

# Analisis komitmen pada organisasi dalam menentukan kesuksesan sistem informasi akuntansi di sektor perbankan

*by* 285. 1930. Ita Salsalina Lingga 285. 1930. Ita Salsalina Lingga

---

**Submission date:** 04-Nov-2019 02:08PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1206561155

**File name:** 285.1930-5478-1-SM.doc (167K)

**Word count:** 4233

**Character count:** 28549

## Analisis komitmen pada organisasi dalam menentukan kesuksesan sistem informasi akuntansi di sektor perbankan

Ita Salsalina Lingga  
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi  
Universitas Kristen Maranatha, Bandung  
Ita.salsalina@gmail.com

### ABSTRAK

Saat ini organisasi semakin mengandalkan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) agar mampu bersaing dan bertahan terutama di era revolusi industri 4.0 dimana teknologi berkembang demikian pesat. SIA berfungsi sebagai strategi bisnis yang dirancang untuk mendukung proses bisnis dan operasi serta pengambilan keputusan. Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan SIA adalah komitmen sumber daya insani terhadap organisasi. Oleh karenanya penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen pada organisasi terhadap kesuksesan SIA.

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian deskriptif dengan teknik survey dimana unit analisis dalam penelitian ini adalah Bank BPD di seluruh Indonesia. Total kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan bank BPD sebagai pengguna SIA sebanyak 275 buah. Selanjutnya data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 176 buah (64%). Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode Smart PLS. Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* maupun *composite reliability* menunjukkan hasil bahwa seluruh indikator dan dimensi valid dan reliabel. Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimensi yang memiliki nilai tertinggi dalam merefleksikan variabel komitmen pada organisasi adalah komitmen kontinyu sebaliknya dimensi dengan nilai terendah adalah komitmen afektif.

Analisis terhadap pengolahan data menunjukkan hasil bahwa secara umum komitmen karyawan Bank BPD terhadap organisasi berada pada level cukup, artinya karyawan belum sepenuhnya memiliki komitmen atau tingkat partisipasi yang tinggi dalam mendukung kesuksesan SIA baik komitmen afektif, komitmen kontinyu maupun komitmen normatif. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa komitmen pada organisasi tidak berpengaruh terhadap kesuksesan SIA. Dengan kata lain hasil penelitian ini belum dapat mendukung teori dan hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa komitmen pada organisasi merupakan faktor yang memengaruhi kesuksesan SIA.

**Kata-Kata Kunci:** komitmen pada organisasi, kesuksesan sistem informasi akuntansi.

## **ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN DETERMINING THE SUCCESS OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS IN BANKING SECTOR**

Ita Salsalina Lingga  
Bachelor Program In Accounting, Faculty of Economics  
Maranathan Christian University, Bandung  
ita.salsalina@gmail.com

### **ABSTRACT**

Organizations nowadays increasingly rely on Accounting Information System (AIS) to be able to compete and survive, especially in the current era of industrial revolution 4.0 where technology is developing so rapidly. AIS function as a business strategy which is designed to support business processes and operations as well as decision making. One of the factors that determine the success of an AIS is the commitment of human resources to the organization. Therefore this study aims to examine the effect of organizational commitment on the success of AIS.

This research is classified as descriptive research using survey techniques where unit of analysis are BPD banks throughout Indonesia. A total of 275 questionnaires were distributed to employees of BPD banks as AIS user. Furthermore, 176 data were collected (64%). The collected data were then processed and analyzed using Smart PLS method. Based on validity and reliability testing using confirmatory factor analysis and composite reliability, the results shows that all indicators and dimensions are valid and reliable. Furthermore, based on the value of determination coefficient ( $R^2$ ), continuous commitment is the dimension that has the highest value in reflecting organizational commitment variable whereas affective commitment has the lowest one.

Analysis of data shows that in general the commitment of BPD Banks employees to the organization are only at sufficient level, meaning that employees do not have a high level of commitment or participation consist of affective commitment, continuous commitment and normative commitment in supporting the success of AIS. The results findings indicate that organizational commitment has no effect on the success of AIS. In other words the result of this study could not support the theory and results of previous studies that prove organizational commitment is a factor that influences the success of AIS.

**Keywords:** organizational commitment, accounting information system's success.

## PENDAHULUAN

Dunia saat ini memasuki era revolusi industri 4.0 dimana teknologi informasi berkembang begitu pesat sehingga setiap organisasi semakin mengandalkan teknologi informasi khususnya sistem informasi akuntansi agar mampu bertahan dan bersaing (Gelinas & Dull, 2008; Bodnar & Hopwood, 2010; Stair & Reynolds, 2016; O'Brien & Marakas, 2011). Hal ini berdampak bagi organisasi mulai dari skala kecil sampai skala besar. Dengan kata lain sistem informasi akuntansi dirancang sebagai sebuah strategi bersaing yang diharapkan mampu mendukung proses bisnis dan operasi serta pengambilan keputusan.

