

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Dan
Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kinerja
Organisasi
Pada Pemerintah Kota Bima**

R. Ayu Ida Aryani¹, Isra Dewi Kuntary Ibrahim², Muhammd Israfil³

^{1,2,3}Universitas Bumigora

ayuaryani13@yahoo.co.id¹, israibrahim@universitasbumigora.ac.id²,
israfilmuhammad15@gmail.com

ABSTRACT

This research is done to find out the effect of leadership style, accounting information system and government accounting standard on government organizational performance of Bima City. It is applied to 31 regional work units (SKPD) in Bima City by taking the object of echelon II, II and IV echelon officials. This study uses a descriptive method with a quantitative approach. The type of data used is primary data obtained from distributing questionnaires to research respondents. There were 89 of questionnaires carried out and 80 questionnaires were analyzed. Data analysis is using multiple linear regressions with SPSS V.20. Based on the results of the t-test data analysis test, it shows that the leadership style variable has a significant positive effect on the government organizational performance of Bima City with a t-count value (3.746) > t-table (1.991), the accounting information system variable has a positive significant effect on the government organizational performance of Bima City. with a t-count value (3.322) > t-table (1.991) while the accounting standard variable has no significant effect on government organizational performance of Bima City with a t-count value (1.446) < t-table (1.991). Based on the results of the F test, it shows that leadership style, accounting information systems and accounting standards simultaneously have a significant effect on the government organizational performance of Bima City.

Keywords: *Leadership style, accounting information system, government organization performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah pada organisasi kinerja Pemerintah Kota Bima. Penelitian dilakukan di 31 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bima dengan mengambil obyek pejabat eselon II, II dan eselon IV. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada responden penelitian. Pembagian kuisioner dilakukan sebanyak 89 eksemplar dan yang dapat dianalisis 80 kuisioner. Analisis data menggunakan Regresi linear berganda dengan SPSS V.20. Berdasarkan hasil uji analisis data uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pemerintah Kota Bima dengan nilai t-hitung (3,746) > t-tabel (1,991), variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pemerintah Kota Bima dengan nilai t-hitung (3,322) > t-tabel (1,991) sedangkan variabel standar akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

organisasi pemerintah Kota Bima dengan nilai t-hitung (1,446) < t-tabel (1,991). Berdasarkan hasil uji F menunjukkan gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah Kota Bima.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi, standar akuntansi pemerintah kinerja organisasi pemerintah.

PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja Pemerintah Kota Bima dilakukan dengan mengkomparasikan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja pada setiap sasaran strategis. Sasaran strategis yang dilakukan sasaran strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bima Tahun 2014-2018.

Berikut ini disajikan laporan hasil evaluasi LAKIP Pemerintah Daerah Kota Bima dari Kementrian PAN dan RB selama 5 tahun yaitu tahun 2014 sampai tahun 2018 sebagai berikut:

**Tabel 1. Laporan Hasil Evaluasi LAKIP
Pemerintah Daerah Kota Bima Tahun 2014-2018**

Tahun	Skor Lakip	Nilai	Karakteristik Instansi
2014	C	45,54	Memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi kurang dapat diandalkan
2015	B	51,51	Akuntabilitas kinerja cukup baik, taat kebijakan, memiliki system yang digunakan untuk memproduksi informasi kinerja bagi pertanggungjawaban
2016	B	60,21	Akuntabilitas menunjukkan hasil yang baik, taat kebijakan, memiliki system yang digunakan untuk memproduksi informasi kinerja bagi pertanggungjawaban.
2017	B	62,58	Akuntabilitas baik, taat kebijakan, memiliki system yang digunakan untuk memproduksi informasi kinerja bagi pertanggungjawaban
2018	B	63,64	Akuntabilitas menunjukkan hasil yang baik, taat kebijakan, memiliki system yang digunakan untuk memproduksi

Sumber : Laporan Hasil Evaluasi LAKIP Kota Bima Tahun 2014-2018

Berdasarkan Tabel 1. hasil evaluasi LAKIP yang dilaksanakan oleh Kementerian PAN dan RB menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Bima memperoleh kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan setiap tahun anggaran, hal ini mengindikasikan bahwa Kota Bima sudah optimal dalam pengelolaan kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran.

