

Determinan *Goal-Setting* terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan

Rini Purnamasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Parepare

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT

RELEVANCE

Vol.2, No. 1, Juni 2019

Page : 165-176

ISSN (online) : 2615 - 8590

ISSN (print) : 2615 - 6385

Keywords :

Goal-setting, organizational commitment, work discipline, accounting information system, employee performance

This research aims to find the effect of determinants dimensioned into organizational commitment, work discipline, accounting information system on the performance of financial management employee of SKPD in Makassar. This research uses primer data through questionnaire with 54 respondents obtained from SKPD in Makassar. The analysis method of this research uses multiple regression analysis. The result of this research finds that organizational commitment, work discipline, accounting information system affect the performance of financial management employee of SKPD in Makassar.

JEL Classifications:

J33

Contact Author :

rininipurnamasari9@gmail.com

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai di berbagai instansi diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Sebagaimana yang dilansir dalam Tribunnews (2017), kinerja SKPD pemerintah kota Makassar dinilai buruk . Masih terdapat beberapa masalah khususnya pada SKPD di kota Makassar antara lain kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan. Rendahnya produktivitas pegawai

negeri sipil tersebut disebabkan karena kurangnya dari aspek keterampilan. Namun disisi lain yang terjadi pada SKPD di kota Makassar, pengembangan pegawai sering kurang mendapat perhatian. Adanya kendala mengenai pengembangan kemampuan pegawai menyebabkan kualitas kerja cenderung belum dapat diwujudkan. Kualitas kerja pegawai masih kurang terlihat dari segi ketepatan dan kecepatan serta hasil kerja yang dilaksanakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Walikota Makassar Mohammad Ramdhan Pomanto menilai banyak hal yang janggal dalam kinerjasatuan kerja perangkat daerah (SKPD) di pemerintahannya. Perangkat daerah tidak bisa bekerja dengan maksimal sehingga program-program pemerintahan tidak berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan terbaikannya aspek efisien dan sudah tentu juga tidak efektif. Kinerja pegawai yang ditunjukkan selama ini masih jauh dari harapan sehingga perlu ditingkatkan terutama kualitas dalam proses kerja dan kualitas dalam penyelesaian tugas secara berkesinambungan. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa masih terdapat pegawai yang tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan tugasnya, kedisiplinan yang dimiliki pegawai masih rendah.

Untuk menciptakan kinerja organisasi perlu dimulai dari adanya peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi yang merupakan proses yang panjang. Proses ini tidak terjadi dengan sendirinya melainkan harus diusahakan, diarahkan dan diawasi. Ciri-ciri pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dapat ditunjukkan, antara lain memiliki pengetahuan (pendidikan), memiliki keterampilan, sikap mental dan perilaku yang baik, rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, dan mampu bekerja yang baik dan efisien (Hasibuan, 1995). Untuk menciptakan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka diperlukan kemampuan yang sesuai dengan tugasnya, keterampilan yang sesuai kebutuhan kerja, pengalaman yang banyak dan selalu berkembang dan pemberian insentif yang dapat merangsang semangat kerja tinggi.

Komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi, serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas. Komitmen menerapkan sebuah konstruk multi dimensi yang berhubungan dengan berbagai cara individu untuk menuju pada sesuatu yang superior, kelompok kerja, organisasi, dan akhirnya melayani masyarakat. Komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah (Putri, 2010).

Lebih lanjut, disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Setiyawan dan Waridin, 2006). Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok atasan atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan instansi pemerintah. Disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai (Aritonang, 2005; Setiyawan dan Waridin, 2006). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 2009; Ardhana, 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas.

Peranan sistem informasi akuntansi bagi SKPD di Kota Makassar sangat penting. Sebab sistem informasi akuntansi bersama-sama dengan sistem informasi lainnya dapat menyediakan informasi yang dibutuhkan manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan dalam melaksanakan tindakan-tindakannya. Peranan sistem informasi akuntansi dinilai efektif apabila telah memberi kontribusi yang besar kepada pihak manajemen SKPD di Kota Makassar di dalam pengambilan keputusan. Oleh Karena itu, sistem informasi akuntansi perlu dikaji dalam penelitian ini agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja manajerial SKPD di Kota Makassar. Kualitas sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh yang sedang terhadap kinerja (Prasetyono, 2005; Astuti, 2008). Sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja individu. Marifah (2005) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Fenomena yang terjadi merupakan wujud dalam teori *goal-setting* yang sangat menarik diteliti. Seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi terlebih lagi dalam pemerintahan mendorong pemahaman untuk mempengaruhi perilaku

kerja SKPD. *Goal-Setting* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Penelitian ini mendimensikan *goal-setting* pada komitmen organisasional, disiplin kerja, dan sistem informasi akuntansi.