Sebagai sistem yang utama dalam sebuah organisasi, sistem informasi akuntansi bertujuan menyediakan informasi yang dibutuhkan pengguna sebagai *stakeholder* (Romney & Steinbart, 2015; Gelinas & Dull, 2008). Hal ini selaras dengan pengertian sistem informasi akuntansi sebagaimana dikemukakan beberapa ahli yaitu suatu pemrosesan data transaksi menjadi informasi keuangan, dan mendistribusikannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Adapun kesuksesan sebuah sistem informasi akuntansi dapat diukur dari kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi atau memenuhi kebutuhan pengguna (Bagranoff *et al.*, 2010; Romney & Steinbart, 2015; Stair & Reynolds, 2016; Fortune & Peters, 2005; Laudon & Laudon, 2014).

Pada kenyataannya fenomena belum suksesnya implementasi sistem informasi akuntansi terjadi di berbagai sektor, salah satunya pada sektor perbankan. Dalam penelitian ini akan dibahas fenomena yang terjadi di Bank Pembangunan Daerah (BPD) sebagai Badan Umum Milik Daerah (BUMD) di Indonesia. Belum suksesnya implementasi sistem informasi akuntansi di lingkungan BPD disebabkan antara lain sistem yang belum terintegrasi (Budiwiyono, 2015), sistem yang kurang dapat diandalkan (Kelana, 2015; Irwanto, 2014), sistem yang tidak fleksibel (Saefulloh, 2015; Yudistira, 2014; Purnama, 2016), serta sistem yang tidak mudah digunakan (Ramdan, 2014; Darwis, 2015; Purnama, 2016).

Salah satu faktor yang memengaruhi kesuksesan sistem informasi akuntansi adalah aspek perilaku dalam hal ini komitmen pada organisasi. Hal ini dinyatakan oleh Romney & Steinbart (2015) bahwa tanpa adanya dukungan dari segenap SDM

pihak terkait maka implementasi sistem akan mengalami kegagalan. Menurut O'Brien & Marakas (2011) komitmen dan keterlibatan *end-user* mulai dari manajemen tingkat puncak sampai dengan tingkat bawah terhadap kesuksesan sistem informasi sangat penting karena merupakan kebutuhan mendasar.

Komitmen pada organisasi pada dasarnya diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang berkualitas bagi kepentingan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Kondalkar, 2007; Luthans, 2011; Hellriegel & Slocum, 2011; Robbins & Judge, 2014). Selanjutnya Gibson *et al.* (2012) menjelaskan bahwa komitmen pada organisasi meliputi tiga sikap (*attitude*) yaitu: (1) *sense* dalam mengidentifikasi tujuan organisasi, (2) perasaan bersifat emosional (*feeling*) bersedia turut serta dalam tugas-tugas perusahaan, dan (3) kesetiaan (*loyalitas*) kepada organisasi. Pada dasarnya komitmen pada organisasi diukur dalam tiga dimensi yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Sweeney & Farlin, 2002; Luthans, 2011; Greenberg & Baron, 2011).

Pada kenyataannya terdapat masalah dengan komitmen pada organisasi dimana berdasarkan hasil survey diketahui bahwa sebagian besar perusahaan di Indonesia gagal memahami pentingnya keterlibatan karyawan terhadap perkembangan bisnis perusahaan yang berdampak kepada kurangnya loyalitas karyawan sehingga rata-rata (66%) karyawan yang disurvei hanya mampu bertahan di suatu perusahaan selama dua tahun (Sutriyanto, 2014). Hal yang sama juga dialami oleh BPD dimana belum tercapainya tujuan sistem BPD *Net Online*, diakibatkan oleh kurangnya komitmen (Tampubolon, 2016). Dengan kata lain komitmen pada organisasi berpengaruh terhadap kesuksesan sistem informasi akuntansi. Kesimpulan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya (Basu *et al.*, 2002; Nurhayati, 2014; Fitriati & Mulyani, 2015; Indahwati, 2015).

## LANDASAN TEORI, KAJIAN EMPIRIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### I. Landasan Teori

#### Komitmen Pada Organisasi (*Organizational Commitment*)

Beberapa para ahli mendefinisikan komitmen pada organisasi adalah sebagai loyalitas individu kepada organisasi (Schemerhorn, 2010), kesetiaan atau tingkat keterlibatan individu kepada organisasi (Greenberg & Baron, 2011), keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi (Robbins & Judge, 2014; Griffin & Moorhead, 2014). Dengan kata lain komitmen pada organisasi berkaitan dengan sikap yang berbentuk kepercayaan/penerimaan seseorang terhadap nilai dan tujuan organisasi sehingga mendorong orang tersebut setia dan berpartisipasi/berkontribusi secara nyata dengan melakukan yang terbaik bagi organisasi agar tujuan organisasi tercapai (Kondalkar, 2007; Jex & Britt, 2008; Hellriegel & Slocum, 2011; Luthans, 2011; Gibson *et al.*, 2012).