Teori penetapan tujuan (Goal Setting) menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik menghasilkan kinerja yang tinggi. Artinya bahwa dengan adanya tujuan khusus maka budaya organisasi harus disesuaikan dengan tujuan organisasi dan gaya kepemimpinan harus lebih bisa mengevaluasi situasi untuk mencapai tujuan organisasi agar kinerja organisasi dapat ditingkatkan. Teori penetapan tujuan menunjukan sasaran yang dapat menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi (Robbins, 2006). Artinya jika individu bekerja berdasarkan aturan yang ditetapkan organisasi, maka usaha untuk mencapai tujuan dapat terlaksana sesuai yang diharapkan.

Teori kontinjensi digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan dalam berbagai macam tujuan dan untuk menghadapi persaingan (Otley, 1980). Teori ini lebih dituju pada pengendalian organisasi terhadap situasi yang tidak konsisten, artinya pendekatan kontinjensi berhubungan dengan struktur yang sangat saling terkait dari perangkat kontrol, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah merupakan salah satu bentuk pengendalian yang digunakan organisasi sektor publik dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Penerapan sistem informasi akuntansi pada pemerintah daerah dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja organisasi dalam pemerintahan daerah tersebut. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas (Cokroaminoto, 2007). Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang terdiri dari tiga sub sistem, yaitu transaction processing systems, general ledger/financial reporting systems, management reporting systems (Hall, 2001). Husien (2004;2) sistem informasi akuntansi menggunakan aktifitas yang sistematis untuk menghasilkan informasi yang relevan. Elemen elemen penting dari sistem informasi akuntansi adalah : 1) pemakai akhir 2) sumber data 3) pengumpulan data 4) pemrosesan data 5) manajemen database 6) penghasil informasi dan 7) umpan balik (Husein :2004;3). Sistem informasi akuntansi yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi harus sejalan dengan standar akuntansi pemerintah yang telah ditetapkan.

Penyusunan laporan keuangan yang berpedoman pada standar akuntansi Pemerintahan bermanfaat untuk pemenuhan kebutuhan informasi keuangan secara umum yang lebih berkualitas bagi para pengguna laporan keuangan di dalam rangka menilai akuntabilitas dan membuat keputusan ekonomi, sosial maupun politik. Penerapan akuntansi yang baik oleh instansi pemerintah dan pengawasan yang optimal terhadap kualitas laporan keuangan instansi pemerintah diharapkan akan dapat memperbaiki akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sehingga kinerja penyelenggaraan urusan-urusan pemerintahan dapat optimal. Perbaikan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diharapkan akan berimplikasi pada minimalnya praktik korupsi sehingga diharapkan good governance dapat diwujudkan oleh Pemerintah Indonesia baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

Dari bahasan dan analisis variabel diatas berhubungan dengan gejala atau fenomena yang terjadi selama ini, diduga masih lemahnya pemahaman nilai-nilai dalam budaya organisasi masih kurang yang terlihat dari cara bertindak dan berperilaku dalam menghadapi permasalahan organisasi. Kepemimpinan yang terlihat dari adanya ketergantungan bawahan terhadap pimpinan sehingga kurangnya inovasi bawahan dalam bekerja, kurangnya penguasaan dan pemahaman teknologi informasi sehingga pemanfaatan sistem informasi akuntansi masih kurang maksimal dan masih banyaknya pengelola keuangan yang belum berlatar belakang akuntansi dan belum banyak yang mengikuti pelatihan tentang keuangan, yang berimplikasi pada standar akuntansi pemerintahan, sehingga mempengaruhi capaian kinerja organisasi pemerintah daerah.

Penelitian ini termotivasi oleh penelitian (Ghany, 2007), Latuny (2011) Arumsari (2014), Amanta et.al. (2014), Parjanti dkk (2014), Novalia dkk (2014), Suratini dkk. (2015), Arsiningsih dkk. (2015), Wiraputra (20134), Wati dkk (2014), Udiyanti dkk (2014). Sedangkan penelitian ini menambahkan variabel, gaya kepemimpinan dan sistem informasi akuntansi sebagai variabel bebas serta kinerja organisasi sebagai variabel terikat dan perbedaan ini merupakan orisinalitas penelitian.

Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Pemerintah Kota Bima.

Teori Kontijensi

Pendekatan teori kontijensi mengidentifikasi bentuk-bentuk optimal pengendalian organisasi di bawah kondisi operasi yang berbeda dan mencoba untuk menjelaskan bagaimana prosedur operasi pengendalian organisasi tersebut. Pendekatan akuntansi pada akuntansi manajemen didasarkan pada premis bahwa tidak ada sistem akuntansi secara universal selalu tepat untuk dapat diterapkan pada setiap organisasi, tetapi hal ini tergantung pada factor kondisi atau situasi yang ada dalam organisasi. Menurut Otley (1980) para peneliti telah menerapkan pendekatan kontijensi guna menganalisis dan

mendesain sistem control, khususnya di bidang sistem akuntansi manajemen. Berdasarkan teori kontijensi maka terdapat faktor situasional lain yang mungkin akan saling berinteraksi dalam suatu kondisi tertentu. Diawali dari pendekatan kontijensi maka muncul kemungkinan yang akan menyebabkan perbedaan kebutuhan sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah.

Teori Goal Setting

Goal-Setting Theory hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008;239). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekwensi kinerjanya. Capaian atas sasaran yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai ketrampilan, tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, keputusan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Hasibuan (2005:170) gaya kepemimpinan ada tiga yaitu :

1) **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin menganut menganut system manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

2) **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

3) **Kepemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya

diserahkan kepada bawahan. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Sistem Informasi Akuntansi

Istilah sistem informasi akuntansi terdiri dari tiga elemen kata yaitu sistem, Informasi, akuntansi. Ketiga elemen tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Sistem menurut Hall (2009;6) adalah kelompok dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang saling berhubungan yang berfungsi dengan tujuan yang sama.
2. Informasi menurut Krismiaji (2010;15) adalah data yang telah diorganisasi, dan telah memiliki kegunaan. Agar bermanfaat, informasi harus memiliki kualitas atau karakteristik sebagai berikut :
 - a. Relevan : menambah pengetahuan atau nilai bagi para pembuat keputusan, dengan cara mengurangi ketidakpastian, menaikkan kemampuan untuk memprediksi, atau menegaskan / membenarkan ekspektasi semula.
 - b. Dapat dipercaya : bebas dari kesalahan atau bias dan secara akurat menggambarkan kejadian atau aktivitas organisasi.
 - c. Lengkap : tidak menghilangkan data penting yang dibutuhkan oleh para pemakai.
 - d. Tepat waktu : disajikan pada saat yang tepat untuk mempengaruhi proses pembuatan keputusan
 - e. Mudah dipahami : disajikan dalam format yang mudah dimengerti
 - f. Dapat diuji kebenarannya : memungkinkan dua orang yang kompeten untuk menghasilkan informasi yang sama secara independen.
3. Akuntansi menurut American Accounting Association (dikutip dalam buku Effendi, 2009;3) adalah : akuntansi merupakan proses mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan, informasi ekonomi, untuk memungkinkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi yang menggunakan informasi tersebut. Dari ketiga Elemen di atas Sistem informasi akuntansi menurut Krismiaji (2010;4) didefinisikan sebagai sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis Menurut Hall (2009;10) subsistem sistem informasi akuntansi terdiri atas tiga subsistem, yaitu:
 - a) Sistem pemrosesan transaksi (Transaction Processing System- TPS)
 - b) Sistem buku besar/ pelaporan keuangan (General Ledger/ Financial Reporting System - GL/ FRS)
 - c) Sistem pelaporan manajemen (Management Reporting System MRS)

Standar Akuntansi Pemerintah

Mahsun (2006) menyatakan bahwa standar akuntansi sektor publik adalah prinsip - prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan organisasi sektor publik. SAP mengatur penyajian laporan keuangan untuk tujuan umum dalam rangka meningkatkan keterbandingan laporan keuangan baik terhadap anggaran, antar periode, maupun antar entitas. Untuk mencapai hal tersebut, SAP menetapkan seluruh pertimbangan dalam rangka penyajian laporan keuangan, pedoman struktur laporan keuangan dan persyaratan minimum isi laporan keuangan (Zeyn, 2011). Pengembangan SAP menurut Nordiawan (2006:68) mengacu pada praktik-praktik terbaik di tingkat internasional dengan tetap mempertimbangkan kondisi di Indonesia, baik peraturan perundangan dan praktik-praktik akuntansi yang berlaku maupun kondisi sumber daya manusia.

Kinerja Organisasi Sektor Publik

Pengukuran kinerja organisasi sektor publik merupakan sistem yang bertujuan membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur financial dan nonfinansial (Mardiasmo, 2004). Sedangkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/09/M.PAN/5/2007, pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun, 2006). Pabundu (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Indra (2006), kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Definisi di atas dapat diambil kesimpulan kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Ada empat elemen kinerja yaitu, (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau institusi; (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik; (3) pekerjaan haruslah dilakukan secara legal; (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika (Lijan, 2006).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel (Sugiyono, 2016). Data yang

diperoleh di 31 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Bima, yang terdiri dari Eselon II, III dan Eselon IV.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di 31 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Bima.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai jabatan struktural pada wilayah kerja Pemerintah Kota Bima sebagai pengguna anggaran dan penanggung jawab anggaran yang terdiri dari Eselon II, III dan Eselon IV pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berjumlah 770 dan setelah jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin maka jumlah sampel berjumlah 89.

Ukuran jumlah responden dihitung berdasarkan rumus Slovin, dimana jumlah sampel ditentukan berdasarkan pendugaan proporsi populasi.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Setelah kuesioner terkumpul dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis. Untuk menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak, dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, yang mana semua pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan software komputer SPSS. V.20 Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian dapat dirumuskan seperti berikut ini :

$$KO = b_0 + b_1GK + b_2SIA + b_3SA + e$$

Dimana :

KO = Kinerja Organisasi

b_0 = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien Regresi

GK = Gaya Kepemimpinan

SIA = Sistem Informasi Akuntansi

SA = Standar Akuntansi Pemerintah

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 89 eksemplar kepada pejabat Eselon yang berada di wilayah kerja Pemerintah Kota Bima sebagai pengguna anggaran dan penanggung jawab anggaran. Pejabat

eselon mencakup Eselon II, Eselon III dan Eselon IV pada setiap SKPD. Setelah dilakukan penyebaran, kuesioner yang tidak kembali adalah sebanyak 9 eksemplar sehingga kuesioner yang kembali 80 eksemplar, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Eselon	Kuesioner yang dikirim	Kuesioner yang kembali	Kuesioner yang tidak kembali
1	II	2	2	0
2	III	2	2	0
3	IV	85	76	9
Total		89	80	9

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-stat	Keputusan	Variabel	Item	r-stat	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	GK_1	0,458	Valid	Standar Akuntansi	SA_1	0,608	Valid
	GK_2	0,529	Valid		SA_2	0,643	Valid
	GK_3	0,520	Valid		SA_3	0,645	Valid
	GK_4	0,490	Valid		SA_4	0,641	Valid
	GK_5	0,433	Valid		SA_5	0,597	Valid
	GK_6	0,468	Valid		SA_6	0,619	Valid
	GK_7	0,474	Valid		SA_7	0,617	Valid
	GK_8	0,527	Valid		SA_8	0,562	Valid
	GK_9	0,400	Valid		SA_9	0,524	Valid
	GK_10	0,398	Valid		SA_10	0,554	Valid
Sistem Informasi Akuntansi	SIA_1	0,423	Valid	Kinerja Organisasi	KO_1	0,388	Valid
	SIA_2	0,404	Valid		KO_2	0,405	Valid
	SIA_3	0,537	Valid		KO_3	0,346	Valid
	SIA_4	0,544	Valid		KO_4	0,490	Valid
	SIA_5	0,543	Valid		KO_5	0,483	Valid

	SIA_6	0,52 5	Valid		KO_6	0,43 7	Valid
	SIA_7	0,58 2	Valid		KO_7	0,43 9	Valid
	SIA_8	0,55 7	Valid		KO_8	0,45 2	Valid
	SIA_9	0,47 2	Valid		KO_9	0,38 8	Valid
	SIA_10	0,36 0	Valid		KO_10	0,48 3	Valid

Sumber : Data diproses 2021

Tabel 3, menunjukkan semua item pernyataan baik untuk variabel gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi, standar akuntansi maupun kinerja organisasi dinyatakan valid. Dimana nilai r-stat (*corrected item-total correlation*) berada di atas nilai r-tabel (0,220).

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan	0,794	Reliabel
2	Sistem Informasi Akuntansi	0,810	Reliabel
3	Standar Akuntansi	0,868	Reliabel
4	Kinerja Organisasi	0,763	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel variabel gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi, standar akuntansi maupun kinerja organisasi memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,6. Karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK	80	27	50	40,80	3,840
SIK	80	22	50	39,99	4,169
SA	80	30	48	39,62	4,838
KO	80	33	48	40,45	3,445
Valid N (listwise)	80				

Sumber : Data diproses 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel gaya kepemimpinan (GK) adalah 40,8 yang berkisar antara 27 hingga 30 dan standar deviasi sebesar 3,840. Rata-rata skor sistem informasi akuntansi (SIA) adalah 39,99 dengan kisaran

antara -22 hingga 50 dan standar standar deviasi sebesar 4,169. Rata-rata skor standar akuntansi adalah sebesar 39,62 yang berkisar antara 30 hingga 48 dan standar deviasi 4,838. Rata-rata skor kinerja organisasi adalah 39,62 yang berkisar antara 30 hingga 48 dan standar deviasi sebesar 3,445.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Residual

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,32319730
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,050
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,594
Asymp. Sig. (2-tailed)		,872

Sumber : Data diproses 2021

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Z diperoleh nilai *p* (Asymp. Sig.) sebesar 0,872 atau berada di atas nilai *cut-off* 0,05. Karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual regresi yang dihasilkan terdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,118	1,852		,064	,949
1 GK	,092	,054	,251	1,697	,094
SIK	-,066	,052	-,194	-1,262	,211
SA	,015	,038	,050	,388	,699

Sumber : Data diproses 2021

Tabel di atas menunjukkan semua variabel independen yang memiliki nilai *p* (*sig.*) di atas 0,05. Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan, maka nilai residual regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

	(Constant)		
1	GK	,574	1,743
	SIK	,531	1,883
	SA	,749	1,335

Sumber : Data diproses 2021

Tabel 8 di atas menunjukkan nilai VIF semua variabel independen adalah kurang dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen tidak saling berkorelasi sangat kuat. Dengan kata model regresi yang dihasilkan tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Tabel 9. Hasil Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	511,418	3	170,473	30,386	,000 ^b
Residual	426,382	76	5,610		
Total	937,800	79			

Sumber : Data diproses 2021

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 30,386 atau lebih besar daripada nilai F-tabel sebesar 2,725 pada α : 0,05; df1: 3 dan df2: 76, sehingga model dinyatakan layak. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Pemerintah Kota Bima.

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,545	,527	2,369

Berdasarkan tabel 10 di atas diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,527 atau dinyatakan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel kinerja organisasi mampu dijelaskan variabel gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi sebesar 52,7%. Sisanya sebesar 47,3% mampu dijelaskan oleh nilai residual (*error*) regresi atau variabel pengganggu.

Tabel 11. Nilai Koefisien Regresi dan Nilai t-hitung

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,147	3,122		3,571	,001
	GK	,343	,092	,382	3,746	,000

SIA	,291	,088	,353	3,322	,001
SA	,092	,064	,129	1,446	,152

Sumber : Data diproses 2021

Berdasarkan tabel 11 di atas maka diperoleh model persamaan regresi berikut :

$$KO = 11,147 + 0,343GK + 0,291SIA + 0,092SA$$

Diperoleh koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (GK) sebesar 0,343, mengindikasikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka variabel kinerja organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,343, dengan asumsi variabel sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi tidak mengalami perubahan nilai. Koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi (SIA) sebesar 0,291, mengindikasikan bahwa jika variabel tersebut mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka variabel kinerja organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,291, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan standar akuntansi tidak mengalami perubahan nilai. Koefisien regresi variabel standar akuntansi (SA) sebesar 0,092, mengindikasikan bahwa jika variabel tersebut mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka variabel kinerja organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,092, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan sistem informasi akuntansi tidak mengalami perubahan nilai.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung (3,746) > t-tabel (1,991) sehingga keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis yang diajukan. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi Pemerintah Kota Bima.

Variabel sistem informasi akuntansi memiliki nilai t-hitung (3,322) > t-tabel (1,991) sehingga keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis yang diajukan. Artinya sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi Pemerintah Kota Bima.

Variabel standar akuntansi memiliki nilai t-hitung (1,446) < t-tabel (1,991) sehingga keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis yang diajukan. Artinya standar akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Pemerintah Kota Bima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pada Pemerintah Kota Bima. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung (3,746) > t-tabel (1,991).

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pada Pemerintah Kota Bima. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung (3,322) > t-tabel (1,991).

Pengaruh Standar Akuntansi terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa standar akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Pemerintah Kota Bima. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung (1,446) < t-tabel (1,991).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi dan Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Kinerja Organisasi pada Pemerintah Kota Bima, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi pada Pemerintah Kota Bima, dengan hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung(3,746) > t-tabel (1,991)
- b. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan positif Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Organisasi pada Pemerintah Kota Bima, dengan hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung(3,322) > t-tabel (1,991)
- c. Penelitian ini tidak dapat membuktikan adanya pengaruh Standar Akuntansi terhadap Kinerja Organisasi pada Pemerintah Kota Bima, hal ini berarti bahwa kinerja organisasi tidak meningkat dengan adanya pemahaman prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan, dengan hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung (1,446) < t-tabel (1,991).

Saran

Dalam penelitian ini peneliti memberikan saran bagi penelitian selanjutnya adalah :

- a. Penelitian selanjutnya dapat merancang kuisisioner dengan memadukan pernyataan positif dan negative untuk mengetahui konsisten jawaban responden.
- b. Penelitian selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitiannya, seperti pada Provinsi dan SKPD se-pulau Lombok.
- c. Dari beberapa hasil hipotesis ada yang tidak terbukti dalam penelitian ini disarankan untuk tetap menggunakan variabel tersebut untuk diteliti kembali, karena dari peneliti-peneliti terdahulu masih ada yang berpengaruh signifikan agar perlu untuk dipertimbangkan.

DAFTAR PUSTAKA

Amanta, Budi Komang, dkk. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Ketepatan Skedul Penyusunan, Kejelasan Sasaran anggaran, partisipasi penyusunan anggaran dan akuntabilitas publik Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Dinas*

SeKabupaten Karangasem). Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume: 5 No: 1 Tahun 2015).

Arumsari. 2014. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*. Tesis. Universitas Udayana

Arsiningsih, Ni Luh Putu Febri, dkk. 2015. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng Dan Bangli*. Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015)

Ghany, Nur Farhaty. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Genta Press. Yogyakarta.

Husein, Muhammad Fakhri. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi*. Akademi Manajemen perusahaan YKPN.

Latuni, Yonavia. 2011. *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. allianz life indonesia*. Tesis, Universitas Udayana.

Novalia, Deni, dkk. 2014. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Retail di Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi I Vol. 22 No. 1 Juni 2014

Suhartini, Ni Putu Eka, dkk. 2014. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja*. Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume : 3 No.1 Tahun 2015).

Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Udiyanti, Ni Luh Nyoman Ari, dkk 2014. *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Internal, dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada SKPD Kabupaten Buleleng)*. Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 2 No: 1 Tahun 2014)

Wati, Kadek Desiana, dkk. 2014. *Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan*

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 4 No 1 (2022) 178-194 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v4i1.555

Keuangan Daerah. Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 2 No: 1 Tahun 2014).

