

SKRIPSI

**PENGARUH KAPABILITAS PERSONAL, DUKUNGAN
MANAJEMEN PUNCAK, DAN PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI**

ADVENTINE DODO' ALLOBUNGA'



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KAPABILITAS PERSONAL, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

ADVENTINE DODO' ALLOBUNGA'
A031181330



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KAPABILITAS PERSONAL, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

disusun dan diajukan oleh

ADVENTINE DODO' ALLOBUNGA'
A031181330

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 2 Februari 2023

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 19650925 199002 2 001

Pembimbing II

Dr. Yohanis Rura, S.E., M.SA., Ak., CA
NIP 19611128 198811 1 001



Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si.
NIP 19650307 199403 1 003

SKRIPSI

PENGARUH KAPABILITAS PERSONAL, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

disusun dan diajukan oleh

ADVENTINE DODO' ALLOBUNGA'
A031181330

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **9 Maret 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si., Ak., CA	Ketua	1
2.	Dr. Yohanis Rura, S.E., M.SA., Ak., CA	Sekretaris	2
3.	Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA	Anggota	3
4.	Hermita Arif, S.E., CIFP., M.Com	Anggota	4

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si.
NIP 19650307 199403 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Adventine Dodo' Allobunga'

NIM : A031181330

departemen/Program Studi : Akuntansi / Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH KAPABILITAS PERSONAL, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 10 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Adventine Dodo' Allobunga'

PRAKATA

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kapabilitas Personal, Dukungan Manajemen Puncak, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi” ini sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan skripsi ini, tentu banyak hambatan dan rintangan yang peneliti hadapi, tetapi akhirnya dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan, dukungan, dan doa dari banyak pihak yang diberikan kepada peneliti dalam bentuk moril maupun materil. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa hormat, penghargaan, serta ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak berikut ini.

1. Kedua orang tua peneliti, Alm. Bernadus Randuk dan Almh. Intan Pirade; adik peneliti, Evangelika Pirade; dan keluarga peneliti yang selalu mengasihi, menghibur, mendukung, dan menjadi motivasi peneliti dalam proses perkuliahan dan proses penyusunan skripsi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si., Ak., CA dan Bapak Dr. Yohanis Rura, S.E., M.SA., Ak., CA, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memotivasi peneliti dengan penuh kebijaksanaan dan ketulusan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu untuk membimbing peneliti selama proses perkuliahan dari awal hingga masa akhir studi peneliti.

4. Ibu Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA dan Ibu Hermita Arif, S.E., CIFP., M.Com, selaku dosen penguji yang telah memberikan koreksi serta saran bagi peneliti dari ujian proposal hingga ujian skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi peneliti.
6. Seluruh pegawai dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Pihak dari PT Bank Sulselbar Kota Makassar yang bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden penelitian dan pihak-pihak lainnya yang telah membantu peneliti.
8. Ananda Diporannu Pongmaramba yang telah menemani, menghibur, membantu, dan memberikan dukungan serta semangat kepada peneliti selama penyusunan skripsi dan juga dalam setiap kesibukan peneliti.
9. Teman-teman peneliti, Icha, Tami, Ilmin, Adist, Gidyah, dan Ketut yang telah menemani peneliti selama hari-hari perkuliahan dan membantu dalam berbagai hal.
10. Teman-teman Eterious18 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang senantiasa saling membantu, mendukung, dan memberikan semangat dan kepada peneliti, khususnya Opet, Sandy, Opik, Tia, dan Ikhwal.
11. Kamerad Opet dan Ino yang telah belajar dan berproses bersama selama periode kepengurusan.
12. Teman-teman pengurus IMA FEB-UH periode 2022 yang telah menemani dan berproses bersama peneliti selama menjadi pengurus IMA FEB-UH.
13. Teman-teman KKN 106 Tamalanrea 21 atas bantuan dan kerja samanya selama proses KKN berlangsung.

14. Teman-teman SMA peneliti yang memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti.
15. Teman-teman PPGT Kota Jakarta, Dinda, Maureen, Gloria, Rani, Dipo, Javier, Edward, Ale, Simson, dan teman-teman lainnya yang belum sempat peneliti sebutkan yang telah menemani dan menjadi teman bermain selama peneliti di Jakarta bahkan sampai sekarang.
16. Seluruh pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penelitian yang lebih lagi dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang menggunakannya.

Makassar, 10 Februari 2023

Adventine Dodo' Allobunga'

ABSTRAK

Pengaruh Kapabilitas Personal, Dukungan Manajemen Puncak, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

The Effect of Personal Capability, Top Management Support, and Internal Control on Accounting Information Systems Performance

Adventine Dodo' Allobunga'
Mediaty
Yohanis Rura

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh positif kapabilitas personal, dukungan manajemen puncak, dan pengendalian internal secara parsial dan simultan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Jenis data dalam penelitian ini merupakan data primer melalui kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian pendekatan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi perangkat lunak *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kapabilitas personal berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi, dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi, pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi, dan seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Kata kunci: kinerja sistem informasi akuntansi, kapabilitas personal, dukungan manajemen puncak, pengendalian internal

This study was conducted to determine the positive effect of personal capability, top management support, and internal control partially and simultaneously on the performance of accounting information systems. The type of data in this study is primary data through a questionnaire. The data analysis method in the study of multiple linear regression analysis was using the Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows software applicaton. The results of this study indicate that personal capability has a positive effect on the performance of accounting information systems, top management support has no effect on the performance of accounting information systems, internal control has a positive effect on the performance of accounting information systems, and all independent variables simultaneously have a positive effect on the performance of accounting information systems.

