu sistem akuntansi yang sesuai agar pelaksanaan dan penggunaan uang kas benar-benar digunakan untuk pembiayaan pengeluaran perusahaan. Sistem akuntansi tersebut adalah sistem akuntansi pengeluaran kas (Dion M. Toduho<sup>1</sup> et al., 2020).

Sistem akuntansi juga dapat memuat informasi-informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk program promosi, untuk penjualan, untuk pajak, kategori pelanggan dan tingkat pelanggan. Hal tersebut juga dapat dijadikan sebagai salah satu rencana sarana untuk lebih meningkatkan pelayanan dan kualitas perusahaan itu sendiri. Selanjutnya para pegawai yang dapat menggunakan sistem akuntansi dengan baik, sangat memungkinkan para pegawai tersebut untuk melihat dan memastikan apakah perusahaan mereka bersaing dengan perusahaan-perusahaan pesaing mereka, dalam penawaran produk dan layanan untuk konsumen berupa harga yang kompetitif, pelayanan dan fasilitas yang mereka punya untuk konsumen (M et al., 2021).

Perkembangan sistem akuntansi saat ini sudah sangat pesat. Manajer-manajer perusahaan memerlukan sistem akuntansi dalam melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Sistem akuntansi yang terdapat dalam suatu perusahaan pada dasarnya memiliki 3 tujuan utama yaitu, penyediaan informasi, untuk penentuan harga pokok barang/jasa, penyediaan informasi untuk perencanaan, pengendalian, evaluasi dan perbaikan berkesinambungan, serta memberikan informasi untuk pengambilan keputusan. Manajemen memerlukan sistem evaluasi kinerja yang dapat membantu dalam mengevaluasi prestasi kinerja perusahaan melalui kinerja manajer pada berbagai tingkat pusat pertanggungjawaban (Butarbutar et al., 2017).

Perkembangan sistem akuntansi yang sudah sangat pesat, menjadikan para manajer perusahaan perlu untuk melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengendalian serta pengambilan keputusan. Terdapat tiga tujuan utama yaitu: penyediaan informasi untuk penentuan harga pokok barang/jasa, penyediaan informasi untuk perencanaan, pengendalian, penilaian dan pemugaran berkesinambungan, serta menyampaikan informasi untuk pengambilan keputusan. Dengan menggunakan penerapan sistem akuntansi yang terdapat pada suatu perusahaan intinya memiliki tiga tujuan Manajemen memerlukan sistem evaluasi kinerja yang bisa membantu pada mengevaluasi prestasi kinerja perusahaan melalui kinerja pegawai di berbagai tingkat pusat pertanggungjawaban (Wirjono, 2013).

Penerapan sistem akuntansi merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi yang perlu mendapatkan perhatian khusus, sehingga bisa memberikan kontribusi positif di dalam untuk mendukung keberhasilan sistem pengendalian

organisasi. Salah satu fungsi penerapan sistem akuntansi adalah menyediakan sumber informasi penting untuk membantu manajer mengendalikan aktivitasnya serta mengurangi ketidakpastian lingkungan dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Silitonga, 2018).

Penerapan sistem akuntansi adalah salah satu bidang akuntansi yang tujuan utamanya untuk menyajikan informasi yang berguna dalam satuan usaha atau organisasi tertentu untuk kepentingan internal dalam rangka melaksanakan proses manajemen yang meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (M et al., 2021).

Penerapan sistem akuntansi adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, dengan sistem akuntansi sebagai alat yang efektif yang menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi alternatif yang mungkin terjadi dan bisa dilakukan (Melasari 2018).

Penerapan sistem akuntansi adalah alat untuk menyajikan laporan-laporan perusahaan atau organisasi tertentu untuk kepentingan pihak internal dalam rangka melaksanakan proses manajemen yang meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, pengorganisasian dan pengarahan serta pengendalian (Sugiyono, 2016).

Penerapan sistem akuntansi di Sekretariat Daerah sebagai salah satu langkah penting untuk kegiatan usaha terutama bagi badan pemerintah. Sehingga, penerapan sistem akuntansi berperan penting untuk memaksimalkan manajemen keuangan di lembaga pemerintahan. Software akuntansi yang ramah pengguna memungkinkan untuk mengelola rekan kerja dan bisnis secara efisien.

Penerapan sistem akuntansi dilihat sebagai suatu sistem yang dapat memberikan informasi *benchmarking* dan monitoring dari informasi internal dan historis yang secara tradisional dihasilkan sistem akuntansi. Sistem akuntansi merupakan sistem formal yang dirancang untuk menyediakan informasi bagi manajer. Sistem akuntansi merupakan suatu mekanisme pengawasan organisasi yang dapat memudahkan pengawasan dengan cara membuat laporan dan menciptakan tindakan-tindakan yang nyata terhadap penilaian kinerja dari setiap komponen dalam sebuah organisasi serta merupakan alat yang efektif dalam penyediaan informasi yang berguna dalam memprediksi akibat yang mungkin terjadi dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan. Sistem akuntansi adalah sistem informasi yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkan kepada pengguna yaitu para pekerja, manajer dan eksekutif. Sumber daya manusia memiliki fungsi untuk mengatur keanggotaan, evaluasi performa, kompensasi dan banyak lainnya. Yang pasti sumber daya manusia merupakan aspek penting yang tidak boleh dipandang sebelah mata dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis. Jadi, sumber daya manusia yang dimaksud disini mencakup dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia. Meskipun suatu perusahaan ditunjang oleh peralatan serba canggih dan memadai, jika dikelola oleh sumber daya manusia yang tidak berkualitas, maka semua yang sudah dilakukan itu akan sia-sia (Akuntansi & Ratulangi, 2020).

Penerapan sistem akuntansi adalah penerapan sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis informasi keuangan dan non-keuangan yang diperlukan untuk membantu pegawai dalam pengambilan

keputusan. Sistem ini dapat membantu manajer untuk mengidentifikasi masalah, mengambil keputusan, dan mengontrol aktivitas operasional.

Penerapan sistem akuntansi telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir karena manfaat yang ditawarkannya. Penerapan sistem akuntansi adalah proses menggunakan teknologi untuk mengatur, menyimpan, dan menganalisis informasi keuangan. Sistem akuntansi dapat membantu perusahaan mengidentifikasi masalah keuangan, membuat keputusan yang tepat, dan meningkatkan efisiensi operasional. Namun ada beberapa fenomena yang terjadi pada penerapan sistem akuntansi seperti kurangnya pemahaman tentang sistem akuntansi, kurangnya kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengelola data yang relevan untuk sistem akuntansi dibuktikan dengan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai karena banyaknya pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan bukan dari Ekonomi khususnya Akuntansi. Kurangnya pengawasan atas sistem akuntansi manajemen dibuktikan dengan belum adanya S.O.P (Standar operasional prosedur) yang mengatur tentang pengawasan sistem akuntansi tersebut.

Komitmen merupakan kesanggupan untuk bertanggung jawab terhadap hal-hal yang telah dipercayakan kepada seseorang. Komitmen organisasi yang kuat akan memungkinkan semua anggota organisasi bisa meningkatkan sumber daya fisik, mental serta spiritual tambahan yang diperoleh (Utami & Rambe, 2021).

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi (Muis et al., 2018).

Komitmen organisasi berkaitan dengan sistem akuntansi yang mampu menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada, maka mereka akan merasa senang dalam bekerja. Sehingga mereka mempunyai tanggung jawab dan kesadaran dalam berkerja dan keterkaitan antara komitmen organisasi dan sistem akuntansi bisa mendukung keberhasilan di suatu perusahaan (Ratifah Ifa & Ridwan Mochammad, 2012).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ukuran kesediaan seseorang untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan seseorang terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana (Siswanto & Izzati, 2021).

Komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja atau organisasinya maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi. Menurut (Bagus & Satrya, 2019) komitmen organisasi adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap

organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya berada di dalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan tempat bekerja dengan sepenuh hati. Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasinya) yang merupakan pernyataan dari seorang rekan kerja pada organisasinya.

Pengaruh komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap para pegawai, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Tingginya komitmen organisasional dari pegawai akan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan tempat berkerja (Kharismawati & Dewi, 2016).

Fenomena atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian yaitu pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun target penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan realisasi kerja pada tahun 2021 seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Daftar Target Penyelesaian Pekerjaan Di Lingkungan Sekretariat  
Daerah Kabupaten Karimun Tahun 2021**

No	Uraian Pekerjaan	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Penyelesaian SPJ	3 hari	6 hari	>3 hari
2.	Laporan Kegiatan	3 hari	6 hari	>3 hari

3.	Penyelesaian Administrasi Kepegawaian	2 hari	6 hari	>4 hari
4.	Penyusunan Draft Peraturan Kepegawaian	2 bulan	4 bulan	>2 bulan
5.	Penyusunan Laporan Kinerja Instansi	1 bulan	2 bulan	>1 bulan

*Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa presentase hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun selama tahun 2021 mengalami penurunan dikarenakan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan laporan. Dari penjelasan tabel diatas, hubungan target penyelesaian kinerja dengan komitmen organisasi ialah untuk meningkatkan komitmen organisasi, karena pegawai tanpa komitmen organisasi yang tinggi cenderung kurang memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya, sehingga dalam penyelesaian pekerjaan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun harus memiliki hubungan dengan komitmen organisasi agar target penyelesaian sesuai dengan realisasi kerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi menurut (Kharismawati & Dewi, 2016), (Putra & Ratna Sari, 2018), (Hidni et al., 2021), (Mamahit et al., 2022) mengemukakan bahwa pengaruh komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi (Wicaksana, 2016), (Margaretha Toib, 2022) (Sa'diyah & Yuhertiana, 2021).

Secara umum, upaya pengelolaan sumber daya manusia melalui sejumlah tahapan-tahapan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.

Sebuah tahapan tersebut dipengaruhi berbagai faktor dalam proses tata kelola sumber daya manusia. Adapun faktor yang mempengaruhi tata kelola sumber daya manusia pemerintahan dapat dikategorikan menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, dan jenis teknologi yang digunakan sedangkan faktor eksternal yaitu kebijakan pemerintah, sosial budaya, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Nahrudin, 2018).

Sumber daya yang dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis adalah dengan memanfaatkan sistem akuntansi. Peran penting sistem akuntansi adalah menyediaka informasi bagi orang yang tepat engan cara yang tepat dan saat yang tepat. Sistem akutansi disini merupakan sistem dan prosedur normal yang menggunakan informasi untuk mempertahankan atau menyediakan alternatif untuk perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan da meningkatkan pemahaman pegawai terhadap duia nyata erta bisa mengidentifikasi aktivitas yang relavan (Fahrin, 2020).

Sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan hanya nilai kompratif, tetapi juga nilai kompetitif, *generative*, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi, otot, dan sebagainya (Leuhery, 2018).

Kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih rendah dan sulit untuk ditingkatkan. Dimana tingkat produktivitas masih tergolong buruk jika dibandingkan dengan Negara tetangga seperti Thailand dan Malaysia. Salah satu hal yang mempersulit peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah tidak didukung oleh keterampilan yang tepat dalam mengatasi tantangan industrialisasi, terutama teknologi dan digitalisasi. Masalah sumber daya manusia di Indonesia juga muncul karena budaya masyarakat yang cukup konservatif dalam menghadapi waktu. Indonesia dengan jumlah penduduk yang relatif besar tentunya memiliki berbagai jenis sumber daya manusia tentang pola pikir, keterampilan, kualitas dan lainnya.

Di era teknologi dan industrialisasi yang maju seperti sekarang, dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat berkembang, berfikir lebih maju dan mampu beradaptasi dengan menghadapi perkembangan zaman. Agar sumber daya manusia di Indonesia siap untuk menghadapi kompetensi global adalah dengan menghasilkan sumber daya manusia unggul baik melalui jalur formal maupun non formal. Yaitu dengan memenuhi kebutuhan terhadap pendidikan yang bermutu pada perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) saat ini. Suatu bangsa yang tidak menguasai IPTEK akan tertindas dan tertinggal dalam persaingan global yang keras dan ketat. Maka strategi yang perlu diterapkan adalah melakukan pelatihan dan pengembangan yang bertumpu pada landasan pendidikan yang kuat dan berpacu pada perkembangan IPTEK.

Mengelola sumber daya manusia harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan atau kodratnya. Jika di zaman dahulu manusia atau karyawan dianggap mesin yang dapat diperlakukan dengan semena-mena demi

mencapai tujuan perusahaan. Manusia tidak dianggap sebagai manusia oleh perusahaan, tetapi dianggap sebagai budak yang dapat diperintah semauanya. Namun, saat ini sesuai dengan perkembangannya manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang paling penting untuk diperhatikan. Artinya manusia harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya dan diperlakukan dengan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia (Dewi & Harjoyo, 2019).

Teori yang digunakan akan meliputi teori-teori tentang kualitas sumber daya manusia, seperti teori motivasi, teori kepuasan kerja, teori pengembangan karir, dan teori pembelajaran organisasi. Pendekatan empiris akan melibatkan studi kasus tentang bagaimana kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja perusahaan. Studi kasus ini akan mencakup analisis data sekunder dan primer, termasuk wawancara dengan para eksekutif dan manajer di berbagai perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi manajemen menurut (Sa'diyah & Yuhertiana, 2021), (Hainil et al., 2021), (Yunita et al., 2021), (Andari et al., 2022) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak terbukti berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi (Abidin et al., 2021), (I Gusti & Putu Eka, 2020), (Machmury et al., 2021), (M et al., 2021). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk kembali menguji pengaruh komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu fenomena yang penting dalam bisnis. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan, karena mereka adalah orang-orang yang menjalankan operasi bisnis dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kualitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Kualitas sumber daya manusia menganalisis fenomena dengan menggunakan pendekatan teori dan empiris, fenomena yang terjadi adalah keterbatasan sumber daya manusia dapat menyebabkan kualitas data yang rendah, hal ini dapat dibuktikan seperti kurangnya waktu, sumber daya, atau keahlian yang tersedia untuk mengumpulkan dan menganalisa data. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, Kurangnya kemampuan untuk mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena dari beberapa temuan penelitian yang telah diuraikan, terlihat bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian antara komitmen organisasi, kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi. Oleh karena itu, penulis tertarik ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ditulis diatas, maka saya mengidentifikasi beberapa masalah yang dapat disimpulkan di penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan atas sistem akuntansi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun, seperti belum adaya S.O.P (stadar operasional prosedur) yang mengatur tetang pegawasan sistem akuntansi tersebut.
2. Adanya keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan laporan, sehingga pegawai cenderung kurang memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya.
3. Kurangnya kemampuan untuk mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga dapat memicu tidak tercapainya target dari tugas-tugas yang dikerjakan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, yang mana terdapat permasalahan mengenai kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun, dimana terjadi penurunan kinerja pada kualitas sumber daya manusia. Selain itu, terdapat pula permasalahan pada penelitian tedahulu yaitu adanya temuan yang berbeda dari hasil riset tedahulu. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun?” sedangkan pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi?

2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi?
3. Apakah komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara bersama-sama terhadap penerapan sistem akuntansi?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap penerapan sistem akuntansi.
2. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi.
3. Pengaruh komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis maupun teoritis kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi pimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi empiris tentang pengaruh komitmen organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi.

2. Bagi pengetahuan.

Bagi ilmu pengetahuan khususnya kepada perilaku organisasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan berupa temuan

empiris mengenai persepsi tentang pengaruh komitmen dan kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi.