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Komitmen organisasional adalah adanya hubungan antara pekerjaan dengan organisasi, yang terdiri dari keinginan, kesetiaan dan kebanggaan. Secara umum komitmen organisasional adalah keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan bekerja. Ada tiga komponen komitmen organisasional; yaitu komitmen afektif, komitmen rasional dan komitmen normative (Allen dan Mayer, 1990). Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan dengan adanya keterkaitan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen rasional dan komitmen bersinambungan (*continuance commitment*) berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ketiga komponen ini dapat muncul dalam derajat yang berbeda, serta dipengaruhi oleh anteseden yang berbeda pula.

Komitmen terhadap organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi (Alwi, 2001). Sutrisno (2013) menyatakan dalam kehidupan sehari-hari dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan

membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setiap perubahan yang terjadi pada disiplin kerja, akan meningkatkan perubahan pada kinerja karyawan. Pada organisasi atau perusahaan itu upaya untuk meningkatkan kinerja dapat dilihat dari disiplin, semakin besar disiplin yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkatnya juga kinerja yang dihasilkan. Begitu pula dengan komitmen organisasional yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, upaya dalam meningkatkan kinerja menjadi dorongan juga dimana perusahaan melakukan upaya dalam mempertahankan karyawan yang ada, meyakinkan karyawan agar tetap bertahan dan saling bekerjasama. Begitupun dengan sistem informasi akuntansi akan meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Hasil penelitian dari Timboleng dan Sumarauw (2015) menunjukkan secara simultan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Komitmen ini mungkin berhubungan erat dengan totalitas daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, jadi berarti bahwa komitmen setiap orang belum tentu dapat mengerjakan setiap pekerjaan. Setiap organisasi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja. Hal ini mendorong suatu organisasi untuk memanfaatkan sistem informasi akuntansi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penerapan sistem informasi dalam organisasi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas oleh setiap individu. Kondisi ini tentunya diharapkan akan meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Selain itu, komitmen organisasional juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, karena komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis karyawan yang akan memberikan dampak secara langsung terhadap tujuan organisasi. Sistem informasi akuntansi adalah suatu bagian organisasi yang mengumpulkan, menggolongkan, mengolah, menganalisa dan komunikasi informasi keuangan untuk pengambilan keputusan kepada

pihak luar perusahaan (pemerintah, otoritas pajak, dan calon pemegang saham) dan pihak dalam perusahaan dalam hal ini para pemegang saham (Baridwan, 2004). Sistem informasi akuntansi ini dirancang oleh suatu perusahaan untuk memenuhi fungsinya guna menghasilkan informasi akuntansi yang relevan, tepat waktu dan dapat dipercaya. Romney dan Steinbart (2008) mengemukakan lima komponen dalam sistem informasi akuntansi, yaitu *people, procedure, data, software dan information technology infrastructure*. Suatu sistem informasi akuntansi terkandung unsur-unsur pengendalian, sehingga sangat mempengaruhi fungsi manajemen dalam melakukan pengendalian internal. Fungsi sistem informasi akuntansi berperan sekali atas pengendalian-pengendalian perusahaan yang dilakukan perusahaan (Suryandi, 2011). Salah satu yang menjadi obyek pengendalian perusahaan dengan sistem informasi akuntansi adalah kinerja pegawai perusahaan. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja individu (Indralesmana, 2014). Variabel sistem informasi akuntansi sebesar 34,5% berpengaruh terhadap variabel kinerja individu pada UKM di Kecamatan Nusa Penida. Berdasarkan uraian, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan pada SKPD.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan pada SKPD.

H3: Sistem Informasi Akuntansi, Komitmen organisasional, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan pada SKPD.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagai entitas akuntansi. Adapun populasi dalam penelitian ini terdiri dari 18 Dinas, 13 Badan, 1 Kantor, 1 RSUD, 14 Kecamatan, 4 Inspektorat dan 1 Bagian sehingga jumlah populasi sebanyak 52 SKPD. Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Sampel yang digunakan yaitu berjumlah 52 SKPD di Kota Makassar. Oleh karena jumlah tersebut sangat terbatas dan diasumsikan populasinya homogen, maka populasi sebagai responden dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, artinya semua pegawai pengelola keuangan berpeluang menjadi responden dalam

penelitian ini. Setiap SKPD terdapat Kepala Bagian Keuangan atau Staf Bagian Akuntansi yang bertugas langsung menyusun laporan keuangan sehingga jumlah responden akhir yang terkumpul sebanyak 54 orang dari 27 unit SKPD.

Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan alat analisis regresi berganda yang terlebih dahulu telah dilakukam uji instrumen untuk menguji kualitas data yaitu validitas dan reliabilitas dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai konstanta adalah -8,001 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (sistem informasi akuntansi, komitmen organisasional dan disiplin kerja) konstan, maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai pengelola keuangan) sebesar -8,002 satuan. Koefisien regresi sistem komitmen organisasional adalah 0,351 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,351 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel komitmen organisasional (X_2) dengan variabel kinerja pegawai pengelola keuangan (Y). Semakin baik komitmen organisasional maka kinerja pegawai pengelola keuangan akan semakin meningkat.

Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) adalah 0,788 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,788 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja X_2 dengan variabel kinerja pegawai pengelola keuangan (Y). Semakin tinggi disiplin kerja akuntansi maka kinerja pegawai pengelola keuangan akan semakin meningkat.

Koefisien regresi sistem informasi akuntansi adalah 0,295 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,295 jika nilai variabel X_3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel sistem informasi akuntansi X_3 dengan variabel kinerja pegawai pengelola keuangan (Y). Semakin baik sistem informasi akuntansi maka kinerja pegawai pengelola keuangan akan semakin meningkat.

Tabel 1. Hasil Uji Pengaruh

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$			
	Coefficient	t-statistic	Sig.
X1 (Komitmen organisasional)	0.351	3.032	0.004
X2 (Disiplin Kerja)	0.788	5.984	0.000
X3 (Sistem Informasi Akuntansi)	0.290	2.225	0.031
N = 54			
$R^2 = 0.44$			
Adj. $R^2 = 0.41$			
F-Statistic = 13.361			
Y adalah kinerja pegawai			

Sumber. Data diolah

Pada uji selanjutnya, statistik uji-t yang terdiri dari Komitmen organisasional (X1) dan Disiplin Kerja (X2), dan Sistem Informasi Akuntansi (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan(Y).

Pada pengujian H1, Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki tingkat signifikan sebesar 0,004 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan. Nilai *t* yang bernilai +3,032 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Tabel 1 juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan. Nilai *t* yang bernilai +5,984 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Pada uji H3, variabel sistem informasi akuntansi (X3) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,031 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan. Nilai *t* yang bernilai +2,225 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Dari Tabel 1 terdapat angka R sebesar 0,44 atau 44% yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai pengelola keuangan dengan ketiga variabel independennya kuat, sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,41 atau 41% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pengelola keuangan dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi

akuntansi, komitmen organisasional dan disiplin kerja sebesar 41% sedangkan sisanya 59% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Prediksi	Hasil	Keterangan
H1 Komitemen→Kinerja	Pengaruh Positif	Pengaruh Positif	Diterima
H2 Disiplin→Kinerja	Pengaruh Positif	Pengaruh Positif	Diterima
H3 SIA→Kinerja	Pengaruh Positif	Pengaruh Positif	Diterima

Komitmen organisasional adalah keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi untuk mencapai sasaran organisasi tersebut, secara umum komitmen organisasional merupakan keterkaitan kerja karyawan pada organisasi. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa komitmen organisasional (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada SKPD di Kota Makassar diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada SKPD di Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, maka setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus senantiasa bersedia dan sadar akan dirinya, menjunjung tinggi kedisiplinan kerja yang berlaku. Kesadaran akan tanggung jawab yang diberikan berarti bersedia menjalankan tanggung jawab tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan peneliti sebelumnya (Timboleng dan Sumarauw, 2015) bahwa disiplin kerja akan menghasilkan prestasi yang baik dan prestasi kerja yang baik merupakan cerminan atas kepatuhan atas peraturan dan hukuman serta kesadaran akan tanggung jawab pada diri seseorang. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik merupakan cerminan dari besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap

pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Sistem informasi akuntansi merupakan pendukung suatu organisasi untuk menjadi kokoh. Setiap hari teknologi akan berkembang, maka sistem informasi pun, terutama Sistem Informasi Akuntansi akan turut mengalami perkembangan sistem. Proses pengembangan sistem dapat diawali dengan melakukan analisis terhadap sistem, kemudian mendesain konseptual dan fisik sistem tersebut selanjutnya adalah implementasi sistem dan diakhiri dengan pemeliharannya. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan. Temuan ini menjelaskan bahwa apabila sistem informasi akuntansi semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dengan kata lain jika sistem informasi akuntansi baik, maka kinerja pegawai juga meningkat sehingga pegawai akan lebih dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang selanjutnya akan membawa pada peningkatan kinerja baik individu maupun organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Indralaksana (2014). Dengan demikian dapat dipastikan bahwa sistem informasi akuntansi amatlah penting artinya dalam mendorong upaya mereka untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu organisasi dalam hal ini pimpinan perlu melakukan upaya-upaya perbaikan sistem informasi akuntansi lebih baik agar bisa berdampak pada hasil kerja atau kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada SKPD di Kota Makassar dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada SKPD di Kota Makassar. Semakin tinggi komitmen dan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang artinya kinerja pun akan semakin baik. Sistem Informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada SKPD di Kota Makassar. Ini juga mengindikasikan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Beberapa saran yang mungkin bermanfaat dalam pengembangan sumber daya manusia pada masa yang akan datang khususnya pada SKPD di Kota Makassar adalah setiap organisasi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja. Hal ini mendorong organisasi untuk selalu memanfaatkan sistem informasi akuntansi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Salah satunya adalah selalu menerapkan sistem informasi akuntansi dalam organisasi agar mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas oleh setiap individu. Semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan dalam suatu organisasi/perusahaan, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam organisasi/perusahaan tersebut. Di samping itu, untuk mempertahankan suatu tugas atau pekerjaan secara berkesinambungan perlu membangun komitmen organisasional dengan membangun kerjasama yang baik. Komitmen organisasional yang kuat dibangun atas dasar kepentingan bersama tercermin dari adanya saling menghargai, tenggang rasa, adanya unsur keadilan dalam tugas-tugas, dan saling percaya satu sama lain. Jika ini terwujud maka akan melahirkan *performance* yang tinggi. Patuh dan taat pada setiap aturan baik yang tertulis maupun yang tersirat adalah merupakan tanggung jawab yang harus dipikul oleh semua anggota organisasi atau pegawai. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan kinerja yang baik disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui kesadaran pribadi masing-masing. Kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab maka pekerjaan apapun yang diserahkan akan melahirkan kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen N.J and Meyer J.P. 1990.Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational.*Journal of Occupational Psychology*.
- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*.BPFE, Yogyakarta.
- Ardhana, I Wayan.2000. Penelitian Pendidikan. Malang: Departemen Pendidikan Nasional UNM. Fakultas Ilmu Pendidikan
- Aritonang, Lerbin R. 2005. Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS. Jakarta.: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Astuti, M. T. 2008. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu (Penelitian pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Malang)*.Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Malang

- Baridwan, Z. 2004. *Intermediate Accounting*. BPE, Yogyakarta.
- Davis, K dan Newsstorm, J.W. 2009. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, S.P.M. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indralesmana, K.W. 2014. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil dan Menengah, Nusa Penida*.
- Locke, E.A. 1968. *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives: Organizational Setting in Organisations*. *Academy of Management Journal*, 824-845.
- Marifah, Dewi. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksanaan Dinas Sosial Propinsi Jaawa Timur*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Universitas Airlangga.
- Prasetyono, D.S. 2005. *ASI Eksklusif Pengenalan, Praktik dan kemanfaatan-kemanfaatannya*. Yogyakarta: Diva Press.
- Putri, N.D. 2010. *Pengaruh Komitmen organisasional dan Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Studi pada Kabupaten Tegal*. Universitas diponegoro. Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 98 Jilid 1. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Roomney, Marshall B. dan P.J Steinbart. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. *JRBI*, 2(2):181-198.
- Suryandi, 2011. *Promosi Efektif "Menggugah Minat dan Loyalitas Pelanggan"*. Jakarta : PT. Suka Buku.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana.
- Timboleng, S, dan J. S.B Sumarauw. 2015. *Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen organisasional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasrat Abadi Cabang Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3(2):1051-1060.
- Tribunnews. 2017. 26 SKPD Pemkot Makassar dapat Rapor Merah, Danny: Kinerjanya Buruk. www.makassar.tribunews.com, diakses 6 Februari 2019.