Keywords: *performance of accounting information systems, personal capability, top management support, internal control*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Kegunaan Teoretis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	9
2.1.1 Teori Kebutuhan McClelland	9
2.1.2 <i>Goal-Setting Theory</i> (Teori Penetapan Tujuan)	10
2.1.3 Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	11
2.1.4 Kapabilitas Personal	14
2.1.5 Dukungan Manajemen Puncak	15
2.1.6 Pengendalian Internal	17
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Pengembangan Hipotesis	25
2.4.1 Pengaruh Kapabilitas Personal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	26
2.4.2 Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	27
2.4.3 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	28
2.4.4 Pengaruh Kapabilitas Personal, Dukungan Manajemen Puncak, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Rancangan Penelitian	30
3.2 Tempat dan Waktu	30
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel	31
3.4 Jenis dan Sumber Data	31

3.5	Teknik Pengumpulan Data	31
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	32
3.6.1	Kapabilitas Personal (X_1).....	32
3.6.2	Dukungan Manajemen Puncak (X_2)	32
3.6.3	Pengendalian Internal (X_3)	32
3.6.4	Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Y)	32
3.7	Instrumen Penelitian.....	34
3.8	Analisis Data	34
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	35
3.8.2.1	Uji Validitas.....	35
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	36
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.3.1	Uji Normalitas	36
3.8.3.2	Uji Heteroskedastisitas	37
3.8.3.3	Uji Multikolinearitas.....	37
3.8.4	Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.8.5	Pengujian Hipotesis.....	38
3.8.5.1	Uji t.....	38
3.8.5.2	Uji F.....	39
3.8.5.3	Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		40
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.3	Nilai-Nilai Perusahaan	42
4.2	Deskripsi Sampel Penelitian	43
4.2.1	Deskripsi Pengumpulan Data	43
4.2.2	Deskripsi Responden	43
4.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	44
4.4	Uji Kualitas Data	48
4.4.1	Uji Validitas	48
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	50
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	51
4.5.1	Uji Normalitas.....	51
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	52
4.5.3	Uji Multikolinearitas	53
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.7	Uji Hipotesis	55
4.7.1	Uji t.....	55
4.7.2	Uji F.....	57
4.7.3	Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	58
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
4.8.1	Pengaruh Kapabilitas Personal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	59
4.8.2	Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi.....	59
4.8.3	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	60

4.8.4 Pengaruh Kapabilitas Personal, Dukungan Manajemen Puncak, dan
Pengendalian Internal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi . 61

BAB V PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Keterbatasan	63
5.3 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	19
3.1 Indikator Penelitian	33
3.2 Dasar Interpretasi Skor Stemple, 2004	35
4.1 Demografi Responden Penelitian	43
4.2 Pernyataan Responden Variabel Kapabilitas Personal	45
4.3 Pernyataan Responden Variabel Dukungan Manajemen Puncak.....	46
4.4 Pernyataan Responden Variabel Pengendalian Internal.....	46
4.5 Pernyataan Responden Variabel Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	47
4.6 Hasil Uji Validitas	49
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	51
4.8 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov (K-S)</i>	52
4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Glejser</i>	53
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	53
4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	54
4.12 Hasil Uji t.....	56
4.13 Hasil Uji F	57
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Biodata	69
2 Penelitian	70
3 Persetujuan Izin Penelitian.....	76
4 Data Penelitian	77
5 Hasil Uji Validitas	82
6 Hasil Uji Reliabilitas	88
7 Hasil Uji Asumsi Klasik	89
8 Hasil Uji Hipotesis	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi informasi merupakan bagian dari sistem informasi dan merupakan suatu bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik (Lucas, 2000). Teknologi informasi terus berkembang seiring berkembangnya zaman. Perkembangan tersebut terjadi untuk menyelaraskan kebutuhan masyarakat terhadap informasi dalam berbagai aspek kehidupan (Fendini *et al.*, 2013). Penggunaan dan perkembangan teknologi informasi juga sangat penting dalam persaingan bisnis yang tidak terhindar karena proses globalisasi ekonomi. Pada tahun 2023 ini, hampir seluruh sektor bisnis menggunakan teknologi sebagai perantara dan pusat dari transaksi ekonomi yang terjadi. Teknologi memberikan banyak manfaat dan keuntungan yang menunjang jalannya perusahaan. Teknologi informasi memungkinkan perencanaan dan strategi bisnis yang lebih baik, memahami permasalahan bisnis yang rumit, dapat meningkatkan keunggulan kompetitif seluruh bisnis, serta melakukan pemrosesan data dengan cepat (Nurbani *et al.*, 2019).

Situmorang (2020) mengungkapkan bahwa perkembangan teknologi informasi juga telah memengaruhi peran sistem informasi akuntansi di perusahaan karena telah banyak mengubah cara perusahaan melakukan kegiatan bisnis. Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan salah satu sumber informasi perusahaan untuk memperoleh keuntungan dalam persaingan bisnis. SIA juga dapat membantu perusahaan dalam seluruh tahapan pengambilan keputusan (Romney dan Steinbart, 2015:12). SIA memberikan informasi yang berkaitan dengan laporan keuangan yang dapat digunakan untuk menilai berbagai kegiatan

perusahaan, serta mengukur hasil kerja tiap bagian dalam perusahaan yang telah diberikan wewenang dan tanggung jawab (Nurhayati, 2018). McLeod dan Schell (2008) mengungkapkan bahwa jika perusahaan tidak mempunyai SIA yang efektif, maka perusahaan tidak akan dapat memberikan informasi yang baik kepada pemecah masalahnya.

Sistem informasi yang efektif dapat dilihat dari kinerja sistem tersebut. Suatu sistem informasi dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila para penggunanya memahami dan dapat menggunakan serta mengaplikasikan sistem tersebut yang kemudian menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan sehingga tujuan organisasi tercapai (Sarastini dan Suardikha, 2017). Tujuan utama dari diadakannya penilaian kinerja adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam mencapai sasaran atau tujuan organisasi dan dalam mematuhi aturan perilaku yang ditetapkan sehingga melahirkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Perilaku yang muncul setelah penggunaan sistem informasi ini selanjutnya dapat memberikan manfaat dan pengaruh terhadap kinerja individu. Soegiharto (2001) mengungkapkan bahwa kinerja sistem informasi dapat dilihat dari kepuasan pengguna SIA dan juga penggunaan SIA itu sendiri.

Kepuasan pengguna sistem informasi menunjukkan seberapa senang pengguna dalam menggunakan sistem informasi untuk menghasilkan informasi yang sesuai dengan kebutuhannya (Kharisma dan Juliarsa, 2017). Doll dan Torkzadeh (1988) menerangkan bahwa kepuasan pengguna akhir sistem informasi (*end-user satisfaction*) ada karena sistem yang digunakan bisa dimanfaatkan dengan optimal melalui interaksi secara langsung antara orang yang mengoperasikan sistem dengan komputer. Semakin tinggi tingkat kinerja SIA maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan pengguna SIA. Menurut DeLone (1988), implementasi sistem dihadapkan pada dua hal, jika perusahaan

mendapatkan keberhasilan sistem maka akan terjadi peningkatan kinerja SIA, jika sebaliknya maka akan menyebabkan penurunan kinerja SIA.