Komitmen pada organisasi pada dasarnya terdiri dari komitmen afektif (affective commitment), komitmen kontinyu (continuance commitment), komitmen normatif (normative commitment) atau dikenal dengan model tiga komponen (*Three-Component Model of Commitment*) yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1997). Komitmen afektif dapat diartikan sebagai kesetiaan seseorang kepada organisasi karena keterikatan secara emosi dan keinginan seseorang untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi karena keterikatan secara emosi. Selanjutnya komitmen kontinyu diartikan sebagai kesetiaan seseorang kepada organisasi karena pertimbangan rasional/untung rugi dan keinginan seseorang untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi karena pertimbangan rasional/untung rugi sedangkan komitmen normatif diartikan sebagai kesetiaan seseorang kepada organisasi karena pertimbangan moral/etika dan keinginan seseorang untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi karena pertimbangan moral/etika (Sweeney & Farlin, 2002); Jex & Britt, 2008; Luthans, 2011; Greenberg & Baron, 2011; Robbins & Judge, 2011; George & Jones, 2012).

### Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi

Beberapa para ahli mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai kumpulan data dan prosedur pengolahan yang menghasilkan informasi bagi pengguna (Bagranoff *et al.*, 2010), subsistem dari sistem informasi yang bertujuan untuk mengumpulkan, memproses serta melaporkan informasi keuangan dari transaksi bisnis (Gelinas & Dull, 2008), kumpulan sumber daya manusia dan

peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi sebuah informasi yang digunakan oleh para pengambil keputusan (Bodnar & Hopwood, 2010), proses pengumpulan dan pengolahan data transaksi bisnis menjadi sebuah laporan yang bermanfaat bagi para pengambil keputusan (Wild *et al.*, 2011), sistem pengumpulan, pencatatan, penyimpanan, dan pemrosesan data untuk menghasilkan informasi bagi para pengambil keputusan (Romney & Steinbart, 2015).

Menurut Leitch & Davis (1992) kesuksesan sebuah sistem dinilai dari integrasi antar sub sistem/komponen. Selain itu kesuksesan sebuah sistem dapat diukur dari kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pengguna, kemampuan untuk mencapai tujuan, kemampuan untuk memenuhi kepuasan pengguna, serta kemampuan memenuhi standar kualitas (Fortune & Peters, 2005; Stair & Reynolds, 2016). Hal tersebut dikenal dengan model kesuksesan sistem informasi DeLone & McLean (2003).

Menurut Romney & Steinbart (2015) komponen terpenting bagi kesuksesan sebuah sistem informasi akuntansi adalah tujuan dari sistem tersebut. Hal ini dipertegas oleh Boczko (2007:17) bahwa tujuan sistem informasi akuntansi adalah memfasilitasi prosedur pengumpulan data, pemeliharaan data, pengelolaan data, pengendalian data dan penyajian informasi. Adapun kesuksesan sistem informasi akuntansi tersebut diukur berdasarkan integrasi (*integration*), keandalan (*reliability*), fleksibilitas (*flexibility*), kemanfaatan (*usability*).

Integrasi dinilai berdasarkan adanya integrasi antar sub sistem dan integrasi antar sistem (Wu, 1983; Nash & Roberts, 1984; Leitch & Davis, 1992; Whitten & Bentley, 2007; Boczko, 2007; Heidmann, 2008; Baltzan & Phillips, 2009; Stair & Reynolds, 2010; Bojic, 2015). Keandalan (*reliability*) sebuah sistem dinilai dari kemampuan sistem berfungsi secara benar mulai dari *input* data, pemrosesan sampai menghasilkan informasi akuntansi (*output*) dan kemampuan sistem untuk menghasilkan informasi akuntansi yang akurat. Fleksibilitas (*flexibility*) dinilai dari kemampuan sistem dalam beradaptasi dengan perubahan kondisi/lingkungan dan kemampuan sistem untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan atau bisnis (Nash & Roberts, 1984; Avgerou & Conrnford, 1998; DeLone & McLean, 2003; Boczko, 2007; Baltzan & Phillips, 2009; Bagranoff *et al.*, 2010; Baltzan, 2014). Selanjutnya

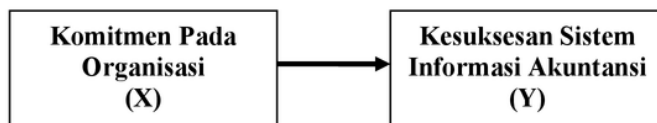
kemanfaatan (*usability*) dinilai dari kemudahan untuk digunakan dan kemudahan untuk dipelajari (Davis, 1989; Avgerou & Conrnford, 1998; Loudon & Loudon, 2014; Baltzan, 2014).