3. Bagi penulis.

Penelitian diharapkan dapat menjadi wahana bagi penulis dalam mengimplementasikan pengetahuan konseptual dan teoritikal yang penulis miliki, khususnya dalam bidang komitmen organisasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Sistem Akuntansi**

###### **A. Definisi Penerapan Sistem Akuntansi**

Sistem akuntansi merupakan proses mempersiapkan laporan operasional bisnis yang membantu manajer atau pimpinan perusahaan dalam membuat keputusan jangka pendek dan jangka panjang. Sistem akuntansi manajemen membantu bisnis untuk mengejar tujuannya dengan mengidentifikasi, mengukur, menganalisis, menafsirkan dan mengkomunikasikan informasi kepada manajer (Kristiawan et al., 2017).

Sistem akuntansi adalah suatu kegiatan yang sebagai bagian integral asal fungsi (proses) manajerial yang bisa memberikan isu keuangan dan non keuangan bagi manajemen untuk pengambilan keputusan strategi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (P. Y. A. Putri et al., 2019).

Unsur-unsur yang terdapat dalam sistem akuntansi menurut (Dini et al., 2021) yang terdiri dari lima unsur, yaitu:

###### **1. Formulir**

Formulir merupakan dokumen yang digunakan untuk merekam terjadinya transaksi. Formulir sering disebut dengan dokumen, karena dengan formulir ini peristiwa yang terjadi dalam organisasi, direkam (didokumentasikan) diatas secarik kertas. Formulir disebut juga media untuk mencatat peristiwa yang terjadi dalam organisasi

kedalam catatan. Dengan formulir ini, data yang bersangkutan dengan transaksi direkam pertama kalinya sebagai dasar pencatatan dalam catatan. Contoh formulir adalah: faktur penjualan, bukti kas keluar dan cek.

## 2. Jurnal

Jurnal merupakan catatan akuntansi pertama yang digunakan untuk mencatat, mengklasifikasikan, dan meringkas data keuangan dan data lainnya. Seperti telah disebutkan diatas, sumber informasi pencatatan dalam jurnal ini adalah formulir. Dalam jurnal ini pertama kalinya data keuangan diklasifikasikan menurut penggolongan yang sesuai dengan informasi yang akan disajikan dalam laporan keuangan. Dalam jurnal ini pula terdapat kegiatan peringkasan data, yang hasil peringkasannya (berupa jumlah rupiah transaksi tertentu) kemudian diposting dalam rekening yang bersangkutan dalam buku besar. Contoh jurnal adalah: jurnal penerimaan kas, jurnal pembelian, jurnal penjualan, dan jurnal umum.

## 3. Buku besar

Buku besar (general ledger) terdiri dari akun-akun yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dari jurnal. Akun-akun dalam buku besar ini disediakan sesuai dengan unsur-unsur informasi yang akan disajikan dalam laporan keuangan.

## 4. Buku pembantu

Buku pembantu terdiri dari akun-akun pembantu yang merinci data keuangan yang tergantung dalam akun tertentu dalam buku besar.

Contoh, jika rekening piutang dagang yang tercantum dalam neraca perlu di rinci lebih lanjut menurut nama debitur yang jumlahnya 60 orang, dapat dibentuk buku pembantu piutang kepada tiap-tiap debitur tersebut.

#### 5. Laporan

Hasil akhir proses akuntansi adalah laporan keuangan berupa laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, laporan perubahan saldo laba, laporan harga pokok produksi, laporan beban pemasaran, laporan beban pokok penjualan, daftar umur piutang, daftar utang yang akan dibayar, daftar saldo persediaan yang lambat penjualannya. Laporan berisi informasi yang merupakan keluaran (output) sistem akuntansi.

Penerapan sistem akuntansi merupakan proses dimana para pegawai mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasikan strategi organisasi. Meskipun sistematis, proses pengendalian manajemen tidak bersifat mekanis. Proses ini meliputi interaksi antar individu, yang tidak dapat digambarkan dengan cara mekanis. Masalah pengendalian utama adalah bagaimana mempengaruhi manajer untuk bertindak demi pencapaian tujuan pribadi mereka dengan sedemikian rupa sekaligus juga membantu pencapaian tujuan organisasi sehingga tujuan anggota organisasi konsisten dengan tujuan organisasi demi tercapainya keselarasan tujuan (*goal congruence*) (Kurniawati, 2018).

Penerapan sistem akuntansi adalah sistem yang mengumpulkan data operasional serta finansial, memprosesnya, menyimpannya serta melaporkannya kepada pengguna, yaitu para pekerja, manajer, serta eksekutif. Sistem akuntansi

adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, dimana sistem akuntansi adalah alat yang efektif pada menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi berasal aneka macam alternatif yang bisa dilakukan (Tangdialla et al., 2021), selain itu sistem akuntansi mempunyai tiga tujuan utama yaitu:

1. Menyediakan informasi untuk pembiayaan jasa, produk dan obyek lain yang menjadi kebutuhan/kepentingan.
2. Menyediakan informasi untuk perencanaan, pengendalian, pengevaluasian dan perbaikan berkelanjutan.
3. Menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.

Dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem akuntansi sebagai sistem akuntansi yang dibutuhkan oleh manajemen untuk memudahkan pengelolaan perusahaan. Manajer dapat menggunakan sistem akuntansi pada perusahaannya untuk mengelola kegiatan operasional sehari-hari perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa sistem akuntansi sangat penting bagi perusahaan tersebut.

## **B. Karakteristik Sistem Akuntansi**

Menemukan bukti empiris mengenai karakteristik Sistem Akuntansi yang bermanfaat yaitu *broad scope, timeliness, aggregation, dan integration*.

### **a. *Broadscope* (Lingkup)**

*Broadscope* merupakan informasi yang memiliki cakupan luas dan lengkap, yang biasanya meliputi aspek ekonomi (pangsa pasar, produk

domestik bruto, total penjualan) dan aspek non ekonomi misalnya: kemajuan teknologi, perubahan sosiologis, demografi.

Tingginya tingkat desentralisasi menyebabkan manajer membutuhkan informasi broad scope untuk meningkatkan otoritas, tanggung jawab, dan fungsi kontrol. Perbedaan tingkat desentralisasi akan mengakibatkan perbedaan kebutuhan informasi *broadscope*. Informasi *broadscope* berguna untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Informasi sistem akuntansi yang bersifat *broadscope* adalah informasi yang memperhatikan focus, kuantifikasi, dan time horizon. Pada dasarnya manajer membutuhkan informasi yang bersifat luas. Oleh sebab itu manajer membutuhkan informasi yang memiliki karakteristik *broadscope*.

Karakteristik ini memiliki tiga sub dimensi antara lain: fokus, kuantifikasi dan waktu. Fokus berkaitan dengan informasi yang berasal dari dalam atau luar organisasi (faktor ekonomi, teknologi, dan pasar), kuantifikasi berkaitan dengan informasi keuangan dan non keuangan, dan waktu berkaitan dengan estimasi peristiwa yang akan terjadi di masa yang akan datang.

b. *Timelines* (Tepat Waktu)

*Timelines* menyatakan ketepatan waktu dalam memperoleh informasi mengenai suatu kejadian. Dimensi *timelines* mempunyai dua subdimensi yaitu frekuensi pelaporan dan kecepatan membuat laporan. Frekuensi pelaporan berkaitan dengan seberapa sering informasi disediakan untuk manajer, sedangkan kecepatan berkaitan dengan tenggang waktu antara

kebutuhan akan informasi dengan tersedianya informasi. Informasi yang tepat waktu mampu mempengaruhi kemampuan manajer dalam merespon suatu peristiwa atau permasalahan. Informasi tepat waktu juga akan mendukung manajer menghadapi ketidakpastian lingkungan yang terjadi dalam organisasi.

c. *Aggregation* (Agregasi)

Informasi yang disampaikan pada karakteristik informasi agregasi ini dalam bentuk yang lebih ringkas, tetapi tetap mencakup hal-hal penting sehingga tidak mengurangi nilai informasi itu sendiri. Dimensi *aggregation* merupakan ringkasan informasi menurut fungsi, periode waktu, dan model keputusan. Informasi menurut fungsi akan menyediakan informasi berkaitan dengan keputusan dari unit-unit bisnis lain. Informasi yang dihasilkan ini dapat mengurangi dan menghemat waktu dalam pengambilan keputusan karena informasi telah dikumpulkan dan disusun menurut fungsi dan jangka waktu yang berbeda-beda.

d. *Integration* (Integrasi)

Karakteristik informasi integrasi mencerminkan kompleksitas dan saling keterkaitan antara bagian satu dengan bagian lain. Informasi terintegrasi berperan sebagai koordinator dalam mengendalikan pengambilan keputusan yang akan berdampak pada unit yang lain. Informasi integritasi mencakup aspek seperti ketentuan target atau aktivitas yang dihitung dari proses interaksi antar sub unit dalam organisasi. Informasi terintegrasi bermanfaat bagi manajer ketika mereka

dihadapkan untuk melakukan *decision making* yang mungkin akan berpengaruh pada sub unit lainnya. Semakin banyak jumlah segmen dan unit bisnis dalam organisasi, akan semakin besar kebutuhan informasi karakteristik integrasi dari sistem akuntansi. Dengan kata lain informasi terintegrasi memberikan pengkoordinasian dalam beragam keputusan pada organisasi yang sangat terdesentralisasi.

### **C. Tujuan dan Manfaat Penerapan Sistem**

Tujuan penerapan sistem akuntansi untuk menyediakan informasi yang relevan dan tepat waktu untuk memenuhi kebutuhan manajer dan karyawan dalam hal mengambil keputusan. Berikut merupakan beberapa tujuan dari penerapan sistem akuntansi:

1. Membentuk laporan keuangan untuk kepentingan manajemen atau pihak internal demi mencapai tujuan perusahaan. Informasi tersebut diharapkan bagi pihak manajemen menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menilai akibat yang telah dicapai.
2. Mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan isu keuangan pada bentuk suatu laporan keuangan yang sistematis, transparan serta lebih jelasnya. Hal tersebut diatas memungkinkan akan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi manajemen yang memakai informasi, dimana titik sentral nya bagi pihak-pihak dalam suatu organisasi perusahaan.
3. Menyajikan suatu laporan sebagai sebuah satu kesatuan usaha. Sistem akuntansi berguna untuk kepentingan pihak internal dalam rangka

menjalankan proses manajemen yang mencakup perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, serta pengendalian.

Berikut merupakan manfaat penerapan sistem akuntansi dalam perusahaan :

1. Alat analisis dalam mengambil keputusan

Fungsi pertama dari akuntansi adalah menjadi dasar pengambilan sebuah keputusan, baik yang berkaitan dengan data kualitatif ataupun kuantitatif. Ada banyak informasi penting pada akuntansi sebuah perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan strategi atau rencana kepemimpinan perusahaan selanjutnya, dan harus bersandarkan pada data yang valid dan akurat.

2. Sistem Informasi bagi pihak eksternal

Fungsi selanjutnya, pemberlakuan akuntansi dilakukan untuk seluruh unsur pada unit perusahaan atau bisnis, entah itu unsur internal ataupun unsur eksternal, seperti, investor, pemegang dana, dan sebagainya. Oleh sebab itu, laporan finansial menjadi bagian penting akuntansi manajemen, maupun non manajemen praktis sebab adanya perusahaan pada pihak *stakeholder* terkait.

3. Sumber informasi finansial yang relevan

Akuntansi manajemen juga berguna untuk memberikan data valid terkait keuangan yang nantinya bisa dijadikan sebagai sumber informasi pada perencanaan anggaran maupun kegiatan selanjutnya. Saat laporan

akuntansi terbentuk, perusahaan mampu menjadikannya sebagai dasar dalam perhitungan biaya operasional. Namun, tentu saja keputusan tersebut perlu divalidasi lebih dulu sesuai kesepakatan bersama pihak eksternal dan internal perusahaan.

#### 4. Sumber informasi pertanggungjawaban dari setiap tingkat manajemen

Seluruh divisi di sebuah perusahaan mempunyai tanggung jawab yang setara sesuai dengan profesinya masing-masing. Proses dari akuntansi ini diperlukan untuk menjadi sumber informasi yang mampu mendukung kinerja setiap divisi tersebut. Tidak hanya kepentingan satu divisi, tapi datanya juga dapat disinergikan dengan divisi lain, sehingga kerja sama juga bisa lebih terjalin, terencana, dan dilakukan secara konsisten.

#### 5. Menilai dan mengontrol kinerja perusahaan

Salah satu data yang dijadikan sebagai dasar pengawasan adalah data keuangan. Selayaknya tanggung jawab manajemen juga bertugas untuk mengawasi aktivitas perusahaan, dan dilakukan sebatas untuk mendapatkan bahan evaluasi. Melalui pengawasan tersebut dapat terlihat apakah sebuah strategi membuahkan hasil, terhenti, atau tidak berkembang. Tidak hanya itu, adanya evaluasi dengan basis akuntansi manajemen mampu menentukan langkah yang bisa diambil selanjutnya, seperti perkiraan penjualan, pada periode berikutnya akan menjadi lebih baik ketimbang sekarang atau tidak.

#### 6. Menilai dan mengontrol kinerja perusahaan

Salah satu data yang dijadikan sebagai dasar pengawasan adalah data keuangan. Selayaknya tanggung jawab manajemen pada umumnya, akuntansi manajemen juga bertugas untuk mengawasi aktivitas perusahaan, dan dilakukan sebatas untuk mendapatkan bahan evaluasi.

#### 7. Menjadi arsip audit

Penerapan sistem akuntansi dapat menjadi arsip audit pada seluruh bentuk transaksi keuangannya. Hal tersebut bisa didapatkan melalui akuntansi manajemen dan mempermudah prosesnya. Karenanya, opsi tersebut perlu ditangani dengan optimal, dan memastikan bahwa petugas yang diberi mandat dan wewenang mempunyai kompetensi pada bidang tersebut.

#### **D. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penerapan Sistem Akuntansi**

Menurut (Putra & Ariyanto, 2015) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem akuntansi adalah sifat kepemilikan perusahaan, aktivitas usaha, sumber pendanaan, sistem perpajakan, eksistensi dan pentingnya profesi akuntan, pendidikan dan riset akuntansi, dan aturan-aturan akuntansi. Hubungan antara faktor-faktor di atas dengan sistem akuntansi sebagai berikut:

##### 1. Sifat kepemilikan perusahaan

Kebutuhan akan mengungkapkan informasi dan pertanggungjawaban kepada publik lebih besar ditemui pada perusahaan-perusahaan yang memiliki publik dibandingkan dengan perusahaan keluarga.

##### 2. Aktivitas usaha

Sistem akuntansi dipengaruhi oleh jenis aktivitas usaha, misalnya agribisnis yang berbeda dengan manufaktur, atau perusahaan kecil yang berbeda dengan perusahaan multinasional.

### 3. Sumber pendanaan

Kebutuhan akan pengungkapan informasi dan pertanggungjawaban kepada publik lebih besar ditemui pada perusahaan-perusahaan yang mendapatkan sumber pendanaan dari para pemegang saham eksternal dibandingkan dengan perusahaan dengan sumber pendanaan dari perbankan atau dari dana keluarga.

### 4. Sistem perpajakan

Laporan keuangan yang telah disesuaikan dengan aturan perpajakan sebagai dasar penentuan utang pajak dan disampaikan terpisah dengan laporan keuangan untuk pemegang saham.