Kapabilitas personal sangat menentukan kesuksesan suatu sistem. Kapabilitas personal adalah kemampuan pengguna untuk menggunakan sistem informasi dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi kapabilitas personal yang dimiliki pengguna sistem informasi, maka pengguna akan semakin familiar dengan sistem informasi tersebut (Putranto dan Chasbiandani, 2020). Apabila orang yang menggunakan sistem informasi telah mempunyai kapabilitas atau keahlian dalam menjalankan sistem informasi tersebut, maka sistem informasi akan lebih membantu kegiatan organisasi (Dewi, 2021). Suatu sistem bisa dikatakan sukses ketika sistem tersebut bisa digunakan oleh pengguna sistem (Sarastini dan Suardikha, 2017).

Dukungan manajemen puncak juga memengaruhi kinerja sistem informasi, karena manajemen puncak yang memilih sistem yang akan digunakan dalam perusahaan. Manajemen puncak adalah jenjang manajemen yang paling tinggi. Dukungan manajemen puncak pun sangat penting pada penerapan sistem, terutama dalam hal inovasi, dikarenakan manajemen puncak berwenang merencanakan sumber daya, tujuan, dan strategi yang diperlukan untuk mendukung pengaplikasian sistem (Pardani dan Damayanthi, 2017).

Pelaksanaan pengendalian internal dalam pemanfaatan SIA juga merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja SIA (Utami dan Ismawati, 2021). Maruta (2016) mengungkapkan bahwa aktivitas yang dilakukan perusahaan tidak akan efektif tanpa adanya pengendalian internal yang memadai, karena akan memengaruhi informasi yang dihasilkan untuk pengambilan keputusan. Pengendalian internal adalah penggunaan seluruh sumber daya perusahaan untuk memperbaiki, mengarahkan, mengendalikan, dan

mengawasi berbagai kegiatan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan (Mayangsari dan Wandanarum, 2013). Pengendalian internal juga dapat menjauhi risiko atau ancaman yang akan terjadi dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Perusahaan perbankan merupakan salah satu contoh perusahaan yang berkaitan erat dengan SIA. Untuk mengimbangi perkembangan teknologi informasi dan persaingan dalam dunia bisnis, dunia perbankan diharuskan untuk meningkatkan teknologi informasi dan kinerja SIA yang digunakan. Salah satu contoh bank yang dituntut untuk meningkatkan kinerja SIA-nya adalah PT Bank Sulselbar. Strategi PT Bank Sulselbar dalam mendorong digitalisasi salah satunya dilakukan dengan memperbanyak layanan digital di kantor-kantor cabang yang sebelumnya masih dilakukan menggunakan loket antrian. PT Bank Sulselbar memiliki jumlah nasabah yang tidak sedikit yang mengakibatkan kinerja SIA-nya menjadi fokus perhatian sehingga peneliti bermaksud untuk meneliti di tempat tersebut.

Seperti yang dilansir dalam <https://detik.com> oleh Hamdan (2022), Bank Sulselbar Cabang Mamuju tersandung kasus penggelapan dana 37 nasabah yang mencapai Rp10 miliar yang melibatkan oknum karyawan bank berprofesi sebagai *marketing funding* dengan inisial H. Sampai saat ini, sudah ada 31 nasabah yang uangnya dikembalikan namun ada kebijakan pemotongan sehingga total dana yang dikembalikan sebesar Rp6 miliar dari yang seharusnya Rp9 miliar. Dana enam nasabah lainnya yang berjumlah Rp1 miliar tidak tercatat dalam buku rekening karena pelaku H tidak pernah menyetorkan dana tersebut sehingga pihak bank mengaku kesulitan dalam menggantinya, namun Bank Sulselbar akan tetap bertanggung jawab dan mengembalikan dana nasabahnya.

Kinerja SIA adalah kemampuan sistem dalam menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Kasus di atas

mengindikasikan bahwa kurangnya pengendalian internal dapat memengaruhi kualitas informasi akuntansi yang dihasilkan oleh sistem. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan karyawan, sehingga dapat menimbulkan tindak kecurangan (*fraud*) yang dapat merugikan nasabah dan juga nama baik perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan sistem pengendalian internal yang baik dan terjamin, kapabilitas personal dari karyawan yang mumpuni, serta dukungan empiris dari manajemen puncak sehingga tercipta ekosistem perusahaan yang sehat dan sistem yang dapat diandalkan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Permana (2018) dengan judul “Pengaruh Kapabilitas Personal dan Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi PT INTI (Persero)”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Permana (2018) yaitu meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SIA. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sampel yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya, sampel yang digunakan adalah pengguna SIA di PT INTI (Persero) pada tahun 2018, sedangkan dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah pengguna SIA pada PT Bank Sulselbar Kota Makassar pada tahun 2023. Selain itu, dalam penelitian ini ditambahkan satu variabel independen yaitu pengendalian internal, sehingga informasi akuntansi yang dihasilkan sistem lebih berkualitas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kapabilitas Personal, Dukungan Manajemen Puncak, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah kapabilitas personal berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi?
2. Apakah dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi?
3. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi?
4. Apakah kapabilitas personal, dukungan manajemen puncak, dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis berikut ini.

1. Pengaruh kapabilitas personal terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.
2. Pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.
3. Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.
4. Pengaruh kapabilitas personal, dukungan manajemen puncak, dan pengendalian internal secara simultan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan ke depannya akan bermanfaat bagi peneliti, masyarakat, maupun pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.

Adapun kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu mengenai pengaruh kapabilitas personal, dukungan manajemen puncak, dan pengendalian internal terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi para akademisi yang nantinya ingin mengembangkan penelitian sejenisnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak pengguna sistem informasi akuntansi dan dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta kebijakan yang berhubungan dengan penelitian terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini bertujuan untuk memudahkan pembaca memahami isi dari penelitian ini. Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab berdasarkan Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2012) dengan uraian sebagai berikut.

Bab I adalah pendahuluan. Bab ini mengantarkan pembaca untuk dapat menjawab pertanyaan apa yang diteliti, untuk apa, dan mengapa penelitian itu dilakukan. Oleh karena itu, bab pendahuluan ini pada dasarnya memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II adalah tinjauan pustaka. Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori dan proses peninjauan pustaka terkait teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini.

Bab III adalah metode penelitian. Bab ini berisikan penjelasan mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan metode analisis data yang digunakan.