## II. Kajian Empiris dan Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Komitmen Pada Organisasi Terhadap Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi

Kesuksesan sistem informasi akuntansi salah satunya ditentukan oleh komitmen dari seluruh tim mulai dari manajemen tingkat terendah sampai tertinggi serta komitmen dari organisasi itu sendiri (Stair & Reynolds, 2010). Kurangnya partisipasi/keterlibatan dari pengguna sebuah sistem informasi akuntansi merupakan penyebab utama kegagalan dari implementasi sistem tersebut (Clarke, 2001; Whitten & Bentley, 2007; Laudon & Laudon, 2014). Hal ini ditegaskan oleh pernyataan Yeates & Wakefield (2004) bahwa kesuksesan penerapan sistem informasi akuntansi ditentukan oleh adanya komitmen penuh.

Teori di atas didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa komitmen pada organisasi berpengaruh terhadap kesuksesan sistem informasi akuntansi (Basu *et al.*, 2002; Syaifullah, 2014; Nurhayati, 2014). Berdasarkan teori yang didukung oleh hasil penelitian sebelumnya dapat digambarkan kedalam bagan kerangka pemikiran dibawah ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana dipaparkan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Komitmen pada organisasi berpengaruh terhadap Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survey yaitu proses pencarian fakta dengan tujuan memperoleh deskripsi atas fenomena yang terjadi (Sekaran & Bougie, 2013). Selanjutnya penelitian ini bersifat *explanatory* yang dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan kausal serta pengujian hipotesis (Effendi & Tukiran, 2014), artinya penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel komitmen pada organisasi terhadap kesuksesan sistem informasi akuntansi.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah BPD yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia dan unit observasinya adalah divisi akuntansi dan operasional pada masing-masing BPD tersebut. Selanjutnya penyebaran kuesioner penelitian ditujukan kepada responden penelitian dalam hal ini pimpinan divisi beserta staf terkait yang dianggap sebagai pengguna dari sistem informasi akuntansi.

Uji validitas dalam penelitian pada prinsipnya untuk mengetahui apakah kuesioner mampu mengukur konsep dari variabel yang dimaksud sementara uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi dari ukuran sebuah konsep (Bryman, 2012). Menurut Kaplan & Saccuzzo (2005), suatu *item* pernyataan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud, jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0,30, sedangkan suatu instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70. Secara lebih jelas Sekaran & Bougie (2013) menyatakan bahwa jika koefisien *cronbach alpha* dibawah 0,6 artinya reliabilitasnya dikategorikan jelek, kemudian jika koefisien *cronbach alpha* rata-rata 0,7 maka dikategorikan dapat diterima (*acceptable*) sedangkan jika koefisien *cronbach alpha* melebihi 0,8 maka dikategorikan baik.

Menurut Hair *et al.* (2014) jika suatu penelitian bertujuan untuk mengkonfirmasi teori, maka analisis data menggunakan metode *Covarian Based SEM* (CB SEM) namun jika asumsi-asumsi CB SEM tidak dapat terpenuhi maka alternatif terbaik dalam menganalisis data menggunakan *Partial Least Square SEM* (PLS SEM) untuk pengujian teori.

Adapun uji hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \gamma_1 = 0$  Komitmen Pada Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi.

- $H_1 : \gamma_1 \neq 0$  Komitmen Pada Organisasi berpengaruh terhadap Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian penyebaran kuesioner didistribusikan kepada 27 Bank Pembangunan Daerah (BPD) baik kantor pusat, kantor cabang dan kantor cabang pembantu. Unit observasi dalam penelitian ini adalah para kepala divisi dan staf akuntansi maupun operasional. Adapun total kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 275 buah, sedangkan tingkat pengembalian kuesioner yang berasal dari 24 BPD adalah sebanyak 64% (176 buah). Hal ini menunjukkan telah terpenuhinya syarat minimal sebesar 30% (Sekaran & Bougie, 2013). Hal senada dinyatakan pula oleh Cooper & Schindler (2006) bahwa tingkat pengembalian kuesioner yang termasuk kategori baik apabila melampaui 30%.

Pengujian terhadap instrumen penelitian yaitu pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan metode *alpha-cronbach*. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $\geq 0,30$  sedangkan item pernyataan dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas  $\geq 0,70$  (Kaplan & Saccuzzo, 2005). Hasil pengolahan data menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

| Variabel                              | Butir Pernyataan | Validitas | Reliabilitas |
|---------------------------------------|------------------|-----------|--------------|
| Komitmen Pada Organisasi              | Item 1           | 0,501     | 0,874        |
|                                       | Item 2           | 0,612     |              |
|                                       | Item 3           | 0,687     |              |
|                                       | Item 4           | 0,721     |              |
|                                       | Item 5           | 0,763     |              |
|                                       | Item 6           | 0,800     |              |
| Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi | Item 7           | 0,743     | 0,914        |
|                                       | Item 8           | 0,673     |              |
|                                       | Item 9           | 0,726     |              |
|                                       | Item 10          | 0,770     |              |
|                                       | Item 11          | 0,707     |              |
|                                       | Item 12          | 0,730     |              |
|                                       | Item 13          | 0,704     |              |

Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan pengkategorisasian rata-rata skor tanggapan responden dalam suatu rumus dimana rentang skor maksimum dan minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan. Apabila interval skor berada (1) antara 1,00-1,99 berarti kategori buruk, (2) antara 2,00-2,99 berarti kurang, (3) antara 3,00-3,99 berarti kategori cukup, (4) antara 4,00-5,00 berarti kategori baik.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil rekapitulasi rata-rata skor tanggapan responden untuk setiap dimensi komitmen pada organisasi dinyatakan dalam tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden**  
**Untuk Setiap Dimensi Komitmen Pada Organisasi**

| No               | Dimensi           | Skor Riil | Skor Total | Rata-Rata   | % Skor Riil:Total | Gap %        | Kategori |
|------------------|-------------------|-----------|------------|-------------|-------------------|--------------|----------|
| 1                | Komitmen Afektif  | 180       | 240        | 3,75        | 75,00             | 25,00        | Cukup    |
| 2                | Komitmen Kontinyu | 176       | 240        | 3,67        | 73,33             | 26,67        | Cukup    |
| 3                | Komitmen Normatif | 177       | 240        | 3,69        | 73,75             | 26,25        | Cukup    |
| Rata-Rata Total  |                   | 533       | 720        | <b>3,70</b> | <b>74,03</b>      | <b>Cukup</b> |          |
| Gap              |                   |           |            | <b>1,30</b> | <b>25,97</b>      |              |          |
| Total Seharusnya |                   |           |            |             | 100               |              |          |

Sumber: hasil pengolahan data

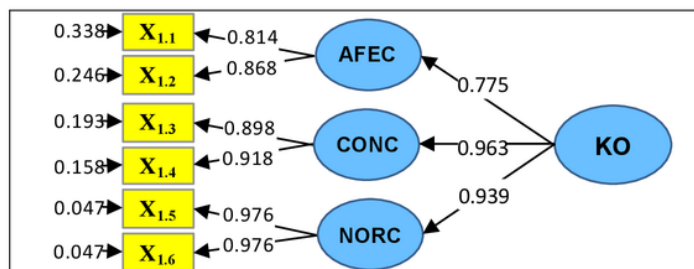
Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil rekapitulasi rata-rata skor tanggapan responden untuk setiap dimensi kesuksesan sistem informasi akuntansi dinyatakan dalam tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden**  
**Untuk Setiap Dimensi Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi**

| No               | Dimensi       | Skor Riil | Skor Total | Rata-Rata   | % Skor Riil:Total | Gap %        | Kategori |
|------------------|---------------|-----------|------------|-------------|-------------------|--------------|----------|
| 1                | Integrasi     | 179       | 240        | 3,73        | 74,58             | 25,42        | Cukup    |
| 2                | Keandalan     | 183       | 240        | 3,81        | 76,25             | 23,75        | Cukup    |
| 3                | Fleksibilitas | 172       | 240        | 3,58        | 71,67             | 28,33        | Cukup    |
| 4                | Kemanfaatan   | 185       | 240        | 3,85        | 77,08             | 22,92        | Cukup    |
| Rata-Rata Total  |               | 719       | 960        | <b>3,74</b> | <b>74,90</b>      | <b>Cukup</b> |          |
| Gap              |               |           |            | <b>1,26</b> | <b>25,10</b>      |              |          |
| Total Seharusnya |               |           |            |             | 100               |              |          |

Sumber: hasil pengolahan data

Gambar 2 berikut ini menyajikan hasil pengolahan data dengan menggunakan *second order confirmatory factor analysis* sehingga diperoleh model pengukuran variabel laten komitmen pada organisasi dimana variabel tersebut diukur menjadi tiga dimensi dan 6 indikator.



**Gambar 2**  
**Model Pengukuran Variabel Komitmen Pada Organisasi**

Tabel 3 berikut ini hasil pengolahan data dengan menggunakan order pertama (*first order*) dari *confirmatory factor analysis* (CFA):

**Tabel 3**  
**Ringkasan Uji Validitas *First Order***  
**Model Pengukuran Variabel Komitmen Pada Organisasi**

| No. | Indikator                                                             | Loading Factor | CR    | AVE   |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|----------------|-------|-------|
| 1   | Keinginan melakukan yang terbaik karena keterikatan emosi             | 0,814          | 0,829 | 0,708 |
| 2   | Keinginan melakukan yang terbaik melalui partisipasi dalam organisasi | 0,868          |       |       |
| 3   | Keinginan untuk bertahan karena pertimbangan biaya                    | 0,898          | 0,904 | 0,825 |
| 4   | Keinginan untuk bertahan karena dorongan kebutuhan                    | 0,918          |       |       |
| 5   | Keinginan untuk bertahan karena tanggung jawab moral                  | 0,976          | 0,976 | 0,952 |
| 6   | Keinginan untuk bertahan karena pertimbangan etika                    | 0,976          |       |       |

Sumber: data yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* > 0,50 untuk masing-masing indikator. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid sebagai alat ukur. Jika dilihat nilai *composite reliability* (CR) untuk masing-masing

dimensi  $> 0,70$  yang berarti indikator-indikator yang ada memiliki kekonsistenan dalam mengukur masing-masing dimensinya.