### 5. Eksistensi dan pentingnya profesi akuntan

Profesi akuntan yang lebih maju di negara-negara maju juga membuat sistem akuntansi yang dipakai lebih maju dibandingkan dengan negara-negara yang masih menerapkan sistem akuntansi manajemen yang sentralistik dan seragam.

### 6. Pendidikan dan riset akuntansi

Pendidikan dan riset akuntansi yang baik kurang dijalankan di negara-negara yang sedang berkembang. Pengembangan profesi juga dipengaruhi oleh pendidikan dan riset akuntansi yang bermutu.

### 7. Aturan-aturan akuntansi

Standar dan aturan akuntansi yang ditetapkan di negara tertentu tentunya tidak sepenuhnya sama dengan negara lain. Peran profesi akuntan dalam menentukan standar dan aturan akuntansi lebih banyak ditemukan di negara-negara yang telah memasukkan aturan-aturan perusahaan, seperti di Inggris dan Amerika Serikat.

#### 8. Komitmen organisasi

Dukungan organisasi ini di definisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (Lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

#### 9. Kualitas sumber daya manusia

Melakukan pelatihan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, efikasi diri bentuk keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik, karakteristik individu yang dilihat dari keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja.

Faktor yang berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi yang dikemukakan oleh (Dharmayanti & Suardikha, 2015), dalam penelitian ini hanya ada empat faktor yang diteliti yaitu untuk faktor formalisasi pengembangan sistem akuntansi, program pelatihan dan pendidikan pemakai, keberadaan dewan pengarah, serta lokasi departemen sistem akuntansi tidak diteliti. Karena perusahaan tidak sering mengadakan pelatihan pendidikan selain itu perusahaan

juga tidak memiliki dewan pengarah sistem akuntansi, departemen sistem informasi tersendiri, dan tidak ada formulasi pengembangan sistem.

### **E. Indikator Penerapan Sistem Akuntansi**

Daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden, disebut juga angket. Tujuan penyebaran kuesioner untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu suatu kuesioner dimana responden telah diberikan alternatif jawaban oleh peneliti (Julioe, 2017).

Adapun indikator menurut (Patricia, 2021) dari sistem akuntansi antara lain:

1. Kesesuaian sistem akuntansi dengan standar akuntansi pemerintah.  
Penerapan sistem akuntansi harus sesuai dengan standar akuntansi pemerintah. Karena sistem akuntansi pemerintah merupakan pedoman bagi akuntansi pemerintahan baik pusat maupun daerah.
2. Prosedur pencatatan transaksi dilakukan berdasarkan standar pencatatan akuntansi pada umumnya. Prosedur pencatatan akuntansi pemerintahan daerah harus didasarkan pada kesesuaian dengan standar pencatatan akuntansi yang berlaku umum.
3. Pembuatan laporan keuangan dan dilaporkan secara periodik. Laporan keuangan pemerintah daerah diperlukan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kinerja pemerintahan daerah, laporan keuangan yang dibuat juga harus dilaporkan secara periodik untuk

mengukur kinerja secara periodik dan untuk kepentingan dalam pengambilan keputusan.

4. Buku besar, merupakan suatu buku yang berisi kesimpulan rekening atau perkiraan yang telah dicatat didalam jurnal. Rekening-rekening tersebut digunakan untuk mencatat secara terpisah aktiva, kewajiban, hutang dan ekuitas
5. Pembuatan jurnal penyesuaian yang dibuat pada akhir periode anggaran atau pada saat laporan keuangan disusun agar menghasilkan keterkaitan yang tepat antara pendapatan dan belanja/biaya.
6. Jurnal penutup dilakukan setelah laporan keuangan disusun, biasanya dilakukan pada akhir periode anggaran tahunan.

Adapun indikator menurut (Dito Aditian Darma, 2019) dari sistem akuntansi antara lain :

1. Pencatatan, bagian keuangan melakukan pencatatan dengan menggunakan sistem pencatatan *double entry* dan menggunakan *cash basis* selama tahun anggaran dan melakukan penyesuaian pada akhir tahun anggaran berdasarkan *accrual basis* untuk pengakuan asset, kewajiban dan ekuitas pemerintah.
2. Penggolongan dan pengiktisaran, adanya penjurnalan dan melakukan posting ke buku besar sesuai dengan nomor perkiraan.
3. Pelaporan, setelah semua proses di atas selesai maka akan didapat laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut berupa laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan.

## **2.2 Teori Komitmen Organisasi**

### **A. Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi (Febriansyah & Puspitadewi, 2021).

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Wuryani, 2013).

(Riris Anggun, 2020) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Komitmen organisasi menurut (Saputra, 2015) adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang dibawa kedalam suatu organisasi. Karakter rekan perusahaan sangat mempengaruhi komitmen pegawai dalam sebuah organisasi. Karakteristik organisasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi komitmen dalam organisasi. Hal-hal yang termasuk di dalam karakter organisasi adalah visi, misi, tujuan, struktur organisasi, desain kebijakan, dan sosialisasi kebijakan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan rekan kerja dengan perusahaan atau organisasi secara aktif, karena rekan kerja yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

## **B. Tujuan Dan Manfaat Komitmen Organisasi**

1). Adapun tujuan dari komitmen organisasi menurut (Coenraad, 2016) untuk:

1. Agar bisa bertahan dalam suatu organisasi dan memiliki kinerja yang baik untuk organisasi.
2. Mampu meningkatkan loyalitas tingkat tinggi terkait dengan kinerja yang unggul.
3. Bertujuan untuk peningkatan profitabilitas seseorang.
4. Diharapkan mampu untuk menjadi peningkatan produktivitas.
5. Mampu mendorong retensi pada rekan kerja.
6. Meningkatkan nilai budaya ditempat kerja.

2). Manfaat Komitmen Organisasi

Adapun manfaat dari komitmen organisasi menurut (Coenraad, 2016) yaitu:

1. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi, memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
2. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
3. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **C. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut (Aulia, 2021) terdapat 3 indikator yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu:

1. Memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Memiliki kemampuan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi.
3. Memiliki kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.
4. Adanya kebanggaan pegawai pada organisasi, ditandai dengan perangkat daerah merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Adapun indikator dalam komitmen organisasi menurut (Enjellina, 2020) yaitu:

1. Identifikasi dengan organisasi
2. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi
3. Loyalitas dalam organisasi
4. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut
5. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan
6. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

## **2.3 Teori Kualitas Sumber Daya manusia**

### **A. Definisi Kualitas Sumber Daya manusia**

Dalam perusahaan jasa, sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menunjang kesuksesan bisnis perusahaan. Agar pengertian mengenai kualitas sumber daya manusia lebih dapat dipahami, maka peneliti akan mengemukakan definisi tentang sumber daya manusia (Aisyah et al., 2017).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan juga kuantitas sumber daya manusia yang berdampak pada pencapaian kinerja (ETHEL SILVA DE OLIVEIRA, 2017).

Sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu pembangunan bangsa, sedang secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum. Sekalipun peningkatan sumber daya manusia melalui *strategy learning organization*. Hal tersebut dapat dipahami karena seringkali training-training yang didapat tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan (Wahyu, 2015).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Kualitas sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, kualitas sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Robbins, S. P. (2019).

Kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan berkerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk berkerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi (Puryana & L., 2022).

Menurut (Winedar et al., 2019) kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Kualitas sumber daya manusia suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai syarat, spesifikasi dan harapan (Iwan Kurniawan, 2020).

Dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah suatu ciri khas dari dalam diri seseorang yang mampu membedakan individu satu dengan yang lainnya, baik kualitas fisik ataupun non fisik.

## **B. Tujuan dan Manfaat Kualitas Sumber Daya Manusia**

### **1). Tujuan kualitas sumber daya manusia**

Tujuan kualitas sumber daya manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam demi menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Untuk melihat atau mengukur kualitas sumber daya manusia yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun, maka penulis menggunakan beberapa tolak ukur diantaranya wawasan, keterampilan,

keteladanan, ketepatan dan kecepatan bekerja, produktifitas dan kepedulian (Hasiani, 2015).

## **2). Manfaat kualitas sumber daya manusia**

Manfaat kualitas sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah beberapa manfaat kualitas sumber daya manusia menurut (Tampongangoy, 2018) antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas kinerja pada pegawai.
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi kerusakan pada mesin kerja.
4. Menekan biaya produksi sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan.
5. Mengurangi kerusakan barang seperti perabot perusahaan.
6. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
7. Meningkatkan mutu pelayanan dari pegawai kepada masyarakat
8. Menjadikan moral rekan perusahaan menjadi lebih baik.
9. Meningkatkan karir pegawai, karena dengan keahlian, keterampilan, dan produktivitas kerja pada pegawai yang lebih baik, maka lebih banyak kesempatan promosi untuk pegawai tersebut.
10. Pemimpin akan semakin cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik untuk perusahaan.
11. Meningkatkan kepemimpinan dan cara berkomunikasi pegawai.
12. Menjadikan motivasi lebih terarah.

13. Meningkatkan bala jasa (gaji, upah, insentif, dan benefits) pegawai.
14. Memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat.

### **C. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Indikator kualitas sumber daya manusia menurut (Leuhery, 2018) dalam buku sumber daya manusia mengubah visi menjadi realitas mengatakan bahwa indikator sumber daya manusia ialah:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mampu bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

Indikator kualitas sumber daya manusia sangat beragam. Indikator kualitas sumber daya manusia menurut (Atika et al., 2020) dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut:

1. Kualitas Intelektual.

Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan.

2. Pendidikan.

Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang tinggi.

3. Memahami bidangnya.

Akumulasi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu deskripsi kerja secara terukur melalui asesmen yang terstruktur, mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya.

4. Kemampuan.

Memiliki kemampuan kerja setiap individu dalam mencapai suatu tujuan

5. Semangat kerja.

Memiliki keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

6. Kemampuan perencanaan pengorganisasian.

Memiliki kemampuan komunikasi, pengarahan dalam perencanaan pengorganisasian.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Untuk menunjang landasan teori yang ada, maka diperlukan penelitian terdahulu sebagai pendukung dalam penelitian ini. Berdasarkan penelusuran peneliti terhadap penelitian yang telah ada, peneliti tidak menemukan judul penelitian yang sama dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun.” Namun, peneliti menemukan penelitian yang masih berhubungan dengan judul penelitian tersebut, di antaranya adalah :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Muhamma d Bahril Ilmiddaviq, 2022)  Vol. 5, No. 2 Juli 2022	Pengaruh komitmen organisasi dan sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dengan pemoderasi Lean Management di Cv Aji Soko Abadi	Metode yang digunakan kuantitatif persamaannya terletak pada variabel independen yaitu komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia.	Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan konsep <i>lean- kaizen</i> dalam menyelesaikan keterlambatan/ <i>d elay</i> pada proses rekrutmen pegawai.	Menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial maupun simultan, <i>lean</i> manajemen mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi sumber daya manusia.
2.	(Aditya, 2017)  Vol.1,No. 1,Juni 2017	Pengaruh komitmen organisasi budaya organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.	Metode penelitian yang digunakan kuantitatif, sumber data primer, persamaan terletak pada variabel dependen.	Untuk menguji hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini digunakan analisis multivariate dengan pendekatan <i>structural equation modeling</i> (SEM).	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

3.	(Attar et al., 2020) Vol. 8, No. 2 (2022), ISSN : 2355-097X	Pengaruh sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual	Metode yang digunakan kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi <i>statistical package for social science</i> (SPSS).	Jenis penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara <i>purposive sampling</i> .	Sumber daya manusia tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual, dan sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual.
4.	(I Gusti & Putu Eka, 2020).	Pengaruh komitmen organisasi, kualitas sumber daya manusia (SDM) dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap implementasi standar akuntansi pemerintah (SAP) berbasis akrual	Metode yang digunakan kuantitatif persamaannya terletak pada populasi dalam penelitian ini adalah perangkat-perangkat daerah.	Perbedaannya terdapat pada teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap implementasi standar akuntansi pemerintah (SAP) berbasis akrual. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap implementasi standar akuntansi pemerintah (SAP) berbasis akrual.

5.	(Ganevie, 2018). Vol.19,No.1,Desember 2018,72-86.	Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan lingkungan kinerja guru sebagai variabel moderasi.	Sama-sama meneliti tentang penerapan sistem akuntansi manajemen .	Perbedaannya analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru, kualitas sumber daya manusia dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan komitmen organisasi dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.
----	--	---	---	---	---

6.	(Komang Krishna Yogantara & Gde Herry Sugiarto Asana, 2021)  Vol.3,No. 1,Desember 2021.	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, pemanfaatan sistem informasi, pengendalian, intern dan komitmen organisasi pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini sama-sama menganalisa mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi.	Perbedaannya terdapat pada metode pengambilan sampel yang menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
7.	(Permana & Wiratmaja, 2016).  Vol.16,No. 3, September 2016.	Pengaruh sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem informasi pada kesiapan penerapan laporan keuangan pemerintah daerah berbasis akrual.	Metode penelitian yang digunakan sama dengan peneliti yaitu menggunakan metode kuantitatif, dan variabel independennya sama-sama tentang sumber daya manusia dan komitmen organisasi.	Perbedaannya terletak pada populasi penelitian.	Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa pengaruh sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan sistem informasi berpengaruh positif signifikan pada kesiapan penerapan laporan keuangan pemerintah daerah berbasis akrual.

8.	(Sutrisna et al., 2021).	Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual dengan pemanfaatan sistem informasi akuntansi sebagai variabel moderasi.	Metode penelitian yang digunakan sama dengan peneliti yaitu menggunakan metode kuantitatif, dan variabel independennya sama-sama tentang kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi.	Penelitian ini menggunakan penelitian kasual kompratif. Penelitian kasual kompratif ( <i>casual comprative</i> ) merupakan penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab dan akibat antara dua variabel atau lebih.	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap penerapan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap penerapan standar akuntansi pemerintah.
9.	(Shintami Octavia, 2019). Vol.6,No.1, april 2019 ISSN: 2355-9357.	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah.	Persamaan dalam penelitian yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan sampling jenuh dan menggunakan <i>software</i> SPSS.	Perbedaannya terletak pada populasi penelitian.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan sistem akuntansi keuangan daerah secara simultan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

10.	(Fadillah et al., 2021). Vol.10,No. 1,2020. ISSN: 2003-0348	Pengaruh sinkronisasi perencanaan dan penganggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah.	Metode penelitian yang digunakan sama dengan peneliti yaitu menggunakan metode kuantitatif dan variabel independennya sama-sama tentang kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi.	Perbedaannya terletak pada populasi penelitian.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sinkronisasi perencanaan dan penganggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintahan kabupaten, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah kabupaten Bengkulu Tengah.
-----	---	--	---	---	---

## **2.5 Kerangka Berfikir Konseptual**

### **A. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi**

Komitmen organisasi membutuhkan kompetensi kualitas sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, terutama dalam menyajikan laporan keuangan yang berkualitas sesuai standar akuntansi pemerintahan (SAP). Standar ini disusun untuk memenuhi penerapan sistem akuntansi sehingga kantor pemerintah dapat menyajikan laporan keuangan yang berkualitas. Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan sistem akuntansi (Pradipta, 2013).

Menurut (Ilham & Hayon, 2018) terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap penerapan sistem akuntansi. Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi maka ia akan menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik serta mengikuti aturan dalam organisasi tersebut, diantaranya memanfaatkan atau menggunakan sistem akuntansi yang terdapat dalam organisasi.