Bab IV adalah hasil dan pembahasan penelitian. Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh kapabilitas personal, dukungan manajemen puncak, dan pengendalian internal terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Bab V adalah penutup. Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan, dan saran penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Pada bagian ini menjelaskan mengenai teori-teori yang melandasi penelitian di mana teori tersebut digunakan sebagai dasar argumentasi dalam mengkaji permasalahan penelitian. Teori berikut juga akan dijadikan acuan dalam perumusan hipotesis dan pembuatan kerangka konseptual.

2.1.1 Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland (1988) menjelaskan bahwa suatu motivasi seseorang didorong oleh kebutuhan, yakni kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Kebutuhan akan prestasi diartikan sebagai keinginan untuk menjadi unggul, mencapai seperangkat standar, dan berusaha untuk berhasil. Prestasi adalah tindakan melakukan, memperoleh, atau mencapai. Kebutuhan akan kekuasaan diartikan sebagai keinginan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang lain tidak akan berperilaku demikian. Kebutuhan akan afiliasi diartikan sebagai hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan karib.

Kinerja SIA dijelaskan oleh teori kebutuhan akan prestasi. Pernyataan ini didasari suatu pandangan bahwa sistem informasi yang dikembangkan melalui suatu perencanaan, perancangan, perekayasaan (*engineering*), dan seperangkat metode serta prosedur yang dijadikan standar atau acuan adalah untuk mencapai keberhasilan dalam implementasi atau pengaplikasian dan operasionalnya (Senduk *et al.*, 2021). McClelland (1988) mengemukakan bahwa orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik

dibandingkan dengan orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tingkatnya sedang maupun rendah.

Manajemen puncak bertanggung jawab untuk mengartikulasikan seluruh aktivitas pengembangan sistem untuk mencapai prestasi atau pencapaian berupa kesuksesan sistem. Upaya pengembangan sistem oleh manajemen puncak pastinya diarahkan kepada kesuksesan sistem dan hal ini berarti menunjukkan kebutuhan akan prestasi berupa kesuksesan sistem. Manajemen menggunakan berbagai sumber daya seperti kapabilitas personal pengguna sistem, dukungan manajemen puncak, dan pengendalian internal sebagai gambaran optimalisasi upaya manajemen untuk mencapai kesuksesan sistem. Dengan demikian teori ini dapat dijadikan landasan dalam penelitian ini.

2.1.2 *Goal-Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Goal-setting theory atau teori penetapan tujuan merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Lunenburg (2011) menerangkan bahwa capaian atas sasaran (tujuan) berpengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi. Salah satu karakteristik dari *goal-setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Hubungan antara *goal* (tujuan) dengan *performance* (kinerja) digambarkan dalam bentuk kurva linear yang berarti semakin sulit dan spesifik suatu tujuan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu melihat bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreasi dan mengembangkan kemampuannya. Sebaliknya, pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi namun mungkin untuk dicapai, individu

akan termotivasi untuk memikirkan cara mencapai tujuan tersebut. Proses inilah yang menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara sederhana, *goal-setting theory* memiliki konsep yaitu jika seseorang mampu memahami tujuan yang diharapkan organisasi, maka pemahaman tersebut memengaruhi perilaku kerjanya (Robbins dan Judge, 2008).

Mengacu pada *Locke's model*, penetapan tujuan memiliki empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja yang baik. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan ketertarikan individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan (Kreitner dan Kinicki, 2004). Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja SIA merupakan salah satu bagian dari kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja SIA perusahaan, dapat dilakukan dengan pendekatan *goal-setting theory*. Dengan menggunakan *goal-setting theory*, perusahaan mengidentifikasi kinerja SIA yang baik sebagai tujuannya, kemudian kapabilitas personal, dukungan manajemen puncak, dan pengendalian internal yang menjadi faktor-faktor pendukung yang memengaruhi kinerja SIA.

2.1.3 Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Soegiharto (2001) mendefinisikan kinerja sistem sebagai penilaian terhadap pelaksanaan sistem tersebut, apakah sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau belum. Ane dan Anggraini (2012) menerangkan bahwa

kinerja SIA adalah tingkat kemampuan sistem sesuai dengan fungsinya dalam menghasilkan informasi yang dibutuhkan dalam menghasilkan informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat terlihat melalui kepuasan pengguna SIA dan penggunaan SIA itu sendiri. Dalam kinerjanya, SIA mengumpulkan data yang kemudian menguraikan aktivitas perusahaan, mengubah data menjadi informasi, dan membuat informasi tersebut dapat digunakan pengguna dari dalam dan luar perusahaan. Menurut Ronaldi (2012), kinerja SIA adalah hasil kerja dari suatu rangkaian data akuntansi yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dan perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral etika yang pada hasil akhirnya menjadi sebuah informasi akuntansi yang mencakup proses transaksi dan teknologi informasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja SIA adalah kemampuan suatu sistem dalam menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama dari diadakannya penilaian kinerja adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam mencapai sasaran atau tujuan organisasi dan dalam mematuhi aturan perilaku yang ditetapkan sehingga melahirkan hasil dan tindakan yang diinginkan.

Soegiharto (2001) dan Jen (2002) mengukur kinerja SIA dari dua dimensi. Pertama, kepuasan pengguna SIA, yaitu seberapa puas dan percaya pada SIA yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan informasinya, atau suatu pengungkapan keselarasan antara harapan seseorang dan hasil yang diperoleh dari sistem (Ives *et al.*, 1983). Kedua, penggunaan SIA, yaitu perilaku atau aktivitas yang dilakukan oleh pengguna selama proses pengembangan SIA (Saebani, 2017). Ives *et al.* (1983) juga mengemukakan bahwa kepuasan pengguna

ditunjukkan oleh terpenuhinya kebutuhan pengguna dan kemudahan pengguna dalam mengoperasikan sistem informasi sehingga kinerja sistem informasi semakin tinggi. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja SIA antara lain keterlibatan pengguna dalam pengembangan sistem, kapabilitas personal, ukuran organisasi, dukungan manajemen puncak, formalisasi pengembangan sistem informasi, program pendidikan dan pelatihan, keberadaan dewan pengarah sistem informasi, dan lokasi departemen sistem informasi (Soegiharto, 2001; Jen, 2002).

Pengukuran terhadap kinerja SIA dapat dilihat dari tingkat kepuasan pengguna SIA (Mohamed *et al.*, 2009). Doll dan Torkzadeh (1988) mengemukakan dalam konsep EUCS bahwa kepuasan pengguna SIA diindikatori oleh berbagai komponen sebagai berikut.