Selanjutnya dapat dilihat nilai *average variance extracted* (AVE) untuk dimensi komitmen afektif sebesar 0,708 yang berarti secara rata-rata yaitu 70,8% dari informasi yang terdapat pada masing-masing indikator tercermin melalui dimensi komitmen afektif. Selanjutnya untuk dimensi komitmen kontinyu menunjukkan nilai 0,825 yang berarti secara rata-rata yaitu 82,5% dari informasi yang terdapat pada masing-masing indikator tercermin melalui dimensi komitmen kontinyu. Demikian pula untuk dimensi komitmen normatif menunjukkan nilai 0,952 yang berarti secara rata-rata yaitu 95,2% dari informasi yang terdapat pada masing-masing indikator tercermin melalui dimensi komitmen normatif.

Tabel 4 berikut ini menyajikan hasil pengolahan data dengan menggunakan order kedua (*second order*) dari *confirmatory factor analysis* (CFA).

**Tabel 4**  
**Ringkasan Uji Validitas *Second Order***  
**Model Pengukuran Variabel Komitmen Pada Organisasi**

| Dimensi           | <i>Loading Factor</i> | $R^2$ | <i>Error variance</i> | CR    | AVE   |
|-------------------|-----------------------|-------|-----------------------|-------|-------|
| Komitmen Afektif  | 0,775                 | 0,601 | 0,399                 | 0,924 | 0,804 |
| Komitmen Kontinyu | 0,963                 | 0,928 | 0,072                 |       |       |
| Komitmen Normatif | 0,939                 | 0,882 | 0,118                 |       |       |

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat nilai *loading factor*  $> 0,50$  untuk masing-masing dimensi. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi valid sebagai alat ukur. Selanjutnya nilai *composite reliability* (CR) dari seluruh dimensi  $> 0,70$  yaitu sebesar 0,924. Hal ini berarti seluruh dimensi memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel laten komitmen pada organisasi.

Selanjutnya dapat dilihat nilai *average variance extracted* (AVE) untuk seluruh dimensi sebesar 0,804 yang berarti secara rata-rata yaitu 80,4% dari informasi yang terdapat pada masing-masing dimensi tercermin melalui variabel laten komitmen pada organisasi. Selain itu dalam tabel 4 juga terlihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) tertinggi ada pada dimensi komitmen kontinyu. Hal ini berarti

komitmen kontinyu merupakan dimensi tertinggi yang mencerminkan variabel laten komitmen pada organisasi, sebaliknya nilai koefisien determinasi terendah ada pada komitmen afektif. Hal ini berarti komitmen afektif merupakan dimensi terendah yang mencerminkan variabel laten komitmen pada organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen pada organisasi tidak berpengaruh terhadap kesuksesan sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini belum mendukung teori dikarenakan sumber daya insani Bank Pembangunan Daerah (BPD) belum sepenuhnya didukung oleh komitmen afektif yang tinggi dari karyawan BPD tersebut.

### Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah melalui pemberian penghargaan (*reward*) dan bonus maupun insentif prestasi kerja diharapkan akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Selanjutnya melalui keterbukaan organisasi untuk menerima masukan/saran dari para pengguna sistem informasi akuntansi diharapkan dapat meningkatkan partisipasi aktif karyawan demi kesuksesan sistem tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

Avgerou, Chrisanthi & Conrnford, Tony. 1998. *Developing Information Systems: Concepts, Issues and Practice*. 2<sup>nd</sup> edition. Palgrave Macmillan.

1 Bagranoff, Nancy A., Simkin, Mark G. & Norman, Carolyn S. 2010. *Accounting Information Systems*. 11<sup>th</sup> edition. John Wiley & Sons, Inc.

Basu, V., Hartono, E., Lederer, A.L., & Sethi, V. 2002. "The Impact of Organizational Commitment, Senior Management Involvement, and Team Involvement on Strategic Information Systems Planning". *Information & Management*. Volume 39, Issue 6, May 2002, pp. 513-524.

Baltzan, Paige & Phillips, Amy. 2009. *Essentials of Business Driven Information Systems*. McGraw-Hill Irwin.