Menurut (Hernanda & Setiyawati, 2020), (Wicaksana, 2016), (Witaliza et al., 2015) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan penerapan sistem akuntansi.

Menurut (Hadi et al., 2013) hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa komitmen organisasi pengaruh signifikan terhadap penerapan sistem akuntansi. Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu merupakan cerminan dari komitmen organisasi. Dengan kata lain, ini adalah sikap yang mencerminkan kinerja orang-orang di dalam organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan keprihatinan

tentang organisasi dan keberhasilannya yang mewakili kemajuan berkelanjutan untuk bertahan dalam organisasi menggunakan sistem akuntansi

### **B. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi**

Kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan bagi perusahaan-perusahaan, khususnya bagi manajer dalam mengambil keputusan dan membentuk laporan keuangan untuk kepentingan manajemen atau pihak internal demi mencapai tujuan perusahaan. Dalam sumber daya manusia dibuat dan diarahkan untuk mendukung proses pembentukan laporan keuangan guna memenuhi kebutuhan manajemen oleh pihak-pihak yang berkepentingan sebagai dasar pengambilan keputusan. Dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi (Chairina & Wehartaty, 2019).

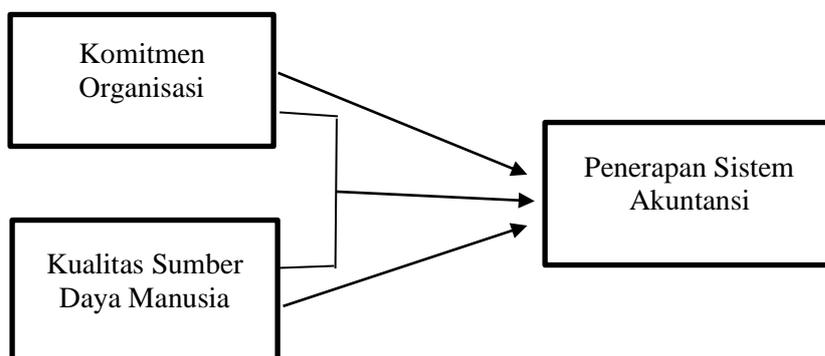
Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2015), (M et al., 2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kualitas sumber daya manusia dengan penerapan sistem akuntansi. Karena untuk mengelola keuangan yang baik, harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Apabila kualitas sumber daya manusia setiap individu bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap sistem akuntansi, maka rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuannya secara keseluruhan akan berpengaruh baik.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan oleh (Leuhery, 2018), (Suharto, 2012) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap sistem akuntansi. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan dimensi

perilaku penting seorang yang digunakan untuk menilai kecenderungan untuk bertahan dalam menerapkan sistem akuntansi pada perusahaan.

### **C. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indra & Dewi, 2020), (Anggreni & Dewi, 2022), (Muhammad Bahril Ilmiddaviq, 2022), (Mariana Tampubolon & Basid, 2019), (Echdar & Salim, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### **2.6 Hipotesis**

Hipotesis kajian teori yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi.

2. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi.
3. Komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara bersama-sama terhadap penerapan sistem akuntansi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut (Imron, 2019) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Prosedur pemecahan masalah pada metode penelitian deskriptif adalah dengan cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanator, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Lampengan et al., 2019) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Hanum Zulia, Hafsa & Ningsih Retno Widia, 2023).

Tujuan penelitian ini lebih di arahkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, memverifikasi teori, melakukan prediksi, dan generalisasi. Peneliti kuantitatif akan membahas fenomena berdasar pada teori yang dimilikinya. Teori-teori yang diajukan dijadikan sebagai standar untuk menyatakan sesuai tidaknya sebuah gejala yang terjadi, dan disinilah muncul istilah kebenaran etik, sebuah kebenaran berdasarkan pada teori yang diajukan peneliti.

### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut (Ganevie, 2018), definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel merupakan penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang dapat digunakan peneliti dalam mengoperasionalkan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik.

Peneliti menggunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini dan akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Pengaruh Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen organisasi adalah suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Angraini et al., 2021).	<p>Menurut (Aulia, 2021) terdapat 3 indikator komitmen organisasi yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi.</li> <li>2. Memiliki kemampuan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi.</li> <li>3. Memiliki kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.</li> <li>4. Adanya kemauan pegawai, dimana adanya keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.</li> </ol> <p>Adapun indikator menurut (Enjellina, 2020) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifikasi dengan organisasi.</li> <li>2. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.</li> <li>3. Loyalitas dalam organisasi.</li> <li>4. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.</li> <li>5. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan</li> <li>6. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.</li> </ol>
Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	Kualitas sumber daya manusia adalah daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan di sebuah organisasi	<p>Menurut (Leuhery, 2018) dalam buku sumber daya manusia mengubah visi menjadi realitas mengatakan bahwa indikator sumber daya manusia ialah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki pengetahuan penuh</li> </ol>

	<p>sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Ahmad Faizi, 2018).</p>	<p>tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Memiliki pengetahuan (<i>knowledges</i>) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.</li> <li>3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (<i>skills</i>) yang diperlukan.</li> <li>4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mampu bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.</li> </ol> <p>Menurut (Atika et al., 2020) dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Intelektual. Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan.</li> <li>2. Memahami bidangnya, akumulasi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu deskripsi kerja yang terstruktur, mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya.</li> <li>3. Kemampuan. Memiliki kemampuan kerja setiap individu dalam mencapai suatu tujuan.</li> <li>4. Semangat kerja. Memiliki keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.</li> <li>5. Pemahaman bidang kerja, adanya pemahaman pegawai terkait dengan bidang kerja yang diberikan oleh atasan akan memudahkan mereka</li> </ol>
--	--	--

		<p>dalam bekerja.</p> <p>6. Kemampuan perencanaan pengorganisasian, memiliki kemampuan komunikasi, pengarahan dalam perencanaan pengorganisasian.</p>
Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen (Y)	<p>Sistem akuntansi manajemen adalah akuntansi yang berkaitan dengan penyediaan informasi kepada para manajer untuk membuat perencanaan dan pengendalian keputusan untuk membantu manajer mengendalikan aktivitas perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (M et al., 2021).</p>	<p>Adapun indikator menurut (Patricia, 2021) dari sistem akuntansi manajemen antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian sistem akuntansi manajemen dengan standar akuntansi manajemen.</li> <li>2. Prosedur pencatatan transaksi dilakukan berdasarkan standar pencatatan akuntansi pada umumnya.</li> <li>3. Transaksi merupakan bagian yang merubah posisi keuangan suatu entitas dan pencatatannya memerlukan data, dokumen, atau bukti pendukung dalam kegiatan operasi entitas, transaksi dilakukan oleh masing-masing kas bendahara</li> <li>4. Pembuatan laporan keuangan dan dilaporkan secara periodik.</li> <li>5. Buku besar, merupakan suatu buku yang berisi kesimpulan rekening atau perkiraan yang telah dicatat didalam jurnal. Rekening-rekening tersebut digunakan untuk mencatat secara terpisah aktiva, kewajiban, hutang dan ekuitas.</li> <li>6. Pembuatan jurnal penyesuaian yang dibuat pada akhir periode anggaran atau pada saat laporan keuangan disusun agar menghasilkan keterkaitan yang tepat antara pendapatan dan</li> </ol>

		<p>belanja/biaya.</p> <p>7. Jurnal penutup dilakukan setelah laporan keuangan disusun, biasanya dilakukan pada akhir periode anggaran tahunan.</p> <p>Adapun indikator menurut (Dito Aditian Darma, 2019) dari sistem akuntansi manajemen antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencatatan, bagian keuangan melakukan pencatatan dengan menggunakan sistem pencatatan <i>double entry</i> dan menggunakan <i>cash basis</i> selama tahun anggaran dan melakukan penyesuaian pada akhir tahun anggaran berdasarkan <i>accrual basis</i> untuk pengakuan asset, kewajiban dan ekuitas pemerintah.</li> <li>2. Penggolongan dan pengiktisaran, adanya penjurnalan dan melakukan posting ke buku besar sesuai dengan nomor perkiraan.</li> <li>3. Pelaporan, setelah semua proses di atas selesai maka akan didapat laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut berupa laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan.</li> </ol>
--	--	---

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### A. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pemerintah (SETDA) Kabupaten Karimun yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman – Poros, kode pos 29631 di Kepulauan Riau, Tanjung Balai Karimun, Kabupaten Karimun.

## B. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan April 2022 sampai dengan selesai. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**

### Tahapan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Feb 2022	Apr 2022	Jun 2022	Ags 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023
1	Pengajuan Judul								
2	Pra Riset								
3	Penulisan Proposal								
4	Seminar Proposal								
5	Riset								
6	Penulisan Skripsi								
7	Sidang Meja Hijau								

*Sumber: Panduan Penyusunan Skripsi UMSU*

## 3.4 Populasi dan Sampel

### A. Populasi

Menurut (Imron, 2019) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini ialah perangkat daerah di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun yang berjumlah 45 orang.

### B. Sampel

Sampel di dalam penelitian ini diambil berdasarkan sampling jenuh. Menurut (C. C. Putri & Udayana, 2017) sampel jenuh adalah teknik penentuan

sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pendapat diatas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang yang terdiri dari: Kepala Bagian, Kepala Sub. Bagian, Pegawai serta Perangkat-perangkat daerah lainnya.

Alasan peneliti memilih teknik sampling jenuh adalah mudah, praktis, dan tidak memerlukan waktu untuk pengumpulan data sampel. Maka perangkat-perangkat daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, peneliti menggunakan bentuk pernyataan bukan pertanyaan. Hal ini menggambarkan untuk mempermudah responden menggambarkan opini dan sikap yang terkait dengan kemampuan literasi media yang dimilikinya. Pernyataan di dalam kuesioner berupa google form ini berkaitan dengan pendapat responden mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi. Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Indikator-indikator diatas diukur menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkat preferensi yang masing-masing memiliki skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Skala Likert 1-5**

<b>Skor</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	Sangat Tidak Setuju (STS)
<b>2</b>	Tidak Setuju (TS)
<b>3</b>	Kurang Setuju (KS)
<b>4</b>	Setuju (S)
<b>5</b>	Sangat Setuju (SS)

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan peninjauan pustaka dari berbagai literatur karya ilmiah, majalah dan buku-buku yang menyangkut teori-teori yang relevan mengenai penerapan sistem akuntansi.
2. Penelitian lapangan, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan di lokasi (objek penelitian) secara langsung, maupun di tempat lain yang berkaitan dengan pokok pembahasan.

Penelitian di lapangan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen pada bagian umum dan keuangan berupa laporan keuangan dan catatan-catatan yang tersimpan.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu menguji analisis kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas dengan bantuan komputer melalui SPSS versi 22.

SPSS merupakan kepanjangan dari *Statistical Program For Sociual Science* adalah sebuah software pengelolaan data statistik atau yang digunakan untuk analisis statistik interaktif, atau batch. SPSS memiliki tampilan yang user friendly dengan cara penggunaan yang mudah dan memiliki paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Dengan SPSS kita dapat membuat laporan berbentuk tabulasi, chart (grafik), plot (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks.

Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik deskriptif yaitu teknik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan bagian dari beberapa tahapan yang harus dilakukan dalam suatu penelitian. Kegiatan analisis data tentunya dilakukan setelah data terkumpul dari lapangan. Data diambil dari responden dengan menggunakan kuesioner atau test. Data-data yang sudah terkumpul dari lapangan kemudian ditabulasi berdasarkan variabel, hal ini dilakukan untuk mempermudah proses tahapan analisis data. Dengan menggunakan rumus-rumus statistik proses analisis data pun dimulai dengan cara mengurutkan data berdasarkan variabel, mengurutkan bilangan dan kemudian mengelompokkan data-data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi (Sutisna, 2020).

### **3.6.1 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan dan penyusunan data dalam bentuk tabel *numeric* dan grafik (Sholikhah, 2016).

### **3.6.2 Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Dalam penelitian ini digunakan uji validitas, yaitu digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid atau handal jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan ketentuan nilai rhitung > nilai rtabel maka item pertanyaan dikatakan valid. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Napitupulu, 2017).

Pengujian validitas dilakukan menggunakan 3 cara, agar semakin banyak cara pengujian terhadap validitas dilakukan, maka hasilnya dapat lebih teruji dengan kata lain dapat lebih terpercaya validitasnya. Uji validitas digunakan adalah uji *construct validity*. Metode yang pertama untuk menguji validitas menggunakan *SPSS for windows* dengan melakukan pengujian atas item-item pada kuesioner dengan koefisien korelasi pearson dari setiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh. Jika hasil korelasi pearson antara masing-masing pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian pada tahap pertama ini hanya terbatas pada 45 responden menunjukkan validitas yang baik maka dilanjutkan pada proses pencarian data sampai dipenuhi jumlah data minimal yang ditetapkan 100.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan faktor analisis, dimana peneliti menggunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) untuk menguji Valid atau tidaknya item-item dalam penelitian dengan melihat *standardize loading* dimana syaratnya harus diatas 0,5. Ketiga, nilai *average variance extracted* (AVE) yang tinggi menunjukkan bahwa indikator telah mewakili

konstruk laten yang dikembangkan dengan baik. Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan software SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung). Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritis ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ) maka instrumen tersebut dikatakan valid (Nurmala Sari, Eka, Afifah, 2021).

Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini:

Variabel	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{\text{hitung}}$ )	$r_{\text{tabel}}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil
<b>Komitmen Organisasi (X1)</b>	1. Komitmen organisasi memiliki kepercayaan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi	0.748	0,294	Valid
	2. Komitmen organisasi memiliki kemampuan untuk mewujudkan kepentingan organisasi	0.860	0,294	Valid
	3. Komitmen organisasi memiliki kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi	0.678	0,294	Valid
	4. Komitmen organisasi memiliki kemampuan untuk mencapai kepentingan organisasi	0.854	0,294	Valid
	5. Identifikasi dalam komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk kesatuan anggota dengan visi, misi, dan tujuan organisasinya	0.749	0,294	Valid
	6. Komitmen organisasi melibatkan anggota dengan kegiatan organisasi	0.859	0,294	Valid
	7. Komitmen organisasi memiliki loyalitas terhadap organisasinya seperti kesadaran akan kewajiban demi kemajuan organisasi	0.762	0,294	Valid
	8. Komitmen organisasi membantu meringankan kebutuhan pada anggota organisasi	0.746	0,294	Valid
	9. Komitmen organisasi merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi untuk mencapai tujuan	0.908	0,294	Valid
	10. Sumber daya manusia memiliki kemampuan dalam perencanaan dan pengarahan dalam organisasi	0.780	0,294	Valid
	1. Sumber daya manusia memiliki	0.518	0,294	Valid

	pengetahuan penuh terhadap wewenangnya			
	2. Sumber daya manusia memiliki pengetahuan ( <i>knowledges</i> ) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh	0.901	0,294	Valid
	3. Sumber daya manusia mempunyai keahlian atau <i>skills</i> dalam melaksanakan tugas-tugasnya	0.852	0,294	Valid
<b>Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)</b>	4. Sumber daya manusia mempunyai keahlian atau <i>skills</i> dalam melaksanakan tugas-tugasnya	0.839	0,294	Valid
	5. Sumber daya manusia memiliki kemampuan intelektual untuk berfikir kritis dalam menyelesaikan masalah di suatu situasi	0.858	0,294	Valid
	6. Sumber daya manusia memiliki kemampuan yang mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya	0.853	0,294	Valid
	7. Setiap individu dalam sumber daya manusia memiliki kemampuan kerja untuk mencaoi suatu tujuan	0.783	0,294	Valid
	8. Sumber daya manusia memiliki keinginan semangat kerja pada seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal	0.807	0,294	Valid
	9. Adanya pemahaman pegawai terkait dengan bidang kerja yang diberikan oleh atasan akan memudahkan mereka dalam berkerja	0.883	0,294	Valid
	10. Sumber daya manusia memiliki kemampuan dalam perencanaan dan pengarahannya dalam organisasi	0.871	0,294	Valid
<b>Penerapan Sistem Akuntansi (Y)</b>	1. Penerapan sistem akuntansi memiliki kesesuaian dengan standar akuntansi	0.717	0,294	Valid
	2. Prosedur pencatatan transaksi dilakukan berdasarkan standar pencatatan akuntansi pada umumnya	0.843	0,294	Valid
	3. Transaksi merupakan sebuah sistem yang menjalankan dan mencatat	0.873	0,294	Valid

	transaksi menggunakan data atau dokumen dalam kegiatan operasi entitas			
	4. Laporan keuangan dalam sistem akuntansi manajemen dilaporkan secara periodik	0.747	0,294	Valid
	5. Buku besar berisi kesimpulan rekening yang digunakan untuk mencatat aktiva secara terpisah, hutang dan ekuitas	0.730	0,294	Valid
	6. Sumber daya manusia memiliki kemampuan yang mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya	0.733	0,294	Valid
	7. Dalam sistem akuntansi jurnal penutup dilakukan setelah laporan keuangan disusun, biasanya dilakuka pada akhir periode anggaran tahunan	0.780	0,294	Valid
	8. Dalam melakukan penggolongan, pengiktisaran, penjurnalan dan melakukan posting ke buku besar harus sesuai dengan nomor perkiraan	0.864	0,294	Valid
	9. Dalam melakukan penggolongan, pengiktisaran, penjurnalan dan melakukan posting ke buku besar harus sesuai dengan nomor perkiraan	0.742	0,294	Valid
	10. Setelah pelaporan selesai, akan mendapatkan laporan keuangan berupa realisasi anggaran, neraca, arus kas dan catatan atas laporan keuangan	0.870	0,294	Valid

*Sumber: Hasil uji validitas kuesioner, 2023*

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh:

1. Bahwa hail uji validitas pada komitmen organisasi dinyatakan valid karena seluruh r hitung butir pertanyaan  $>$  r tabel.

2. Bahwa hasil uji validitas pada kualitas sumber daya manusia dinyatakan valid karena seluruh  $r$  hitung butir pertanyaan  $> r$  tabel.
3. Bahwa hasil uji validitas pada penerapan sistem akuntansi dinyatakan valid karena seluruh  $r$  hitung butir pertanyaan  $> r$  tabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten jika digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala dengan alat ukur yang sama. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach alpha*  $> 0,60$  (Napitupulu, 2017). Jika validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula reliabilitas pengukuran. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Napitupulu, 2017).

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mendeteksi suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat menggunakan analisis grafik. Jika distribusi residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Napitupulu, 2017).

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S). Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,50. Apabila nilai signifikan hitung  $> 0,05$  maka data distribusi normal (Napitupulu, 2017).

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Napitupulu, 2017). Jika terjadi gejala *multikolinieritas* yang tinggi, *standar error* koefisien regresi akan semakin lebar sehingga menyebabkan kemungkinan terjadi kekeliruan menerima hipotesis yang salah dan mengolah hipotesis yang benar.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas maka dilakukan dengan melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance Value* mengukur variabelitas, variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena  $VIF = 1/Tolerance Value$ . Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah

nilai *Tolerance Value*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $> 10$ . Apabila nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya (Napitupulu, 2017).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi, model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Grafik Plot dan Uji Gljser. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan dalam uji Glejser, adanya indikasi terjadi heteroskedastisitas apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Napitupulu, 2017).

### 3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pemecahan penelitian. Penggunaan analisa agar bisa mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas

dan variabel terkait (Nastiti & Umilia, 2013). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Pengaruh Komitmen Organisasi

X<sub>2</sub> = Kualitas Sumber Daya Manusia

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi Variabel

### 3.6.5 Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan variabel lain dianggap konstan, dengan asumsi jika signifikan nilai  $f_{hitung}$  yang dapat dilihat dari analisa regresi menunjukkan kecil dari  $\alpha = 0.05$  berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan kriteria sebagai berikut (Nayati, 2017) :

1. Bila tingkat signifikansi (Sig < 0,05), maka Ha diterima dan H0 ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Bila tingkat signifikan ( $\text{Sig} < 0,05$ ), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya, menurut (Sari, Diah Manda, Emilia Gustini, 2016), kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

1. Nilai F hitung  $>$  F tabel atau probabilitas  $<$  nilai signifikan ( $\text{Sig} \leq 0,005$ ), maka hipotesis dapat ditolak, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila F hitung  $<$  F tabel atau probabilitas  $>$  nilai signifikan ( $\text{Sig} \geq 0,05$ ), maka hipotesis dapat ditolak, ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel terikat. *Adjusted R<sup>2</sup>* berarti  $R^2$  sudah sesuai dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang mencakup dalam perhitungan *Adjusted R<sup>2</sup>*. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variansi variabel dependen sangat terbatas.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

##### **4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Penelitian ini berbentuk kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS versi 22. Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan variabel komitmen organisasi, 10 pertanyaan variabel kualitas sumber daya manusia, dan 10 pertanyaan variabel sistem akuntansi. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 45 orang yang terdapat pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun dengan menggunakan *skala likert* dengan skor 1-5 berbentuk tabel.

##### **4.1.2 Karakteristik Responden**

###### **1. Penentuan Range**

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi. Untuk memudahka menilai dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) = Diberi skor 2
- c. Kurang Setuju (KS) = Diberi skor 3
- d. Setuju (S) = Diberi skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) = Diberi skor 5

Langkah selanjutnya adalah menggunakan skala likert dengan skor tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 45 orang maka:

$$\text{Skor tinggi: } 45 \times 5 = 225$$

$$\text{Skor terendah: } 45 \times 1 = 45$$

$$\text{Sehingga range adalah } = 225 - 45 : 5 = 36$$

Dengan nilai range (rentang) sebagai berikut:

$$36 - 72 = \text{Sangat tidak setuju}$$

$$72 - 108 = \text{Tidak setuju}$$

$$108 - 144 = \text{Kurang setuju}$$

$$144 - 180 = \text{Setuju}$$

$$180 - 216 = \text{Sangat setuju}$$

#### A. Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil tabulasi karakteristik berdasarkan jenis kelamin 45 responden yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	19	42.2%
Wanita	26	57.8%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan, 2023*

Dari tabel 4.1 diatas penelitian ini menggunakan respoden sebanyak 45 sampel, dimana dari sampel yang dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin wanita sebanyak 26% dan sisanya pria sebanyak 19%. Dari persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin wanita lebih banyak pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun.

### **B. Berdasarkan Usia**

Hasil tabulasi karakteristik berdasarkan 45 respoden yang menghasilkan deskripsi statistik respoden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**

**Deskripsi Responden Berdasarkan usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 – 35 tahun	25	55.6%
36 – 45 tahun	13	28.9%
46 - 55 tahun	7	15.6%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan, 2023*

Dari tabel 4.2 di atas, dapat dilihat gambaran tentang usia dimana mayoritas para responden usia 20 - 35 tahun, yaitu sebanyak 26 responden (55.6%) hal ini menunjukkan bahwa dengan usia 20 – 35 tahun, pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya dan lebih produktif.

### C. Berdasarkan Pendidikan

Hasil tabulasi karakteristik berdasarkan pendidikan 45 responden yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	10	24.4%
D3	4	8.9%
S1	24	53.3%
S2	7	13.3%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Diolah, 2023*

Dari tabel 4.3 diatas, dapat dilihat gambaran tentang pendidikan dimana mayoritas para responden tamatan S1 yaitu sebanyak 24 responden (53.3%) dimana dengan pendidikan yang dimiliki pegawai memiliki kompetensi yang cukup serta dapat mengelola keuangan dengan baik.

#### 4.1.3 Frekuensi Jawaban Responden

##### A. Komitmen Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi**

No	Jawaban X1												Mean
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>1</b>	0	0	0	0	0	0	38	84.4%	7	15.6%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.16</b>
<b>2</b>	0	0	0	0	0	0	37	82.2%	8	17.8%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.18</b>
<b>3</b>	0	0	0	0	2	4.4%	37	82.2%	6	13.3%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.9</b>
<b>4</b>	0	0	0	0	0	0	39	86.7%	6	13.3%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.13</b>
<b>5</b>	0	0	0	0	0	0	35	77.8%	10	22.2%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.22</b>
<b>6</b>	0	0	0	0	0	0	34	75.6%	11	24.4%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.24</b>
<b>7</b>	0	0	0	0	0	0	34	75.6%	11	24.4%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.24</b>
<b>8</b>	0	0	0	0	2	0	37	82.2%	6	13.3%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.9</b>
<b>9</b>	0	0	0	0	0	0	35	77.8%	10	22.2%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.22</b>
<b>10</b>	0	0	0	0	1	2.2%	36	80%	8	17.8%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.16</b>
<b>Nilai rata-rata variabel komitmen organisasi,</b>												<b>4.17</b>	

*Sumber: Data olahan, 2023*

Dari tabel 4.4 memperlihatkan bahwa dari hasil 45 kuesioner yang di edarkan pada responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun, berdasarkan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik atas variabel komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun yang berarti berada dalam kategori “Sangat Setuju”.

## B. Kualitas Sumber Daya Manusia

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kualitas sumber daya manusia yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia**

No	Jawaban X2												Mean
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>1</b>	0	0	0	0	1	2.2%	36	80%	8	17.8%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.16</b>
<b>2</b>	0	0	0	0	0	0	36	80%	9	20%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.2</b>
<b>3</b>	0	0	0	0	0	0	35	77.8%	10	22.2%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.22</b>
<b>4</b>	0	0	0	0	0	0	36	80%	9	20%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.2</b>
<b>5</b>	0	0	0	0	0	0	31	68.9%	14	31.2%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.31</b>
<b>6</b>	0	0	0	0	1	2.2%	34	75%	10	22.2%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.2</b>
<b>7</b>	0	0	0	0	1	2.2%	35	77.8%	9	20%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.18</b>
<b>8</b>	0	0	0	0	0	0	35	77.8%	10	22.2%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.22</b>
<b>9</b>	0	0	0	0	1	2.2%	35	77.8%	9	20%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.18</b>
<b>10</b>	0	0	0	0	3	6.7%	32	71.1%	10	22.2%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.16</b>
<b>Nilai rata-rata variabel kualitas sumber daya manusia</b>												<b>4.2</b>	

*Sumber: Data olahan, 2023*

Dari tabel 4.5 memperlihatkan bahwa dari hasil 45 kuesioner yang di edarkan pada responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun, berdasarkan tanggapan responden mengenaikualitas sumber daya manusia, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik atas

variabel penerapan sistem akuntansi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun yang berarti berada dalam kategori “Sangat Setuju”.

### C. Penerapan Sistem Akuntansi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel penerapan sistem akuntansi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Penerapan Sistem Akuntansi**

No	Jawaban Y												Mean
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>1</b>	0	0	0	0	1	2.2%	36	80%	8	17.8%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.16</b>
<b>2</b>	0	0	0	0	1	2.2%	35	77.8%	9	20%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.17</b>
<b>3</b>	0	0	0	0	1	2.2%	35	77.8%	9	20%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.17</b>
<b>4</b>	0	0	0	0	2	4.4%	35	77.8%	8	17.8%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.13</b>
<b>5</b>	0	0	0	0	2	4.4%	36	80%	7	15.6%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.11</b>
<b>6</b>	0	0	0	0	1	2.2%	38	84.4%	6	13.3%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.11</b>
<b>7</b>	0	0	0	0	1	2.2%	36	80%	8	17.8%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.16</b>
<b>8</b>	0	0	0	0	0	0	35	77.8%	10	22.2%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.22</b>
<b>9</b>	0	0	0	0	2	2.2%	32	71.1%	11	24.4%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.2</b>
<b>10</b>	0	0	0	0	0	0	34	75%	11	24.4%	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4.24</b>
<b>Nilai rata-rata variabel penerapan sistem akuntansi</b>												<b>4.17</b>	

*Sumber: Data olahan, 2023*

Dari tabel 4.6 memperlihatkan bahwa dari hasil 45 kuesioner yang di edarkan pada responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun, berdasarkan tanggapan responden mengenai penerapan sistem akuntansi,

diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik atas variabel penerapan sistem akuntansi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun yang berarti berada dalam kategori “Sangat Setuju”.

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrumen yang telah ditetapkan. Uji validitas akan menguji variabel yang digunakan dalam penelitian ini dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 30 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah: tingkat kepercayaan = 95% ( $\alpha = 5\%$ ), derajat kebebasan ( $df = 45$ ), didapat  $r$  tabel = 0,294, jika  $r$  hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected item – total Correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid.

#### **a. Pengujian Validitas Komitmen Organisasi**

Uji validitas yaitu ukuran yang memperlihatkan sejauh mana instrumen pengukuran dapat dan bisa mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dapat dikatakan valid jika *pearson correlation* lebih dari 0,294. Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Berikut ini hasil pengujian validitas pada variabel Komitmen Organisasi. Hasil selengkapnya akan diuraikan pada tabel dibawah berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil
1	Komitmen organisasi memiliki kepercayaan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi	0.748	0,294	Valid
2	Komitmen organisasi memiliki kemampuan untuk mewujudkan kepentingan organisasi	0.860	0,294	Valid
3	Komitmen organisasi memiliki kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi	0.678	0,294	Valid
4	Komitmen organisasi memiliki kemampuan untuk mencapai kepentingan organisasi	0.854	0,294	Valid
5	Identifikasi dalam komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk kesatuan anggota dengan visi, misi, dan tujuan organisasinya	0.749	0,294	Valid
6	Komitmen organisasi melibatkan anggota dengan kegiatan organisasi	0.859	0,294	Valid
7	Komitmen organisasi memiliki loyalitas terhadap organisasinya seperti kesadaran akan kewajiban demi kemajuan organisasi	0.762	0,294	Valid
8	Komitmen organisasi membantu meringankan kebutuhan pada anggota organisasi	0.746	0,294	Valid
9	Komitmen organisasi merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi untuk mencapai tujuan	0.908	0,294	Valid
10	Sumber daya manusia memiliki kemampuan dalam perencanaan dan pengarahan dalam organisasi	0.780	0,294	Valid

*Sumber: Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil dari pengolahan data variabel komitmen organisasi dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* ( $r_{tabel}$ ) mempunyai nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yang artinya semua pernyataan tersebut bersifat valid. Semua

pernyataan tersebut bisa dijadikan alat ukur yang valid pada analisis berikutnya.