1. *Content* (Isi)
Dimensi ini mengukur kepuasan pengguna dilihat dari sisi isi suatu sistem. Maksudnya adalah sistem informasi dapat menyediakan informasi pada saat dibutuhkan oleh karyawan, sistem informasi menyediakan informasi yang dapat membantu pekerjaan karyawan, dan sistem informasi memiliki informasi yang lengkap, detail, dan relevan.
2. *Accuracy* (Ketepatan)
Dimensi ini mengukur kepuasan pengguna dari sisi keakuratan data pada saat sistem menerima *input* juga mengolahnya menjadi informasi. Keakuratan sistem diukur dengan melihat sistem dapat menghasilkan informasi yang akurat dan dapat diandalkan, sistem dapat menemukan kesalahan dalam proses pengolahan data, dan sistem harus dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan dan misi organisasi.
3. *Format*
Dimensi ini mengukur kepuasan pengguna dari sisi tampilan dan estetika antarmuka sistem, format laporan atau informasi yang dihasilkan oleh sistem, apakah antarmuka sistem menarik, dan apakah tampilan sistem memudahkan pengguna ketika menggunakan sistem sehingga secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap tingkat efektivitas dari pengguna.
4. *Ease of Use* (Kemudahan Penggunaan)
Dimensi ini mengukur kepuasan pengguna dari sisi kemudahan pengguna atau *user friendly* dalam menggunakan sistem, seperti sistem informasi mudah diakses, sistem informasi mudah digunakan, dan sistem informasi mudah dipelajari.
5. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)
Dimensi ini mengukur kepuasan pengguna dari sisi ketepatan waktu sistem dalam menyajikan atau menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna. Sistem yang tepat waktu dapat dikategorikan *real-time*, berarti setiap permintaan atau *input* yang dilakukan oleh pengguna akan langsung

diproses dan *output* akan ditampilkan secara cepat tanpa harus menunggu lama.

2.1.4 Kapabilitas Personal

Menurut Robbins (2005), kapabilitas personal adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Keberhasilan sistem tak lepas dari kemampuan teknik penggunanya. Semakin ahli penggunanya, maka sistem dapat digunakan dengan optimal. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. Berdasarkan kedua definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kapabilitas personal adalah kapasitas atau kemampuan individu yang merupakan bawaan dari lahir maupun hasil latihan atau praktik yang diikuti dan digunakan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan.

Seorang karyawan harus mempunyai kemampuan intelektual (*intellectual ability*), yaitu kemampuan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, yaitu berpikir, menalar, dan memecahkan masalah (Robbins dan Judge, 2008). Seorang karyawan juga harus mempunyai kemampuan fisik (*physical ability*), yaitu kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik. Ives *et al.* (1983) melihat kapabilitas personal sistem informasi sebagai rata-rata pendidikan atau tingkat pengalaman pengguna.

Menurut Robbins (2005), kapabilitas personal dapat dilihat dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keahlian (*skill*), yang dijelaskan dengan indikator-indikator sebagai berikut.

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan diartikan sebagai dasar kebenaran atau fakta yang harus diketahui dan diterapkan dalam pekerjaan. Pengetahuan sebagai pengguna SIA dapat dilihat dari:

- a) Memiliki pengetahuan mengenai SIA

- b) Memahami pengetahuan tugas dari pekerjaannya sebagai pengguna SIA
- 2. Kemampuan (*Ability*)
Kemampuan diartikan sebagai kesanggupan bawaan sejak lahir atau hasil praktik. Kemampuan sebagai pengguna SIA dapat dilihat dari:
 - a) Kemampuan menjalankan SIA yang ada
 - b) Kemampuan untuk mengoperasikan kebutuhan informasi
 - c) Kemampuan mengekspresikan bagaimana sistem seharusnya
 - d) Kemampuan menjalankan tugas dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab
 - e) Kemampuan menyelaraskan kemampuan dengan tugas
- 3. Keahlian (*Skills*)
Keahlian diartikan sebagai kemampuan untuk mengekspresikan pekerjaan secara mudah dan cermat dan membutuhkan kemampuan dasar. Keahlian sebagai pengguna SIA dapat dilihat dari:
 - a) Keahlian dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab
 - b) Keahlian dalam mengekspresikan kebutuhan-kebutuhannya dalam pekerjaan

Kinerja SIA akan baik jika didukung oleh pengguna yang memiliki kapabilitas teknik dalam mengoperasikan SIA berupa kemampuan dasar menggunakan aplikasi komputer dan kemampuan spesialis mengenai sistem yang digunakan (Susetyo *et al.*, 2016). Kapabilitas personal dalam penggunaan informasi pada suatu perusahaan dapat dilihat dari kemudahan pengguna dalam mengidentifikasi data, mengakses data, dan menginterpretasikan data tersebut (Sari, 2009). Jen (2002) berpendapat bahwa semakin tinggi kapabilitas personal SIA akan meningkatkan kinerja SIA dikarenakan adanya hubungan yang positif antara kapabilitas personal dengan kinerja SIA.

2.1.5 Dukungan Manajemen Puncak

Menurut Handoko (2000), manajemen puncak adalah manajemen tertinggi yang terdiri dari sekelompok kecil eksekutif yang biasa disebut dengan sebutan presiden direktur, wakil direktur, wakil presiden senior, kepala divisi, dan lain sebagainya. Dukungan manajemen puncak meliputi jaminan pendanaan dan menentukan prioritas pengembangan. Manajemen puncak merupakan pihak yang paling berpengaruh dalam hal pengambilan keputusan (Rivaningrum dan Makhmud, 2015). Oleh karenanya, dukungan manajemen puncak dikatakan mempunyai peran penting dalam tahap pengembangan sistem beserta

keberhasilan implementasi tersebut. Selain itu, manajemen puncak juga bertugas dalam sosialisasi pengembangan sistem informasi yang digunakan, sehingga akan memotivasi pengguna untuk terlibat dalam pengembangan sistem dan akan berpengaruh pada kinerja sistem informasi (Soegiharto, 2001).

Menurut Mintzberg (1973), ada sepuluh peran yang dimainkan manajemen puncak di tempat kerjanya. Ia kemudian mengelompokkan kesepuluh peran itu ke dalam tiga kelompok, sebagai berikut.