- <sup>1</sup> Baltzan, Paige. 2014. *Business Driven Information Systems*. 4<sup>th</sup> edition. McGraw-Hill Irwin.
- <sup>1</sup> Boczko, Tony. 2007. *Corporate Accounting Information Systems*. 7<sup>th</sup> edition. Pearson Education Ltd.
- <sup>1</sup> Bodnar, George H. & Hopwood, William S. 2010. *Accounting Information Systems*. 10<sup>th</sup> edition. Pearson Education Inc.
- Bojic, P., Greasley, A. & Hickie, S. 2015. *Business Information Systems: Technology, Development and Management for the E-Business*. 5<sup>th</sup> edition. Pearson Education Ltd.
- Bryman, Alan. 2012. *Social Research Methods*. 4<sup>th</sup> edition. Oxford University Press.
- Clarke, Steve. 2001. *Information Systems Strategic Management: an Integrated Approach*. Routledge.
- <sup>1</sup> Cooper, Donald R. & Schindler, Pamela S. 2013. *Business Research Methods*. 12<sup>th</sup> edition. Mc.Graw-Hill Irwin.
- Darwis, Dasrum. 2015. "BPD Kaltim Cabang Bontang Perkenalkan Sistem yang Membuat Bayar Pajak Makin Mudah". Melalui <<http://klikbontang.com/berita-2394-bpd-kaltim-cabang-bontang-perkenalkan-sistem-yang-membuat-bayar-pajak-makin-mudah.html>> [05/08/15].
- <sup>1</sup> Davis, James R., Alderman, C. Wayne & Robinson, Leonard A. 1990. *Accounting Information Systems: a Cycle Approach*. 3<sup>rd</sup> edition. John Wiley & Sons, Inc.
- <sup>1</sup> DeLone, William H. & McLean, Ephraim R. 2003. The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update. *Journal of Management Information Systems*. Spring 2003. Vol. 19, No. 4, pp. 9–30.
- <sup>1</sup> Fitriati, Azmi & Mulyani, Sri. 2015. Factors That Affect Accounting Information System Success and Its Implication on Accounting Information Quality. *Asian Journal of Information Technology*. Vol. 14(5): 154-161.
- <sup>1</sup> Fitriati, Azmi & Mulyani, Sri. 2015. "The influence of Leadership Style on Accounting Information System Success and Its Impact on Accounting Information Quality". *Research Journal of Finance and Accounting*. Vol. 6(11): 167-173.
- Fortune, J. & Peters, G. 2005. *Information Systems: Achieving Success By Avoiding Failure*. John Wiley & Sons, Ltd.
- <sup>1</sup> Gelinas, Ulrich J. & Dull, Richard B. 2008. *Accounting Information Systems*. 7<sup>th</sup> edition. Thomson South Western.

- George, Jeniffer M. & Jones, Gareth R. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 6<sup>th</sup> edition. Pearson Education, Inc.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. & Konopaske, Robert. 2012. *Organizations: Behavior, Stucture, Processes*. 14<sup>th</sup> edition. McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. 2011. *Behavior in Organizations*. 10<sup>th</sup> edition. Pearson Education Ltd.
- Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, Barry J., Anderson, Rolph E. & Tatham, Ronald L. 2006. *Multivariate Data Analysis*. 6<sup>th</sup> edition. Pearson Prentice Hall Education International.
- Hair, Joseph F., Hult, G. Thomas M., Ringle, Christian M., & Sarstedt, Marko. 2014. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc
- Heidmann, M. 2008. *The Role of Management Accounting Systems in Strategic Sensemaking*. 1<sup>st</sup> edition. Germany: Deutscher Universitats-Verlag.
- Hellriegel, Don & Slocum, John W. 2011. *Organizational Behavior*. 13<sup>th</sup> edition. South Western-Cengage Learning.
- Indahwati, Rini. 2015. "Organizational Commitment, IT Infrastructure and Accounting Information Systems's Quality". *IJABER*, Vol. 13, No. 6 (2015): 4015-4022.
- Irwanto. 2014. "Bank Sumsel Babel digeledah polisi terkait kredit fiktif PT CT". Melalui <<https://www.merdeka.com/peristiwa/bank-sumsel-babel-digeledah-polisi-terkait-kredit-fiktif-pt-ct.html>> [25/09/14].
- Jex, Steve M. & Britt, Thomas W. 2014. *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach*. 3<sup>rd</sup> edition. John Wiley & Sons, Inc.
- Kaplan, R.M & Saccuzo, D.P. 2005. *Psychological Testing, Principles, Aplications. And Issues*. 6<sup>th</sup> ed. Thomson Wadsworth, Belmont USA.
- Kelana, Irwan. 2015. "Menanti Gebrakan Transformasi BPD". Melalui <<http://www.republika.co.id/berita/koran/pareto/15/06/08/npmbo6-menanti-gebrakan-transformasi-bpd>>. [08/06/15].
- Kline, Rex B. 2011. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 3<sup>rd</sup> edition. Guilford Press, Spring Street, New York.
- Kondalkar, V.G. 2007. *Organizational Behaviour*. New Age International (P) Ltd.