### b. Pengujian Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

Uji validitas yaitu ukuran yang memperlihatkan sejauh mana instrumen pengukuran dapat dan bisa mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dapat dikatakan valid jika *pearson correlation* lebih dari 0,294. Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Berikut ini hasil pengujian validitas pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia. Hasil selengkapnya akan diuraikan pada tabel dibawah berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia**

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil
1	Sumber daya manusia memiliki pengetahuan penuh terhadap wewenangnya	0.518	0,294	Valid
2	Sumber daya manusia memiliki pengetahuan ( <i>knowledges</i> ) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh	0.901	0,294	Valid
3	Sumber daya manusia mempunyai keahlian atau <i>skills</i> dalam melaksanakan tugas-tugasnya	0.852	0,294	Valid
4	Sumber daya manusia mempunyai keahlian atau <i>skills</i> dalam melaksanakan tugas-tugasnya	0.839	0,294	Valid
5	Sumber daya manusia memiliki kemampuan intelektual untuk berfikir kritis dalam menyelesaikan masalah di suatu situasi	0.858	0,294	Valid
6	Sumber daya manusia memiliki kemampuan yang mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya	0.853	0,294	Valid

7	Setiap individu dalam sumber daya manusia memiliki kemampuan kerja untuk mencaoai suatu tujuan	0.783	0,294	Valid
8	Sumber daya manusia memiliki keinginan semangat kerja pada seeorang untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal	0.807	0,294	Valid
9	Adanya pemahaman pegawai terkait dengan bidang kerja yang diberikan oleh atasan akan memudahkan mereka dalam berkerja	0.883	0,294	Valid
10	Sumber daya manusia memiliki kemampuan dalam perencanaan dan pengarahan dalam organisasi	0.871	0,294	Valid

*Sumber: Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil dari pengolahan data variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* ( $r_{hitung}$ ) mempunyai nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yang artinya semua pernyataan tersebut bersifat valid. Semua pernyataan tersebut bisa dijadikan alat ukur yang valid pada analisis berikutnya.

### **c. Pengujian Validitas Penerapan Sistem Akuntansi**

Uji validitas yaitu ukuran yang memperlihatkan sejauh mana instrumen pengukuran dapat dan bisa mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dapat dikatakan valid jika *pearson correlation* lebih dari 0,294. Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Berikut ini hasil pengujian validitas pada variabel Penerapan Sistem Akuntansi. Hasil selengkapnya akan diuraikan pada tabel dibawah berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Penerapan Sistem Akuntansi**

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil
1	Penerapan sistem akuntansi memiliki kesesuaian dengan standar akuntansi	0.717	0,294	Valid
2	Prosedur pencatatan transaksi dilakukan berdasarkan standar pencatatan akuntansi pada umumnya	0.843	0,294	Valid
3	Transaksi merupakan sebuah sistem yang menjalankan dan mencatat transaksi menggunakan data atau dokumen dalam kegiatan operasi entitas	0.873	0,294	Valid
4	Laporan keuangan dalam sistem akuntansi manajemen dilaporkan secara periodik	0.747	0,294	Valid
5	Buku besar berisi kesimpulan rekening yang digunakan untuk mencatat aktiva secara terpisah, hutang dan ekuitas	0.730	0,294	Valid
6	Sumber daya manusia memiliki kemampuan yang mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya	0.733	0,294	Valid
7	Dalam sistem akuntansi jurnal penutup dilakukan setelah laporan keuangan disusun, biasanya dilakukan pada akhir periode anggaran tahunan	0.780	0,294	Valid
8	Dalam melakukan penggolongan, pengiktisaran, penjurnalan dan melakukan posting ke buku besar harus sesuai dengan nomor perkiraan	0.864	0,294	Valid
9	Dalam melakukan penggolongan, pengiktisaran, penjurnalan dan melakukan posting ke buku besar harus sesuai dengan nomor perkiraan	0.742	0,294	Valid
10	Setelah pelaporan selesai, akan mendapatkan laporan keuangan berupa realisasi anggaran, neraca, arus kas dan catatan atas laporan keuangan	0.870	0,294	Valid

*Sumber: Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil dari pengolahan data variabel Penerapan Sistem Akuntansi dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* ( $r_{\text{tabel}}$ ) mempunyai nilai lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ , yang artinya semua pernyataan tersebut bersifat valid. Semua pernyataan tersebut bisa dijadikan alat ukur yang valid pada analisis berikutnya.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang memperlihatkan konsistensi atau stabil pada alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Untuk mengukur suatu kuesioer yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha*  $> 0.60$ .

**Tabel 4.10**

#### **Hasil Pengujian Reliabilitas Komitmen Organisasi**

No	Keterangan	Cronbach Alpha	Rule Of Thumb	Ket
1	Komitmen organisasi memiliki kepercayaan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi	0.929	0.60	Reliabel
2	Komitmen organisasi memiliki kemampuan untuk mewujudkan kepentingan organisasi	0.922	0.60	Reliabel
3	Komitmen organisasi memiliki kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi	0.933	0.60	Reliabel
4	Komitmen organisasi memiliki kemampuan untuk mencapai kepentingan organisasi	0.923	0.60	Reliabel
5	Identifikasi dalam komitmen organisasi	0.929	0.60	Reliabel

	merupakan salah satu bentuk kesatuan anggota dengan visi, misi, dan tujuan organisasinya			
6	Komitmen organisasi melibatkan anggota dengan kegiatan organisasi	0.922	0.60	Reliabel
7	Komitmen organisasi memiliki loyalitas terhadap organisasinya seperti kesadaran akan kewajiban demi kemajuan organisasi	0.929	0.60	Reliabel
8	Komitmen organisasi membantu meringankan kebutuhan pada anggota organisasi	0.929	0.60	Reliabel
9	Komitmen organisasi merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi untuk mencapai tujuan	0.919	0.60	Reliabel
10	Sumber daya manusia memiliki kemampuan dalam perencanaan dan pengarahan dalam organisasi	0.927	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa hasil pada variabel X1 semua nilai *Cronbach Alpha* melampaui nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60 maka bisa disimpulkan bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.11**

**Hasil Pengujian Reliabilitas Kualitas Sumber Daya Manusia**

No	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Role Of Thumb</i>	Ket
1	Sumber daya manusia memiliki pengetahuan penuh terhadap wewenangnya	0.953	0.60	Reliabel
2	Sumber daya manusia memiliki pengetahuan ( <i>knowledges</i> ) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh	0.934	0.60	Reliabel
3	Sumber daya manusia mempunyai keahlian atau <i>skills</i> dalam melaksanakan tugas-tugasnya	0.936	0.60	Reliabel
4	Sumber daya manusia mempunyai keahlian	0.937	0.60	Reliabel

	atau <i>skills</i> dalam melaksanakan tugas-tugasnya			
5	Sumber daya manusia memiliki kemampuan intelektual untuk berfikir kritis dalam menyelesaikan masalah di suatu situasi	0.936	0.60	Reliabel
6	Sumber daya manusia memiliki kemampuan yang mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya	0.936	0.60	Reliabel
7	Setiap individu dalam sumber daya manusia memiliki kemampuan kerja untuk mencaoi suatu tujuan	0.940	0.60	Reliabel
8	Sumber daya manusia memiliki keinginan semangat kerja pada seorang untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal	0.939	0.60	Reliabel
9	Adanya pemahaman pegawai terkait dengan bidang kerja yang diberikan oleh atasan akan memudahkan mereka dalam berkerja	0.935	0.60	Reliabel
10	Sumber daya manusia memiliki kemampuan dalam perencanaan dan pengarahan dalam organisasi	0.936	0.60	Reliabel

*Sumber: Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa hasil pada variabel X2 semua nilai *Cronbach Alpha* melampaui nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60 maka bisa disimpulkan bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Penerapan Sistem Akuntansi**

No	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Role Of Thumb</i>	Ket
1	Penerapan sistem akuntansi memiliki kesesuaian dengan standar akuntansi	0.920	0.60	Reliabel
2	Prosedur pencatatan transaksi dilakukan berdasarkan standar pencatatan akuntansi pada umumnya	0.922	0.60	Reliabel
3	Transaksi merupakan sebuah sistem yang menjalankan dan mencatat transaksi menggunakan data atau dokumen dalam kegiatan operasi entitas	0.920	0.60	Reliabel
4	Laporan keuangan dalam sistem akuntansi manajemen dilaporkan secara periodik	0.928	0.60	Reliabel
5	Buku besar berisi kesimpulan rekening yang digunakan untuk mencatat aktiva secara terpisah, hutang dan ekuitas	0.929	0.60	Reliabel
6	Sumber daya manusia memiliki kemampuan yang mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu pada bidang kerjanya	0.928	0.60	Reliabel
7	Dalam sistem akuntansi jurnal penutup dilakukan setelah laporan keuangan disusun, biasanya dilakukan pada akhir periode anggaran tahunan	0.926	0.60	Reliabel
8	Dalam melakukan penggolongan, pengiktisaran, penjurnalan dan melakukan posting ke buku besar harus sesuai dengan nomor perkiraan	0.920	0.60	Reliabel
9	Dalam melakukan penggolongan, pengiktisaran, penjurnalan dan melakukan posting ke buku besar harus sesuai dengan nomor perkiraan	0.930	0.60	Reliabel
10	Setelah pelaporan selesai, akan mendapatkan laporan keuangan berupa realisasi anggaran, neraca, arus kas dan catatan atas laporan keuangan	0.920	0.60	Reliabel

*Sumber: Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa hasil pada variabel Y semua nilai *Cronbach Alpha* melampaui nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60 maka bisa disimpulkan bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel.

### **4.3 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan terdapat 3 uji yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari 3 Uji yang digunakan adalah:

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan metode statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan untuk menguji hipotesis kompratif dari dua sampel independen degan bentuk data ordinal yang disusun pada tabel distribusi frekuensi kumulatif degan sistem iterval. Jika pada tabel *test of normality* dengan mengguakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai  $\text{sig} > 0.05$ , maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengujian Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38749255
Most Extreme Differences	Absolute	.184
	Positive	.172
	Negative	-.184
Kolmogorov-Smirnov Z		1.233
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Gambar 4.14**  
**Hasil Pengujian Normalitas**

<i>Kolmogorov-Sminov</i>	<i>Asymp.Sig</i>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
1.233	0.096	> 0.05	Berdistribusi Normal

*Sumber: Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asym.Sig* sebesar 0.096 yang dapat dikatakan nilai *Asym.Sig* 0.096 lebih besar daripada 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model

regresi, tetapi jika  $VIF > 10,00$  maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dibawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Organisasi	,647	1,545
Kualitas Sumber Daya Manusia	,647	1,545

a. Dependent Variable: Penerapan Sistem Akuntansi

*Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2023*

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.647	1.545	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.647	1.545	Tidak Terjadi Multikolinieritas

*Sumber: Data Olahan, 2023*

Jika nilai  $VIF < 10$  atau nilai tolerace  $> 0.01$ , maka diyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Jika koefisie korelasi masing-masing variabel bebs  $> 0.8$  maka terjadi multikoloniearitas. Berdasarkan hasil tabel 4.14 menunjukkan bahwa baik Komitmen Organisasi dan Kualitas Sumber daya Manusia sama-sama memiliki nilai *tolerance* kurang dari 1 yaitu 0.647 dan VIF memiliki nilai kurang dari 10 yaitu 1.545, maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi multikolinieritas.

### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, namun pada penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Adapun hasil uji statistik Heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,451	,327		-1,379	,175
Komitmen Organisasi	-,040	,100	-,072	-,402	,690
Kualitas Sumber Daya Manusia	,171	,089	,344	1,919	,062

a. Dependent Variable: Penerapan Sistem Akuntansi  
*Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2023*

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Variabel	Thitung	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	-0.402	0.690	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
Kualitas Sumber Daya Manusia	1.919	0.062	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas

*Sumber: Data Olahan, 2023*

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari t sig. Pada variabel komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia memiliki nilai sig lebih besar daripada 0.05 maka dapat dikatakan data tidak terdapat heteroskedastisitas. Pada variabel komitmen oranisasi menunjukkan bahwasannya hasil pada nilai sig lebih besar daripada 0.05 yaitu 0.690 dan pada kualitas sumber daya manusia memiliki nilai sig 0.062, maka hasil dari kedua variabel tersebut adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,295	5,120		1,620	,113
Komitmen Organisasi	,297	,142	,278	2,092	,042
Kualitas Sumber Daya Manusia	,499	,127	,521	3,929	,000

a. Dependent Variable: Penerapan Sistem Akuntansi

*Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2023*

Pada tabel 4.19 diatas menunjukkan koefisien  $\beta$  merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan  $Y = 8.295 + 0.297X_1 + 0.499X_2$ . Berdasarkan model regresi dan tabel 4.17 di atas, maka hasil regresi bergada dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia pada pegawai serta perangkat-perangkat daerah lainnya, maka akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan perangkat daerah dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya .
2. Koefisien komitmen organisasi bernilai positif artinya setiap komitmen organisasi berpengaruh, maka akan disertai dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia juga.
3. Koefisien kualitas sumber daya manusia bernilai positif artinya ketika kualitas sumber daya manusia berpengaruh, maka akan disertai dengan peningkatan komitmen organisasi pada pegawai serta perangkat daerah lainnya dalam mencapai tujuan da menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

#### **4.5 Pengujian Hipotesis**

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi Uji t, Uji F dan koefisien determinan. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen Komitmen Organisasi dan variabel Kualitas Sumber Daya

Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Penerapan Sistem Akuntansi.

Berikut output hasil uji t dan uji f :

#### 4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari pengujian t ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen., nilai signifikan harus lebih kecil dari 0.05 sehingga variabel bisa dikatakan memiliki pengaruh yang positif. Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,295	5,120		1,620	,113
Komitmen Organisasi	,297	,142	,278	2,092	,042
Kualitas Sumber Daya Manusia	,499	,127	,521	3,929	,000

a. Dependent Variable: Penerapan Sitem Akuntansi

*Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2023*

Dari tabel 4.20 di atas dapat dilihat komitmen organisasi memiliki arah yang positif dan signifikan  $< 0.05$ , dari hasil analisis SPSS 22 nilai signifikan komitmen organisasi adalah 0.042. Berdasarkan hasil yang diuraikan, maka pada variabel menunjukkan “komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi” menunjukkan nilai t sebesar 2.092, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi sehingga hipotesis dapat diterima atau terbukti.

Sedangkan uji t pada kualitas sumber daya manusia memiliki arah yang positif dan signifikan lebih kecil dari 0.05, dari hasil analisis SPSS 22 nilai signifikan kualitas sumber daya manusia adalah 0.000. Maka pada variabel menunjukkan “kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi” menunjukkan nilai t sebesar 3.929, dari hasil tersebut dapat disimpulkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi sehingga hipotesis dapat diterima atau terbukti.

#### 4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan  $F < 0.05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan apakah model tersebut sesuai atau tidak. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	272,839	2	136,420	22,845	,000 <sup>b</sup>
Residual	250,805	42	5,972		
Total	523,644	44			

a. Dependent Variable: Penerapan Sistem Akuntansi

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia

*Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 22.845 dengan nilai f tabel yaitu 3.21 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 22.845. Selain itu juga dapat dilihat bahwa nilai sig. Sebesar 0.000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0.05 atau  $0.000 < 0.05$ , maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya komitmen organisasi, kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap penerapann sistem akuntansi.

#### 4.5.3 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisie determinai ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

**Tabel 4.22**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Uji Determinan ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 <sup>a</sup>	,521	,498	2,444

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Penerapan Sistem Akuntansi

*Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.22 diatas berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai R pada tabel 4.22 adalah 0.722 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia yang mempengaruhi penerapan sistem akuntansi sebesar 72.2%.

- b. Nilai *square* pada tabel 4.22 adalah 0.521 yang menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntansi dipengaruhi kuat oleh komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia sebesar 52.1%.

Koefisien determinan ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai *R square* sebesar 0.555 (55.5%) dapat diinterpretasikan bahwa komitmen organisasi, kualitas sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi sebesar 55.5% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 44.5%.