1. Peran Antarpribadi
Peran antarpribadi merupakan peran yang melibatkan orang dan kewajiban lain yang bersifat seremonial dan simbolis. Peran ini meliputi peran sebagai figur untuk anak buah, pemimpin, dan penghubung.
2. Peran Informasional
Peran informasional meliputi peran manajer sebagai pemantau dan penyebar informasi, serta peran sebagai juru bicara.
3. Peran Pengambilan Keputusan
Peran pengambilan keputusan meliputi peran sebagai seorang wirausahawan, pemecah masalah, pembagi sumber daya, dan perunding.

Dukungan manajemen puncak diartikan sebagai pemahaman manajemen puncak tentang sistem komputer dan tingkat minat, dukungan, dan pengetahuan tentang sistem informasi dan komputerisasi. Pemahaman ini pula yang dijadikan indikator untuk mengukur kinerja dari SIA yang sudah terbentuk pada perusahaan tersebut. Indikator pengukuran penelitian ini menurut Lee dan Kim (1992), sebagai berikut.

1. Kemampuan manajemen dalam menggunakan komputer
2. Perhatian manajemen terhadap kinerja sistem informasi
3. Pengetahuan manajemen dalam tingkat penggunaan sistem tiap departemen

Limroscharoen *et al.* (2018) menerangkan bahwa dukungan manajemen puncak dapat memengaruhi keberhasilan implementasi SIA untuk perencanaan sumber daya, ini karena kemampuan manajemen berkaitan erat dengan bagaimana SIA akan ditangani di setiap perusahaan. Jen (2002) berpendapat bahwa semakin besar dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak

meningkatkan kinerja SIA dikarenakan adanya hubungan yang positif antara dukungan manajemen dalam pengembangan dan pengoperasian SIA dengan kinerja SIA.

2.1.6 Pengendalian Internal

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) (2013) mengungkapkan bahwa pengertian pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil dari suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan. Mulyadi (2013) juga menerangkan bahwa pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Menurut Mayangsari dan Wandanarum (2013), pengendalian internal adalah penggunaan seluruh sumber daya perusahaan untuk memperbaiki, mengarahkan, mengendalikan, dan mengawasi berbagai kegiatan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memperbaiki, mengarahkan, mengendalikan, dan mengawasi berbagai aktivitas untuk mendorong efisiensi kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengendalian internal memberikan jaminan yang wajar, bukan absolut/mutlak, karena kemungkinan kesalahan manusia, kolusi, dan penolakan manajemen atas pengendalian, membuat proses ini menjadi tidak sempurna (COSO, 2013). Susanto (2002) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang saling mendukung antara SIA dengan pengendalian internal, sehingga kedua alat tersebut harus bekerja sama dalam suatu perusahaan.

Tujuan pengendalian internal menurut Mulyadi (2013) adalah untuk menjaga kekayaan dan catatan, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Mulyadi (2013) juga menyatakan lebih lanjut bahwa tujuan pengendalian internal dapat dibagi menjadi dua macam yaitu pengendalian internal akuntansi dan pengendalian internal administratif. Pengendalian internal akuntansi berfungsi untuk mengamankan sumber daya organisasi dari penyalahgunaan dan menjaga kecermatan data akuntansi. Pengendalian internal administratif berfungsi untuk mendorong efisiensi operasi dan mengupayakan agar kebijakan ataupun tujuan manajemen dapat tercapai.

COSO (2013) menyatakan bahwa ada delapan komponen pengendalian internal yang dirancang dan diimplementasikan oleh manajemen untuk memberikan jaminan wajar (*reasonable assurance*) bahwa tujuan pengendalian akan tercapai. Delapan komponen tersebut sebagai berikut.

1. Lingkungan Internal
Lingkungan internal sangat berpengaruh dalam sebuah organisasi. Dalam lingkungan internal terdapat gaya dan filosofi operasional perusahaan, struktur organisasi, dibentuknya dewan komisaris dan komite pemeriksa, ada kebijakan dan prosedur, serta berkaitan dengan kesadaran pengendalian.
2. Penetapan Tujuan
Entitas pada awalnya harus menetapkan tujuan yang hendak dicapai sehingga manajemen dapat menentukan aktivitas apa saja yang berpengaruh atau menunjang dalam pencapaian tujuan tersebut.
3. Identifikasi Kejadian
Kejadian internal dan eksternal diidentifikasi kemudian dibedakan mana yang merupakan peluang dan mana yang merupakan risiko bagi entitas sehingga kejadian yang berisiko dapat diminimalisir, sedangkan kejadian yang memiliki peluang dilanjutkan dalam penentuan strategi dan penetapan tujuan.
4. Penilaian Risiko
Risiko dianalisis dengan memperhitungkan apa yang akan terjadi dan bagaimana dampaknya bagi entitas dan nantinya risiko tersebut dapat dikelola atau diminimalisir sehingga tidak memberikan dampak yang berarti.
5. Perlakuan Risiko
Manajemen memilih respon risiko yang berupa menghindar, menerima, mengurangi, atau mengalihkan risiko serta mengembangkan suatu kegiatan agar risiko tersebut sesuai dengan toleransi risiko (*risk tolerance*) dan selera risiko (*risk appetite*).
6. Aktivitas Pengendalian

Kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh entitas untuk mengatur jalannya aktivitas operasi entitas sehingga dapat berjalan lancar dan juga membantu memastikan respon risiko berjalan dengan efektif.

7. Informasi dan Komunikasi

Informasi yang relevan dengan departemen-departemen dalam entitas diidentifikasi, kemudian dikomunikasikan sesuai dengan departemennya, sehingga setiap orang dapat mengetahui dan menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan.