- 1 Laudon, Kenneth C. & Laudon, Jane P. 2014. *Management Information Systems: Managing The Digital Firm*. Global Edition. 13<sup>th</sup> edition. Pearson Education Ltd.
- Leitch, Robert A. & Davis, K. Roscoe. 1992. *Accounting Information Systems: Theory and Practice*. Prentice-Hall International, Inc.
- 1 Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12<sup>th</sup> Edition. Mc.Graw-Hill.
- Nash, John F. & Roberts, Martin B. 1984. *Accounting Information Systems*. Macmillan Publishing Company.
- Nurhayati, Nunung. 2014. "Influence of Organizational Commitment and Knowledge Management on Successful Implementation of Accounting Information Systems". *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. II, Issue 12, Dec 2014. ISSN 2348 0386.
- 1 O'Brien, James A. & Marakas, George M. 2011. *Management Information Systems*. 10<sup>th</sup> edition. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Purnama, Basuki T. 2016. Basuki Kritik Sistem TI Bank DKI yang Masih Jadul. Melalui <<http://www.beritasatu.com/aktualitas/355519-basuki-kritik-sistem-ti-bank-dki-yang-masih-jadul.html>> [18/03/16].
- Ramdan, Dadan M. 2014. "Penerapan sistem bridging masih terkendala". Melalui <<http://nasional.kontan.co.id/news/penerapan-sistem-bridging-masih-terkendala>>. [14/07/14].
- 1 Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2014. *Essentials of Organizational Behavior*. 12<sup>th</sup> edition. Pearson Education, Inc.
- 1 Romney, Marshal B. & Steinbart, Paul J. 2015. *Accounting Information Systems*. 13<sup>th</sup> edition. Pearson Education Limited 2015.
- Saefulloh, Anang M. 2015. "Kemenkeu Terlalu Memaksakan Diri, DJPB dan DJKN Harus Bertanggung Jawab". Melalui <[https://www.kompasiana.com/anangsaefulloh/kemenkeu-terlalu-memaksakan-diri-djpb-dan-djkn-harus-bertanggung-jawab\\_55959645337a614c068b456c](https://www.kompasiana.com/anangsaefulloh/kemenkeu-terlalu-memaksakan-diri-djpb-dan-djkn-harus-bertanggung-jawab_55959645337a614c068b456c)>. [03/07/15].
- 1 Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6<sup>th</sup> edition. John Wiley & Sons, Ltd.
- Stair, Ralph M. & Reynolds, George W. 2016. *Fundamentals of Information Systems*. 8<sup>th</sup> edition. Cengage Learning.
- Sutriyanto, Eko. 2014. "Survei: Dua dari Tiga Karyawan Akan Resign Dalam Dua Tahun ke Depan". Melalui <<http://www.tribunnews.com/lifestyle/>>

2014/11/25/survei-dua-dari-tiga-karyawan-akan-resign-dalam-dua-tahun-ke-depan> [25/11/14].

Sweeney, Paul D. & McFarlin, Dean B. 2002. *Organizational Behavior: Solutions For Management*. McGraw-Hill, Irwin.

Syaifullah, Muhammad. 2014. "Influence Organizational Commitment on The Quality of Accounting Information System". *International Journal of Scientific and Technology Research*, Volume3, Issue 9: 299-304, September 2014.

Tampubolon, Nelson. 2016. OJK: BPD Jadi Bank Terbesar Ketiga pada 2021. Melalui <<https://m.tempo.co/read/news/2016/05/23/087773348/ojk-bpd-jadi-bank-terbesar-ketiga-pada-2021>> [23/05/16].

Whitten, Jeffrey L. & Bentley, Lonnie D. 2007. *Systems Analysis and Design Methods*. 7<sup>th</sup> edition. McGraw-Hill

Wu, Frederick H. 1983. *Accounting Information Systems: Theory and Practice*. McGraw-Hill, Inc.

Yeates, Donald & Wakefield, Tony. 2004. *Systems Analysis and Design*. 2<sup>nd</sup> edition. FT Prentice Hall, Pearson Education Ltd.

Yudistira, Galvan. 2014. "Panin Bank Syariah jalin kerjasama dengan Emerio". Melalui <<http://keuangan.kontan.co.id/news/panin-bank-syariah-jalin-kerjasama-dengan-emerio>> [01/09/14].

# Analisis komitmen pada organisasi dalam menentukan kesuksesan sistem informasi akuntansi di sektor perbankan

## ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 14%              | 7%               | 0%           | 7%             |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

## PRIMARY SOURCES

|   |                                                              |    |
|---|--------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Submitted to Binus University International<br>Student Paper | 7% |
| 2 | repository.maranatha.edu<br>Internet Source                  | 7% |

|                      |    |                 |      |
|----------------------|----|-----------------|------|
| Exclude quotes       | On | Exclude matches | < 5% |
| Exclude bibliography | On |                 |      |

# Analisis komitmen pada organisasi dalam menentukan kesuksesan sistem informasi akuntansi di sektor perbankan

## GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17