## 4.6 Pembahasan

### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi

Berdasarkan tabel 4.20 *output coefficient*, variabel komitmen organisasi memiliki  $\beta$  sebesar 0.297 dan signifikan sebesar 0.042. Karena nilai  $\beta$  0.297 lebih besar dari t tabel 0.294. Jumlah frekuensi responden yang memilih setuju pada komitmen organisasi lebih banyak daripada jumlah frekuensi pada skor likert yang lainnya, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki maka akan semakin baik pula penerapan sistem akuntansi. Komitmen organisasi dianggap faktor penting dan merupakan salah satu faktor yang berperan penting. Seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan mencapai tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya. Dengan komitmen organisasi yang tinggi nantinya akan mempermudah dalam menerapkan sistem akuntansi. Komitmen organisasi yang tinggi juga akan membuat pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja sehingga tidak perlu menunggu perintah dari pihak tertentu serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya, hingga tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya dapat terealisasi dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kharismawati & Dewi, 2016), (Putra & Ratna Sari, 2018), (Hidni et al., 2021), (Mamahit et al., 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi.

## **2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi**

Berdasarkan tabel 4.20 *output coefficient*, variabel kualitas sumber daya manusia memiliki  $\beta$  0.499 dan signifikan sebesar 0.000. Karena nilai  $\beta$  0.499 lebih besar dari t tabel 0.294. Jumlah frekuensi responden yang memilih setuju pada penerapan sistem akuntansi lebih banyak daripada jumlah frekuensi pada skor likert lainnya, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik pula penerapan sistem akuntansi. Kualitas sumber daya manusia dianggap faktor penting dan merupakan salah satu faktor yang berperan penting, seseorang yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan mencapai tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya (Utami & Rambe, 2021), dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi nantinya akan mempermudah dalam menerapkan sistem akuntansi. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi juga akan membuat pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja sehingga tidak perlu menunggu perintah dari pihak tertentu serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya, sehingga pegawai akan terbantu saat bekerja dan cenderung menggunakan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sa'diyah & Yuhertiana, 2021), (Hainil et al., 2021), (Yunita et al.,

2021), (Andari et al., 2022) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Sistem akuntansi**

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel F hitung sebesar dari F tabel ( $df_1=2$ ,  $df_2=42$ ,  $\alpha = 0.05$ ) sebesar 3,21 atau 10, > 3,21, diketahui nilai sig sebesar 0.000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0.05 atau  $0.000 < 0.05$  dan diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.498 atau 49,8. Jumlah frekuensi responden yang memilih setuju pada komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia lebih banyak daripada jumlah frekuensi pada skor likert yang lainnya. Maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penerapan sistem akuntansi. Dengan adanya komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia dalam memahami penerapan sistem akuntansi serta mampu menerapkannya dengan baik pula. Apabila jika dalam hal ini diikuti dengan adanya komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka pegawai yang memiliki komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan semakin dapat mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sehingga juga akan mencapai keberhasilan dalam penerapan sistem akuntansi. Komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia dalam mewujudkan penerapan sistem akuntansi juga harus didukung dengan adanya penerapan sistem akuntansi. Sehingga komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia yang

pada akhirnya akan meningkatkan penerapan sistem akuntansi dalam menentukan keputusan dan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang diuraikan, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Penerapan Sistem akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun maka akan semakin baik juga penerapan sistem akuntansi.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Penerapan Sistem akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sumber daya manusia pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun maka akan semakin baik juga penerapan sistem akuntansi.
3. Komitmen Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap Penerapan Sistem akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun maka akan semakin baik penerapan sistem akuntansi.

#### **B. Saran**

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi Akademik, Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun maupun bagi peneliti

selanjutnya. Penulis mengetahui masih banyak terdapat kekurangan yang timbul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini belum dapat dinyatakan baik dan sempurna. Akan tetapi dengan penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan kontribusi bagi berbagai pihak. Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa hal yang harus diperhatikan lebih lanjut diantaranya yaitu:

1. Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun

Untuk masukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun, seperti yang sudah dijelaskan, komitmen organisasi merupakan salah satu sumber daya yang penting dan utama dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam berkerja agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Hasil penelitian terkait komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Namun secara khusus perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi dan arah untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja agar bisa mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

2. Penelitian Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan/menambahkan variabel lain yang akan diteliti

sebagai variabel pendukung yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan juga menambah indikator maupun daftar pertanyaan yang akan digunakan agar hasil penelitian yang diperoleh akan semakin baik serta diharapkan pula apat memperluas responden dan ruang lingkup penelitian agar lebih dapat digeneralisasikan. Dan diharapkan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel-variabel pada penelitiannya yakni misal: buku, jurnal, penelitian terdahulu dan lain-lainnya agar dapat menambah wawasan dan memperluas jangkauan suatu penelitian dan dapat menarik untuk di diskusikan di kemudian hari. Pada variabel komitmen organisasi saran untuk penelitian selanjutnya yaitu memiliki kesempatan dalam mengambil keputusan, dan bisa menciptakan lingkungan yang kondusif termasuk menyediakan sumber daya yang diperlukan. Sedangkan saran pada variabel kualitas sumber daya manusia yaitu diharapkan dapat menjadi perhatian bagi pemerintah supaya bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang nantinya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Furkan, L. M., & Suryani, E. (2021). Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial UMKM dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(11), 2923. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i11.p19>
- Aditya, I. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Studi Pada PT. Inti Bumi Prakasa)*. 4(1), 1–23.
- Ahmad Faizi. (2018). *Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi*.
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Akuntansi, J., & Ratulangi, U. S. (2020). 3 I, 2, 3. 15(2), 185–192.
- Andari, A. T., Setianingsih, N. A., & Aalin, E. R. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Ukuran Usaha dan Sosialisasi SAK EMKM Terhadap Penyusunan Laporan Keuangan Berdasarkan SAK EMKM. *Owner*, 6(4), 3680–3689. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1109>
- Anggreni, I. G. A. P., & Dewi, L. G. K. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM dan Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 13(2), 490–500.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang*. 2(3). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Atika, K., Nisa, & Mafra, U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PIN ( Persero ) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim PENDAHULUAN Tujuan PT . PLN ( Persero ) yang A . pelayanan listrik untuk menyediakan serta mel. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(14), 355–366.
- Attar, D., Ikhsan, M., Studi, P., Sektor, A., & Aceh, P. (2020). AKUNTANSI PEMERINTAH BERBASIS AKRUAL ( Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kota Banda Aceh ). *Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 4(71), 171–179.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif*

*Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.

- Bagus, I. G., & Satrya, H. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia ( SDM ) m. 8(6), 3700–3729.*
- Butarbutar, J. D., Karamoy, H., & Tirayoh, V. Z. (2017). Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Pengendalian Kualitas Produk Di Pt.Empat Saudara Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(01), 187–193. <https://doi.org/10.32400/gc.12.01.17204.2017>
- Chairina, F., & Wehartaty, T. (2019). *Frista Chairina*. 11(1).
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–34.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Nomor 1).
- Dharmayanti, N. M., & Suardikha, M. S. (2015). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI FakultasEkonomidanBisnisUniversitasUdayana ( Unud ), Bali , Indonesia pada BPR Kota Denpasar Provinsi Bali . Dalam menjalankan operasinya dalam usaha keuangan BPR Kota Denpasar Provinsi Bali memiliki jumlah karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2, 409–421.
- Dini, M., Hamza, A., & Priawan, H. (2021). *Analisis Sistem Penjualan Dan Penerimaan Kas Pada Cv. Pesona Musi Palembang*. 7(2), 137–147.
- Dion M. Toduhu<sup>1</sup>, Hendrik Manossoh<sup>2</sup>, & Lady Diana Latjandu<sup>3</sup>. (2020). Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penjualan Kendaraan Bermotor Pada Pt. Tridjaya Mulia Sukses. *Jurnal EMBA*, .8(Vol.8 No.4 Oktober 2020,), 1142–1153.
- Dito Aditian Darma. (2019). Seminar Nasional Industri dan Teknologi (SNIT), Politeknik Negeri Bengkalis. *Perancangan Aplikasi Antrian Pasien Di Rumah Sakit Menggunakan Metode Fast, Lcm*, 270–276.
- Echdar, S., & Salim, M. (2022). ( *STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PINRANG* ). 1(1), 47–56.
- Enjellina, S. (2020). *Pengaruh Kinerja Dan Komitmen Terhadap Budaya*. 6(1).
- ETHEL SILVA DE OLIVEIRA. (2017). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. December.*
- Fadillah, A. Y., Aziza, N., & Martiah, L. (2021). Pengaruh Sinkronisasi Perencanaan Dan Penganggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Fairness*, 10(1), 63–78. <https://doi.org/10.33369/fairness.v10i1.15237>

- Fahrudin, R. U. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN.*
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 154–165.
- Ganevie, M. (2018). *Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dalam Penyusunan Laporan Keuangan pada Biro Umum dan Perlengkapan Setdaprovsu Berdasarkan SAP.*  
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/8090>
- Hadi, M., Jurusan, P. □, Pembangunan, E., Ekonomi, F., & Juli, D. (2013). Info Artikel. *Edaj*, 2(3), 31–50. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>
- Hainil, S., Bakkareng, & Silvera, D. L. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Polresta Padang. *Pareso Jurnal*, 3(3), 599–616.
- Hanum Zulia, Hafsa, S. F., & Ningsih Retno Widia. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 7, 312–321. <https://www.academia.edu/download/35604796/ipi189160.pdf>
- Hasiani, F. (2015). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Pelalawan. *Jom FEKON*, 2(2), 1–15.
- Hernanda, L. T., & Setiyawati, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pelaksanaan Anggaran Dan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei pada Pemerintah Daerah Kota Bogor). *Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*, 1(2), 115–129. <https://doi.org/10.24042/al-mal.v1i2.5909>
- Hidni, B. M., Santoso, B., & Pituringsih, E. (2021). Determinan Ketepatan waktu Pelaporan Keuangan Pada Organisasi Perangkat Daerah Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(11), 2895. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i11.p17>
- I Gusti, & Putu Eka. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(1), 137–147.
- Ilham, M., & Hayon, P. P. (2018). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MANAGER KNOWLEDGE ON THE SUCCESSFUL APPLICATION OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM (Case Study at District Offices and Villages in Semangga District,

- Merauke Regency). *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 9(1), 62–73.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Indra, G. M., & Dewi, G. A. K. R. S. (2020). Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Pengendalian Intern, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 10(2), 255. <https://doi.org/10.23887/jiah.v10i2.25981>
- Iwan Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 124–130. <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/216/145>
- Julioe, R. (2017). No Title?\_\_\_\_\_. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention* (Vol. 5, Nomor 2).
- Komang Krishna Yogantara, & Gde Herry Sugiarto Asana. (2021). Pengaruh Kualitas Sdm, Motivasi Kerja, Pemanfaatan Sistem Informasi, Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 3(1), 85–103. <https://doi.org/10.51713/jamas.v3i1.50>
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Rena Lestari. (2017). *Manajemen Pendidikan*. In *Deepublish*.
- Kurniawati, E. (2018). Waktu Terhadap Kinerja Keuangan Pt . Surya Sukses. *Elok Kurniawati Jurnal Profita*, 11(1), 20–33.
- Lampengan, P., Massie, J. D. ., & Roring, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kepercayaan Dan Sikap Konsumen Terhadap Minat Beli Pengguna Online Shop Zalora Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNSRAT Manado. *Emba*, 7(4), 5693–5702. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/26449/26068>
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6(2), 118–133.
- M, N. I., Mus, A. R., & Ahmad, H. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. *Invoice : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 129–144. <https://doi.org/10.26618/inv.v3i1.4977>

- Machmury, A., Jumardi, J., Salam, S., & Mustamin, A. (2021). Pengaruh kompetensi sdm, sistem informasi akuntansi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja manajemen devisi keuangan perhotelan. *Akuntabel*, 18(2), 272–283. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/9624>
- Mamahit, G. M., Pangemanan, S. S., Datu, C., Ekonomi, F., Akuntansi, J., & Ratulangi, U. S. (2022). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kampus IPDN Sulawesi Utara The Effect of Internal Control and Organizational Commitment on Managerial Performance at IPDN North Sulawesi Campus*. 5(2), 671–678. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/39273>
- Margaretha Toib, L. (2022). *Analisi Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial*. 9–34.
- Mariana Tampubolon, F., & Basid, A. (2019). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (Studi Empiris pada Pemerintah daerah di wilayah Provinsi DKI Jakarta). *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 3(1), 55–65.
- MAYA SARI. (2014). Fakultas Ekonomi-Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Umsu Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 13(2), 174–201. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/148/93>
- Muhammad Bahril Ilmiddaviq. (2022). *Bisman*. 5, 300–310.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nahrudin, Z. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tata Kelola Sdm Pemerintahan*. 1, 5–6.
- Napitupulu, L. A. B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Pekenbaru. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 338–352.
- Nastiti, C. E. P., & Umilia, E. (2013). Faktor Pengembangan Kawasan Wisata Bahari di Kabupaten Jember. *Jurnal Teknik POMITS*, 2(2), 164–167.
- Nayati, I. (2017). Pengaruh Total Wuality Management (TQM), Sitem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan Tehadap Kinerja Manajerial Pada PT. Produk Rekreasi (KIDS FUN). *Business and Management Practices in Greece: A Comparative Context*, 214–235.
- Nurmala Sari, Eka, Afifah, F. (2021). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah*

*Kota Medan (Kantor Walikota Medan).*

- Permana, I. B. G. B., & Wiratmaja, I. D. N. (2016). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Sistem Informasi pada Kesiapan Penerapan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Berbasis Akrual. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16, 2260–2287.
- Pradipta, A. (2013). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Broad Scope dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Pengaruh Partisipasi Penganggaran .... *Media Bisnis*, 1–8.
- Puryana, P. P., & L., A. O. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(4), 430–438. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.400>
- Putra, D. P. A. D., & Ratna Sari, M. M. (2018). Pengaruh Efektivitas SIA dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan dengan Locus Of Control Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 323. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i01.p13>
- Putra, I. W. G. Y. D., & Ariyanto, D. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(1), 14–32.
- Putri, C. C., & Udayana, I. (2017). Pengaruh Desain Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Kepuasan Pembelian Laptop Asus. *Manajemen Dewantara*, 1(1), 110–122. <https://doi.org/10.26460/md.v1i1.52>
- Putri, P. Y. A., Dewi, I. G. A. R. P., & Dewi, C. I. R. S. (2019). Praktik Akuntansi Manajemen Dan Faktor-Faktor Kontijensinya Pada Umkm Di Rumah Kreatif Bumh (Rkb) Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(2), 100–118. <https://doi.org/10.23887/jia.v3i2.16635>
- Ratifah Ifa, & Ridwan Mochammad. (2012). Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Trikonomika*, 11(1), 34.
- Rialdy, N., Sari, M., & Pohan, M. (2022). Model Pengukuran Motivasi dan Minat Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak: Studi pada Perguruan Swasta di Kota Medan. *Owner*, 6(2), 1519–1528. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.779>
- Riris Anggun, C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) .... *Procuratio: Jurnal ...*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

- Sa'diyah, D. I., & Yuhertiana, I. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Dan Insentif Terhadap Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua (Studi Pada Perangkat Daerah Kota Surabaya). *Kompak: Jurnal Ilmiah ...*, 14(1), 126–140. <https://journal.stekom.ac.id/index.php/kompak/article/view/375>
- Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(1), 1–12. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/5083/3838>
- Sari, Diah Manda, Emilia Gustini, and L. T. 2016. “Pengaruh S. M. D. K. K. P. D. B. E. I. . J. I. E. G. M. K. 7(03): 33–39. (2016). Pengaruh Modal Kerja, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan, Dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 131–143.
- Shintami Octavia, S. R. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA , KOMITMEN ORGANISASI LAPORAN KEUANGAN DAERAH ( Studi Kasus pada Satuan Kinerja Perangkat Daerah Kota Bandung Tahun 2018 ) THE INFLUENCE OF COMPETENCE HUMAN RESOURCES , ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND REGIONAL FINANC.* 6(1), 652–659.
- Sholikhah, A. (2016). ST A TISTIK DESKRIPTIF A TIF Amiroton Sholikhah. *Komunika*, 10(2), 342–362.
- Silitonga, N. (2018). *No Title*. 2(September).
- Sinambela, E. (2020). Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Perkebunan di Sumatera Utara) Eka. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 8(2), 1–21. [http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/447/pdf\\_75](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/447/pdf_75)
- Siregar, F. M. (2015). Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru Indonesia. *Pengaruh Etika uang Terhadap Kecurangan Pajak dengan Religiusitas, Gender dan Materialisme Sebagai Variabel Moderasi*, 2(2), 2010–2012.
- Siswanto, D. A. F., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bagian Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03), 193–203.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Suharto, A. A. (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, KOMitmen Dan MOTivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada inspektorat kabupaten kediri. *Ilmu Manajemen*, 3, 67–79.
- Sutisna, I. (2020). Statistika Penelitian: Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1(1), 1–15.

<https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/4610/Teknik-Analisis-Data-Penelitian-Kuantitatif.pdf>

- Sutrisna, I. P. A., Indraswarawati, S. A. P. A., & Putra, C. G. B. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual Dengan Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi sebagai Variabel Moderasi. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 637–664.
- Tampongangoy, D. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 3.
- Tangdialla, A. R., Kalangi, L., & Pinatik, S. (2021). The Influence Of Organizational Culture And Management Accounting Information Systems On Managerial Performance At The Secretariat Office Of The Regional House Of Representatives Manado City. *LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 5(1), 34–48.
- Utami, S., & Rambe, I. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Pada Desa-Desa Di Kecamatan Percut Sei Tuan*.  
[http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17092%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/17092/SKRIPSI\\_SUCI\\_UTAMI\(PDF\).pdf?sequence=1](http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17092%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/17092/SKRIPSI_SUCI_UTAMI(PDF).pdf?sequence=1)
- Wahyu, W. (2015). Pengaruh Sumber Daya Manusi Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai. *Jurnal TAPIs*, 11(2), 274–282.
- Wicaksana, A. (2016). 濟無No Title No Title No Title. *Https://Medium.Com/*, 7–50. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Winedar, S., Wibowo, N. M., & Muninghar. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank PeWinedar, S., Wibowo, N. M., & Muninghar. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Ka. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 53(9), 358–371.
- Wirjono, E. R. (2013). Hubungan Antara Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 8(1), 36–44.
- Witaliza, W., Kirmizi, & Agusti, R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 3(2), 196–211.
- Wuryani, E. (2013). Peranan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan the Indonesian Institute for Corporate Governance (Iicg). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(3), 287–298.
- Yunita, N. A., Yusra, M., Arliansyah, A., & ... (2021). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Teknologi Informasi Dan Komunikasi

Terhadap Penerapan Standar Akuntansi Basis AkruaI Di Pemerintah ....  
*Visioner and ...*, 10, 47–55. <https://ojs.unimal.ac.id/visi/article/view/4830>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Ega Tamara Putri  
NPM : 1805170178  
Tempat/Tanggal Lahir : Tg. Balai Karimun/ 23 Agustus 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak Ke : 1 (Satu) dari 3 (Tiga) Bersaudara  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Sukarende, Kutalimbaru, Kabupaten Deli Serdang  
Email : [egatmrputri@gmail.com](mailto:egatmrputri@gmail.com)

### Data Orang Tua

Nama Ayah : Darwansyah Ginting  
Nama Ibu : Sujiah  
Alamat : Jl. Simpang 4 Mutiara, Tanjung Balai Karimun

### Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Swasta 005 Cahaya, Karimun  
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 1 Meral  
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 3 Karimun  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3, Medan, Telp.061-6624567, Kode Pos20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2496/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/25/1/2022

Medan, 25/1/2022

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Ega Tamara Putri  
NPM : 1805170178  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

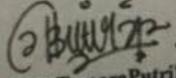
Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah
1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap penerapan sistem akuntansi manajemen khususnya di lingkungan SETDA.
  2. Kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi manajemen khususnya di lingkungan SETDA.
- Rencana Judul
1. Pengaruh komitmen organisasi, kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi manajemen.
  2. Pengaruh penerapan sistem informasi manajemen (SIMDA) keuangan terhadap kualitas laporan keuangan yang dihasilkan.
  3. Analisis kualitas sumber daya manusia, manajemen kinerja PEMDA terhadap hasil LHPPEMDA.

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya  
Pemohon

  
(Ega Tamara Putri)



UMSU  
Majlis Pendidikan Tinggi  
Pusat Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 2831/TGS/ILJ-AU/UMSU-05/F/2022**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :  
Program Studi : Akuntansi  
Pada Tanggal : 25 Januari 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ega Tamara Putri  
N P M : 1805170178  
Semester : IX (Sembilan)  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia,  
Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Pada  
Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun

Dosen Pembimbing : **H. Ihsan Rambe, SE., M.Si**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 21 September 2023**
4. Revisi Judul .....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 24 Shafar 1444 H  
21 September 2022 M

Dekan  
  
**H. Ihsan Rambe, SE., MM., M.Si**  
NIDN : 0109086502



Tembusan :



**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

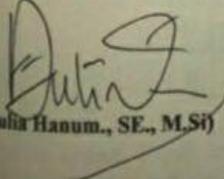
Nomor Agenda: 2496/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/25/1/2022

Nama Mahasiswa : Ega Tamara Putri  
NPM : 1805170178  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Tanggal Pengajuan Judul : 25/1/2022  
Nama Dosen pembimbing\*) : H. Ihsan Rambe, SE., M.Si (01 Maret 2022)

Judul Disetujui\*\*)

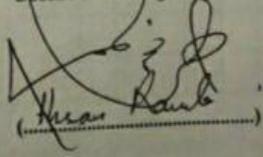
Pengaruh komitmen organisasi, kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan sistem akuntansi manajemen

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Akuntansi

  
(Dr. Zulfa Hanum., SE., M.Si)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

  
(H. Ihsan Rambe)

\*) Ketua Program Studi  
\*\*) Dosen Pembimbing  
\*) Dosen Pembimbing, scan foto dan uploadlah ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Pusat / Daerah / Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Baari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631993  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2830/IL3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 24 Shafar 1444 H  
21 September 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
**Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun**  
Jln. Jend. Sudirman - Poros, Kepulauan Riau, Kabupaten Karimun  
di-  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Ega Tamara Putri  
Npm : 1805170178  
Program Studi : Akuntansi  
Semester : IX (Sembilan)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun

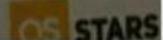
Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :  
1. Pertinggal

Dekan  
  
**H. Januri, SE., MM., M.Si**  
NIDN : 0109086502

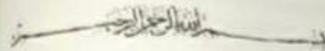




# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, ..... H  
..... 20... M

Kepada Yth,  
Ketua/Sekretaris Program Studi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  
Di  
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : E G A T A M A R A P U T R I

NPM : 1 8 0 5 1 7 0 1 7 8

Tempat, Tgl. Lahir : T G . B A L A I K A R I M U N  
2 3 - 0 8 - 2 0 0 0

Program Studi : Akuntansi /  
Manajemen

Alamat Mahasiswa : K U T A L I M B A R U

Tempat Penelitian : K A N T O R P E M E R I N T A H  
D A E R A H K A B U P A T E N  
K A R I M U N

Alamat Penelitian : J L . J E N D . S U D I R M A N -  
P O R O S  
K A B U P A T E N K A R I M U N

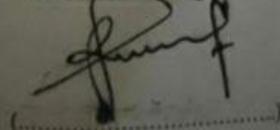
Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

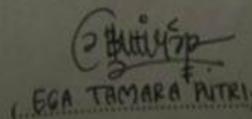
1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui  
Ketua/Sekretaris Program Studi



Wassalam  
Pemohon

  
(... EGA TAMARA PUTRI)



**UMSU**  
Majelis Pendidikan Tinggi  
Pusat Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/umsumedan)

Nomor : 2830/IL3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 24 Shafar 1444 H  
21 September 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
**Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun**  
Jln. Jend. Sudirman - Poros, Kepulauan Riau, Kabupaten Karimun  
di-  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Ega Tamara Putri  
Npm : 1805170178  
Program Studi : Akuntansi  
Semester : IX (Sembilan)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun

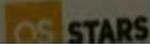
Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :  
1. Peringgal

Dekan  
  
**H. Januri, SE., MM., M.Si**  
NIDN : 0109086502





PEMERINTAH KABUPATEN KARIMUN  
**SEKRETARIAT DAERAH**

Jalan Jenderal Sudirman – Poros Kode Pos 29631  
Telp. (0777)7366010, 7366111 Fax. (0777)7366112  
Website : <http://www.kab-karimun.go.id>

Tanjung Balai Karimun, 12 Oktober 2022

Nomor : 800/UM-PEG/X/1449/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Menerima Izin Riset Pendahuluan

Kepada:  
Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
di –  
Tempat

Menindaklanjuti Surat Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Nomor : 2830/II.3-AU/UMSU-05/F/2022, Perihal : Izin Riset Pendahuluan, dengan ini disampaikan kepada Saudara hal-hal sebagai berikut :

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun sangat mendukung tentang kegiatan pelaksanaan kegiatan Penelitian/Riset atas nama :

Nama : EGA TAMARA PUTRI  
NPM : 1805170178  
Program Studi : Akuntansi  
Semester : IX (Sembilan)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya manusia, Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun

2. Adapun jadwal Penelitian/Riset ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan terhitung mulai pada tanggal 22 September 2022 sampai dengan 09 Januari 2023.
3. Untuk koordinasi lebih lanjut dapat disampaikan melalui Analis Kebijakan Ahli Muda Subkoordinator Keuangan dan Aset Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun, Sdr. SUPRIYONO, S.E. nara hubung 081364555705.

Demikian disampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. BUPATI KARIMUN  
SEKRETARIS DAERAH  
u.b  
ASISTEN ADMINISTRASI UMUM



*[Signature]*  
DUNDAIDY, S Sos., M.Si  
NIP. 196606041990101001

Tembusan :

1. Yth. Bupati Karimun (Sebagai Laporan);
2. Yth. Wakil Bupati Karimun (Sebagai Laporan);
3. Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun (Sebagai Laporan);
4. Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Karimun (Sebagai Laporan);



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa  
N P M  
Dosen Pembimbing  
Program Studi  
Konsentrasi  
Judul Penelitian

: EGA TAMARA PUTRI  
: 1805170178  
: Dr. H. HISAN RAMBE, SE., M.Si  
: AKUNTANSI  
: AKUNTANSI MANAJEMEN  
: PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI  
MANAJEMEN PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
KARIMUN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat & tujuan, definisi variabel	9/4-22 14/4-22 18/9-22 1/10-22	[Signature]
Bab 2	Penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hipotesis	14/4-22 18/9-22 1/10-22	[Signature]
Bab 3	Penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hipotesis	14/9-22 18/9-22 1/10-22	[Signature]
Daftar Pustaka	Referensi Mandelky, Tompkins mini to sama kerdh	14/9-22 18/9-22 1/10-22	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Penyempurnaan (populasi), teknik sampel, bentuk instrumen	18/9-22 1/10-22	[Signature]
Peretujuan Seminar Proposal	Ace Ujain Siman Proposal	2/10-22	[Signature]

Medan, 2022

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Akuntansi

Dosen Pembimbing

(Dr. H. HISAN RAMBE, SE., M.Si)

(Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

Pada hari ini *Senin, 13 Februari 2023* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Ega Tamara Putri*  
NPM : 1805170178  
Tempat / Tgl.Lahir : TG. Balai Karimun, 23 Agustus 2000  
Alamat Rumah : Dusun II, Desa Suka Rende, Kecamatan Kutalimbaru, Kabupaten Deli Serdang  
Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun  
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	<i>Penjelast latar belakang, identifikasi masalah</i>
Bab II	<i>Publikasi bab 2 standar ker.</i>
Bab III	<i>Publikasi definisi operasional.</i>
Lainnya	<i>Tambah daftar pustaka.</i>
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 13 Februari 2023

**TIM SEMINAR**

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanun, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing I

Dr. H. Ihsan Rambe, SE., M.Si

Pembanding

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Senin, 13 Februari 2023* menerangkan bahwa:

Nama : Ega Tamara Putri  
NPM : 1805170178  
Tempat / Tgl.Lahir : TG. Balai Karimun, 23 Agustus 2000  
Alamat Rumah : Dusun II, Desa Suka Rende, Kecamatan Kutalimbaru, Kabupaten Deli Serdang  
Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Dr. H. Ihsan Rambe, SE., M.Si*

Medan, 13 Februari 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Dr. H. Ihsan Rambe, SE., M.Si

Pembimbing

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Diketahui / Disetujui  
a.n.Dekan  
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si  
NIDN : 0105087601



UMSU  
Unggul • Cerdas • Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 88/SK/IBAN-PT/Akred/PT/W/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224967 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [f/umsumedan](#) [i/umsumedan](#) [t/umsumedan](#) [v/umsumedan](#)

Nomor : 663/II.3-AU/UMSU-05/F/2023  
Lamp. : -  
Hal : Menyelesaikan Riset

Medan, 14 Sya'ban 1444 H  
06 Maret 2023 M

Kepada Yth.  
Bapak/ Ibu Pimpinan  
Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun  
Jln. Jenderal Sudirman - Poros, Kepulauan Riau, Kabupaten Karimun  
Di-  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studinya, mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di perusahaan/instansi yang bapak/ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan surat keterangan telah selesai riset dari perusahaan yang bapak/ibu pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi *Strata Satu ( S1 )* di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Ega Tamara Putri  
N P M : 1805170178  
Semester : X (Sepuluh)  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :  
1. Pertinggal

Dekan  
  
Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si  
NIDN : 0109086502





PEMERINTAH KABUPATEN KARIMUN  
**SEKRETARIAT DAERAH**

Jalan Jenderal Sudirman – Poros Kode Pos 29631  
Telp . (0777) 7366010, 7366111 Fax. (0777) 7366112  
Website : <http://www.kab-karimun.go.id>

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/UM-PEG/III/1026/2023

Sekretaris Daerah Kabupaten Karimun, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan dibawah ini :

Nama : EGA TAMARA PUTRI  
NPM : 1805170178  
Semester : X (Sepuluh)  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun.

Bahwa benar telah menyelesaikan Riset pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun, selama 4 (empat) bulan terhitung mulai pada tanggal 22 September 2022 sampai dengan 09 Januari 2023. Adapun Surat Keterangan ini dibuat sebagai salah satu Persyaratan dalam Penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tanjung Balai Karimun, 14 Maret 2023

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN ADMINISTRASI UMUM  
**SETDA**  
DJIYANDY, S.Sos, M.Si  
Panglima Utama Muda  
NIP 196608041990101001



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : EGA TAMARA PUTRI  
NPM : 1805170178  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Judul Penelitian : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARIMUN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



EGA TAMARA PUTRI