8. Pemantauan

Seharusnya proses pengendalian diawasi atau dievaluasi secara berlanjut agar aktivitas yang dilakukan dapat menunjang tujuan entitas yang telah ditetapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian-penelitian tersebut dijabarkan pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Fara Umami (2014)	Pengaruh Keterlibatan Pemakai Sistem Informasi, Kemampuan Teknik Personal Sistem Informasi, dan Ukuran Organisasi terhadap Kinerja SIA pada Bank Umum Syariah Surabaya	X ₁ : Keterlibatan Pemakai Sistem Informasi X ₂ : Kemampuan Teknik Personal Sistem Informasi X ₃ : Ukuran Organisasi Y: Kinerja SIA	- Tidak adanya pengaruh keterlibatan pemakai sistem informasi terhadap kinerja SIA - Tidak adanya pengaruh kemampuan teknik personal sistem informasi terhadap kinerja SIA - Tidak adanya pengaruh ukuran organisasi terhadap kinerja SIA

2	Intan Matin Maosy (2016)	Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	X ₁ : Penerapan Pengendalian Internal X ₂ : Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja SIA	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh signifikan penerapan pengendalian internal terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja SIA
3	I Kadek Muliana, Herkulanus Bambang Suprasto, dan Ni Made Dwi Ratnadi (2017)	Pengaruh Partisipasi Pemakai Sistem Informasi Akuntansi, Dukungan Manajemen Puncak, dan Pendidikan dan Pelatihan pada Kinerja Sistem Informasi Akuntansi dengan Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Moderasi	X ₁ : Partisipasi Pemakai Sistem Informasi Akuntansi X ₂ : Dukungan Manajemen Puncak X ₃ : Pendidikan dan Pelatihan Y: Kinerja SIA M: Kompleksitas Tugas	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh partisipasi pemakai SIA pada kinerja SIA - Adanya pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan pada kinerja SIA - Tidak adanya pengaruh partisipasi pemakai SIA dengan kompleksitas tugas sebagai variabel pemoderasi - Tidak adanya pengaruh dukungan manajemen puncak

				<p>terhadap kinerja SIA dengan kompleksitas tugas sebagai variabel pemoderasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh negatif pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja SIA dengan kompleksitas tugas sebagai variabel pemoderasi
4	Gilang Rizki Permana (2018)	Pengaruh Kapabilitas Personal dan Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Survey pada PT INTI (Persero))	<p>X₁: Kapabilitas Personal X₂: Dukungan Manajemen Puncak Y: Kinerja SIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh kapabilitas personal terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja SIA
5	Agustinus Agung Nugroho, Dewi Saptantinah Puji Astuti, dan Djoko	Pengaruh Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai, Dukungan Manajemen	<p>X₁: Teknologi Informasi X₂: Kemampuan Teknik Pemakai Informasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh signifikan teknologi informasi terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh signifikan kemampuan teknik

	Kristianto (2018)	Puncak, dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	X ₃ : Dukungan Manajemen Puncak X ₄ : Kompleksitas Tugas Y: Kinerja SIA	pemakai terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh signifikan dukungan manajemen puncak terhadap kinerja SIA - Tidak adanya pengaruh signifikan kompleksitas tugas terhadap kinerja SIA
6	Nicky Adi Putranto dan Tryas Chasbiandani (2020)	<i>Factors Affecting the Performance of Accounting Information System in PT Agung Automall</i>	X ₁ : Keterlibatan Pengguna dalam Pengembangan SIA X ₂ : Dukungan Manajemen Puncak X ₃ : Kemampuan Teknik Personal SIA X ₄ : Program Pendidikan dan Pelatihan X ₅ : Ukuran Organisasi Y: Kinerja SIA	- Tidak adanya pengaruh keterlibatan pengguna dalam pengembangan SIA terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh positif dan signifikan dukungan manajemen puncak terhadap kinerja SIA - Tidak adanya pengaruh kemampuan teknik personal SIA terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh positif dan signifikan program

				<p>pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja SIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh positif dan signifikan ukuran organisasi terhadap kinerja SIA
7	Lidia Senduk, Herman Karamoy, dan Lintje Kalangi (2021)	<p>Pengaruh Kapabilitas Personal, Kecanggihan Teknologi Informasi, dan Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN Bidang Jasa Konstruksi di Kota Manado)</p>	<p>X₁: Kapabilitas Personal X₂: Kecanggihan Teknologi Informasi X₃: Dukungan Manajemen Puncak Y: Kinerja SIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh positif dan signifikan kapabilitas personal terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh positif dan signifikan kecanggihan teknologi informasi terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh positif dan signifikan dukungan manajemen puncak terhadap kinerja SIA
8	Wara Anugerah Tyas Utami dan Kun Ismawati (2021)	<p>Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Dukungan Manajemen,</p>	<p>X₁: Sistem Pengendalian Internal X₂: Dukungan Manajemen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja SIA

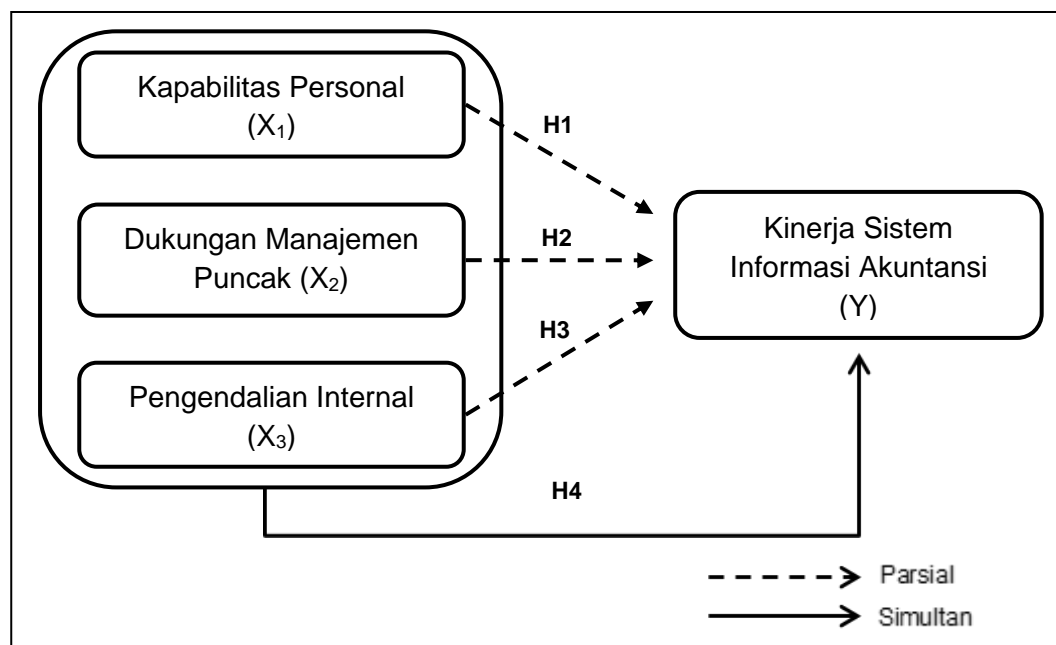
		dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi RSUD Karanganyar	X ₃ : Budaya Organisasi Y: Kinerja SIA	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak adanya pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja SIA - Tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh sistem pengendalian internal, dukungan manajemen puncak, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja SIA
9	Dewa Ayu Ratna Dewi (2021)	Pengaruh Kapabilitas Personal, Pemanfaatan Teknologi, dan Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Empiris pada Koperasi Simpan	X ₁ : Kapabilitas Personal X ₂ : Pemanfaatan Teknologi X ₃ : Dukungan Manajemen Puncak Y: Kinerja SIA	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh positif dan signifikan kapabilitas personal terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh positif dan signifikan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja SIA - Adanya pengaruh positif dan signifikan dukungan

		Pinjam di Kabupaten Gianyar)		manajemen puncak terhadap kinerja SIA
--	--	------------------------------	--	---------------------------------------

Sumber: data diolah, 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut.



Sumber: data diolah, 2023

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berikut ini akan dijelaskan mengenai hipotesis dalam penelitian ini, yang didasarkan atas teori-teori yang ada dan diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu.

2.4.1 Pengaruh Kapabilitas Personal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Berdasarkan teori kebutuhan McClelland, kapabilitas personal merupakan salah satu sumber daya yang digunakan untuk mencapai kesuksesan sistem dalam bentuk kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*). Kapabilitas personal adalah suatu kapasitas individu dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2005). Kharisma dan Juliarsa (2017) menerangkan bahwa pengguna sistem informasi yang memiliki kemampuan dalam pengoperasian suatu sistem informasi di sebuah perusahaan akan meningkatkan kinerja dari sistem informasi tersebut.

Penelitian Nugroho *et al.* (2018) dan Senduk *et al.* (2021) menemukan bahwa kapabilitas personal berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Penelitian tersebut konsisten dengan penelitian Dewi (2021), yaitu kapabilitas personal berpengaruh positif terhadap kinerja SIA, yang artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja SIA, diperlukan individu yang mempunyai kapabilitas teknik personal yang handal, agar mampu menghasilkan informasi berkualitas yang sangat mendukung kinerja SIA. Namun, hasil di atas bertolak belakang dengan hasil penelitian Putranto dan Chasbiandani (2020) yang menyatakan tidak adanya pengaruh kapabilitas personal terhadap kinerja SIA.

Kapabilitas personal pengguna SIA menjadi penting karena dianggap akan meningkatkan kinerja SIA dalam perusahaan. Tentu saja apabila pengguna SIA tidak mempunyai kapabilitas dalam mengoperasikan SIA, maka SIA tersebut tidak akan beroperasi secara optimal. Kinerja SIA akan baik jika didukung oleh pengguna yang memiliki kapabilitas dalam mengoperasikan SIA berupa kemampuan dasar menggunakan aplikasi komputer dan kemampuan spesialis

mengenai sistem yang digunakan. Dengan ini, hipotesis pertama yang diajukan adalah sebagai berikut.

H1: Kapabilitas personal berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

2.4.2 Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Teori kebutuhan McClelland mengungkapkan bahwa manajemen puncak memiliki tanggung jawab untuk mengartikulasikan seluruh aktivitas pengembangan sistem untuk mencapai prestasi atau pencapaian berupa kesuksesan sistem. Teori ini juga menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi akan memberikan motivasi yang tinggi dan dapat diwujudkan melalui aktivitas pengembangan yang salah satunya dilakukan dengan dukungan dari manajemen puncak. Oleh sebab itu, dukungan manajemen puncak sangat dibutuhkan dalam mencapai kesuksesan sistem yang kemudian akan meningkatkan kinerja SIA. Dukungan manajemen puncak meliputi jaminan pendanaan dan menentukan prioritas pengembangan. Lee dan Kim (1992) mengemukakan dukungan manajemen puncak sebagai pemahaman manajemen puncak tentang sistem komputer dan tingkat minat, dukungan, dan pengetahuan tentang sistem informasi atau komputerisasi.

Penelitian Permana (2018) menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Penelitian tersebut konsisten dengan penelitian Senduk *et al.* (2021) yang menemukan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap kinerja SIA, yang artinya dukungan manajemen puncak yang baik mampu meningkatkan kinerja SIA. Namun, penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Utami dan

Ismawati (2021) yang menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh terhadap kinerja SIA.

Dukungan manajemen puncak memiliki pengaruh terhadap kinerja SIA karena sistem yang dipilih oleh manajemen puncak pasti bertujuan untuk memajukan perusahaan. Semakin tinggi dukungan yang diberikan manajemen puncak, maka kualitas SIA akan lebih baik, sehingga kinerja SIA pun akan meningkat. Dengan ini, hipotesis kedua yang diajukan adalah sebagai berikut.

H2: Dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

2.4.3 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Goal-setting theory mengungkapkan bahwa dengan adanya penetapan tujuan, kinerja SIA akan meningkat karena didukung oleh pengendalian internal yang baik. Menurut Hery (2013), sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keputusan yang layak bagi manajemen, bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Pengendalian internal dibutuhkan sebagai pedoman atau batasan-batasan yang diterapkan oleh pihak perusahaan untuk meminimalisir risiko-risiko yang mungkin terjadi terkait penggunaan SIA untuk mencapai tujuan perusahaan (Aviana, 2012).

Hasil penelitian Maosy (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan penerapan pengendalian internal terhadap kinerja SIA. Hasil tersebut didukung penelitian Utami dan Ismawati (2021) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja SIA, artinya adalah kinerja SIA dapat meningkat karena didukung oleh pengendalian internal yang baik sebagai pengendalian penerapan sistem informasi yang ada di dalam perusahaan.

Aktivitas perusahaan tidak akan efektif tanpa adanya pengendalian internal yang memadai, karena akan memengaruhi informasi yang dihasilkan untuk pengambilan keputusan. Pengendalian internal diperlukan sebagai perlindungan bagi SIA dari ancaman-ancaman yang dihadapi sehingga SIA dapat bekerja dengan optimal. Dengan ini, hipotesis ketiga yang diajukan adalah sebagai berikut.

H3: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi

2.4.4 Pengaruh Kapabilitas Personal, Dukungan Manajemen Puncak, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Berdasarkan penjelasan dan teori, temuan penelitian terdahulu, dan hipotesis sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dihipotesiskan bahwa kapabilitas personal, dukungan manajemen puncak, dan pengendalian internal secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Dengan ini, hipotesis keempat yang diajukan adalah sebagai berikut.

H4: Kapabilitas personal, dukungan manajemen puncak, dan pengendalian internal secara simultan pengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi