

PENGARUH DUKUNGAN ATASAN, PELATIHAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH PADA SKPD DI PEMERINTAHAN KOTA BANJARMASIN

**Ruslinda Agustina
Soedjatmiko
Zainab
ruslindaagustinaF@yahoo.com**

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

The research aims to prove empirically the influence of superiors' support, training and human resources on the use of regional financial accounting information systems on SKPD in Banjarmasin city government.

The sample of research was 91 employees who were made respondents with the help of statistical test software SPSS version 22 for windows.

The conclusion of this study is that the variable of superiors' support and training does not influence the use of regional financial accounting information systems in SKPD in Banjarmasin city government. While the human resource variables affect the use of regional financial accounting information systems in the SKPD in Banjarmasin city government.

Keywords: superiors' support, training, human resources and the use of accounting information systems

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh dukungan atasan, pelatihan dan sumber daya manusia terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada SKPD di pemerintahan kota Banjarmasin.

Sampel penelitian ini berjumlah 91 orang pegawai yang dijadikan responden dengan bantuan alat uji statistik software SPSS versi 22 for windows.

Simpulan penelitian ini adalah bahwa variabel dukungan atasan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada SKPD di pemerintahan kota Banjarmasin. Sedangkan variabel sumber daya manusia berpengaruh terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada SKPD di pemerintahan kota Banjarmasin.

Kata kunci: Dukungan Atasan, Pelatihan, Sumber Daya Manusia dan Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi

Pemerintah Daerah mempunyai kewajiban untuk melaporkan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan Permendagri No. 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, menyatakan “Sistem akuntansi keuangan pemerintah daerah meliputi serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer”.

Sistem akuntansi pada organisasi Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Prosedur akuntansi penerimaan kas, prosedur akuntansi pengeluaran kas, prosedur akuntansi aset tetap/barang milik daerah dan prosedur akuntansi selain kas dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) selaku

entitas akuntansi. Sehingga tuntutan masyarakat mengenai transparansi dan akuntabilitas dari lembaga sektor publik dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terdapat di Pemerintah Kota Banjarmasin, sejauh ini sistem informasi akuntansi keuangan daerah dapat digunakan dengan mudah dan tidak ditemukan kesulitan yang berarti. Seiring dengan berjalannya waktu, pengguna pun semakin merasa bahwa sistem informasi akuntansi keuangan ini memudahkan mereka dalam mengorganisir pekerjaan mereka dan tentunya hal ini akan dapat berujung pada laporan keuangan yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan dengan pemberian opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) oleh Menteri Keuangan Sri Mulyani selama 5 tahun berturut-turut sebagai tanda keberhasilan Pemerintah Kota Banjarmasin dalam penyusunan Laporan Keuangan. Selain itu, pengguna sistem juga merupakan

ahli dibidangnya sehingga membuat sistem informasi akuntansi keuangan daerah ini semakin maksimal kegunaannya. Namun, pelatihan yang masih sangat kurang membuat pemeliharaan kualitas sumber daya manusia kurang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya temuan salah pelaporan laporan keuangan pada anggaran Pemerintah Kota Banjarmasin sebesar Rp 60M dan juga adanya kesalahan dalam penempatan kode rekening (www.kanalkalimantan.com).

Kemudahan penggunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah ini diharapkan dapat terus di tingkatkan sehingga dapat dihasilkan laporan keuangan yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan serta sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku di Indonesia. Peningkatan yang berkaitan dengan kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah ini sangat penting dilaksanakan untuk mendukung kinerja pemerintah dalam rangka menghasilkan laporan keuangan. Selain itu, segala temuan berupa salah saji juga diharapkan tidak akan muncul lagi seiring dengan

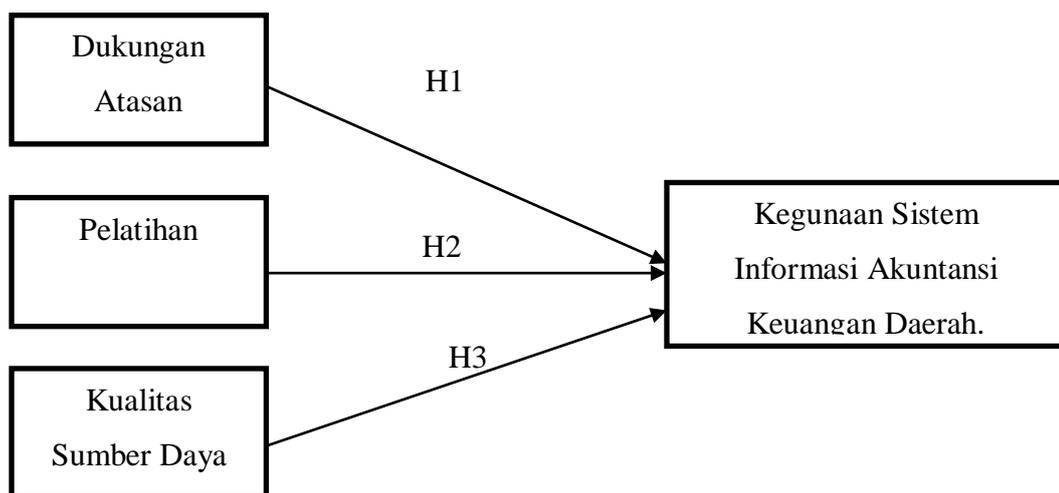
diadakannya peningkatan-peningkatan terkait sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Peningkatan kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah ini tentunya akan semakin maksimal dengan adanya faktor-faktor yang mendorong seperti dukungan atasan.

Dukungan atasan merupakan faktor pendukung internal yang dapat menunjang kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah dalam suatu organisasi. Karyawan yang mendapat perhatian dan motivasi dari atasan akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak terlalu diperhatikan oleh atasannya. Semakin tinggi motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Faktor lain yang dapat mendukung berjalan baiknya suatu organisasi adalah pelatihan yang berkaitan dengan kegunaan sistem informasi akuntansi daerah. Adanya pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan pengetahuan,

keterampilan dan sikap diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seiring dengan meningkatnya kinerja pegawai, laporan keuangan yang handal dan berkualitas pun dapat dihasilkan dan dapat dipertanggungjawabkan. Keberadaan sumber daya yang berkualitas dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu

sendiri. Berhasil atau tidaknya organisasi ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut. Semakin baik kualitas sumber daya yang dimiliki maka semakin baik pula perkembangan suatu organisasi. Berikut ini model penelitian yang dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian
Sumber: diolah oleh penulis, (2018)

Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Akuntansi keuangan daerah memiliki dua pengertian, yang pertama merujuk pada kegiatan administrasi atau pengurusan keuangan daerah, sehingga akuntansi keuangan daerah lebih diartikan sebagai tata usaha keuangan. Adapun

pengertian kedua merujuk pada kegiatan penyediaan informasi dalam bentuk laporan keuangan bagi pihak eksternal dari pemerintah daerah.

Menurut Halim (2008) “Akuntansi Keuangan Daerah adalah proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, pelaporan transaksi ekonomi (keuangan) dari

entitas pemerintah daerah (kabupaten, kota, provinsi) yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka pengambilan keputusan ekonomi yang diperlukan oleh pihak-pihak eksternal entitas pemerintah daerah. Pihak-pihak eksternal entitas yang memerlukan informasi yang dihasilkan oleh akuntansi keuangan daerah antara lain DPRD, BPK, investor, kreditur, dan donator, analisis ekonomi dan pemerhati pemda, rakyat, pemda lain dan pemerintah pusat yang seluruhnya berada dalam lingkungan akuntansi keuangan daerah.” “Menurut Nordiawan (2006) “Sistem akuntansi keuangan daerah adalah serangkaian prosedur yang saling berhubungan satu sama lain yang digunakan sesuai dengan skema menyeluruh yang ditunjukkan untuk dapat menghasilkan informasi dalam bentuk laporan keuangan yang akan digunakan pihak intern dan ekstern pemerintah daerah untuk mengambil keputusan ekonomi. Sistem akuntansi keuangan daerah sebagai suatu serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai

dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer.”

Menurut Mardiasmo (2004), “Sistem akuntansi keuangan daerah dapat menghasilkan laporan keuangan yang relevan, handal dan dapat dipercaya. Sistem akuntansi keuangan pemerintah daerah yang lemah menyebabkan pengendalian intern yang lemah dan akhirnya menghasilkan laporan keuangan yang kurang handal dan kurang relevan untuk dijadikan acuan dalam membuat keputusan.” Laporan keuangan pemerintah ini nantinya akan digunakan untuk perbandingan realisasi pendapatan, belanja, transfer dan pembiayaan dengan anggaran yang telah ditetapkan serta menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan, dan membantu menentukan ketaatannya terhadap peraturan perundang-undangan.

Menurut Nurlaela dan Rahmawati (2010) Kegunaan dari

sistem akuntansi keuangan daerah dapat diukur dengan:

1. *Validity*, informasi yang dihasilkan dalam sistem akuntansi yang digunakan memiliki kandungan akurasi yang tinggi.
2. *Reliability*, yaitu informasi yang dihasilkan dalam sistem, informasi adalah informasi yang dapat dipercaya.
3. Efisien, yaitu dengan adanya sistem informasi yang digunakan anggota organisasi dapat menghemat penggunaan biaya.
4. Efektif, yaitu dengan melalui sistem informasi yang digunakan anggota organisasi dapat memanfaatkan waktu secara optimal.

Berdasarkan diatas bahwa kegunaan sistem informasi akuntansi daerah adalah pemanfaatan atau penerapan sistem informasi akuntansi keuangan daerah yang dapat mempermudah pengguna dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan. Sistem informasi akuntansi keuangan yang handal disertai dengan pengguna

yang handal akan menjadikan hasil yang handal pula.

Dukungan Atasan

Menurut Mahendra (2016) “Dukungan atasan adalah keterlibatan manajer dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan, selain itu dapat pula diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh pimpinan yang lebih tinggi kepada bawahan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.” Menurut Carolina dalam Mahendra (2016) Dukungan atasan merupakan salah satu faktor vital dalam meningkatkan kegunaan dari penerapan suatu sistem, terutama dalam situasi inovasi dikarenakan adanya kekuasaan atasan terkait sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan jika atasan mendukung secara penuh dalam penerapan sistem baru. Dukungan atasan ini sendiri memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kegunaan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, jika disuatu instansi pemerintahan tidak terdapat dukungan atasan maka sistem yang sedang dikembangkan tidak akan

berjalan sesuai dengan rencana instansi dan dengan demikian tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai.

Menurut Nurlaela dan Rahmawati (2010) Mengukur dukungan atasan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Partisipasi atasan dalam bekerja, merupakan tindakan nyata dari atasan yang ikut berkerja bersama sama anggota organisasi lainnya.
2. Motivator yaitu mendorong bawahannya untuk dapat mencapai sasaran yang telah disepakati.
3. Reward yaitu penghargaan yang diberikan atasan ketika bawahannya dapat mencapai sasaran atau target yang direncanakan.

Berdasarkan pengertian diatas, menyimpulkan bahwa dukungan atasan adalah segala dorongan dan keterlibatan atasan dalam penerapan sistem akuntansi keuangan daerah baik berupa motivasi, hadiah dan lain sebagainya yang dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik. kinerja

karyawan yang baik tentunya akan berbanding lurus dengan kualitasnya laporan keuangan yang dihasilkan sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam pembuatan berbagai kebijakan dan pengambilan keputusan.

Pelatihan

Menurut Veithzal dalam Mahendra (2016) “Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan memudahkan pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.”

Menurut Fatimah (2013) “Pelatihan adalah kegiatan dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan prestasi kerja pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu. Secara umum, tujuan suatu pelatihan adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani

kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai yang ada dan diharapkan baik pada sekarang maupun pada masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan organisasi.”

Shield dalam Mahendra (2016) “Pelatihan dalam desain, implementasi dan penggunaan suatu inovasi seperti adanya sistem baru memberikan kesempatan bagi organisasi untuk dapat mengartikulasi hubungan antara implementasi sistem baru tersebut dengan tujuan organisasi serta menyediakan suatu sarana bagi pengguna untuk dapat mengerti, menerima dan merasa nyaman dari perasaan tertekan atau perasaan khawatir dalam proses implementasi.” Menurut Fatimah (2013) untuk mencapai program pelatihan, maka yang harus diperhatikan adalah:

1. Mempunyai sarana yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai.
2. Diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu menyampaikan

ilmunya seta mampu memotivasi peserta pelatihan.

3. Materi disampaikan secara mendalam sehingga mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan.
4. Menggunakan metode-metode yang tepat guna, misalnya diskusi untuk sasaran tertentu.
5. Materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.
6. Meningkatkan keterlibatan aktif peserta sehingga mereka bukan sebagai pendengar saja.
7. Disertai dengan metode penilaian sejauh mana sasaran program pelatihan dapat tercapai.

Berdasarkan pengertian diatas, menyimpulkan bahwa pelatihan adalah segala kegiatan yang dilakukan dalam rangka melatih kemampuan seseorang dalam melakukan tugasnya. Pelatihan yang dilakukan sangat penting dalam rangka memperluas pengetahuan maupun dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dibidang yang ditekuninya.

Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) untuk melaksanakan fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuannya dengan baik. Sumber daya manusia merupakan sebuah potensi yang terdapat dalam masing masing individu dimana manusia sebagai makhluk *social* mampu untuk mengeluarkan atau mengelola seluruh potensi yang ada dalam dirinya sehingga kesejahteraan dapat tercapai.

Menurut Susilo dalam Mahendra (2016) “Sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuannya.” Tanpa ada sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan berjalan. Menurut Sumarsono (2003) “Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang

diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.”

Menurut Warsito dalam Mahendra (2016) “Ppengelolaan keuangan daerah yang baik, tentunya Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, serta didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Sehingga untuk menerapkan sistem akuntansi, sumber daya manusia yang berkualitas tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik.”

Berdasarkan pengertian diatas, menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah faktor utama yang menjadi

penggerak suatu organisasi yang memiliki standar baik sehingga berkompeten dibidang yang dikerjakannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah penentu sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidaknya.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintah Kota Banjarmasin. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staf keuangan dari 25 Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Banjarmasin. Penentuan penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive Sampling*. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah para pegawai instansi

pemerintah, melaksanakan fungsi akuntansi/tata usaha keuangan di Dinas yang terdapat di Pemerintah Kota Banjarmasin, sehingga diperoleh responden sebanyak 91 orang. Pemilihan sampel hanya pada 17 Dinas dilakukan agar hasil penelitian lebih jelas dan lebih berfokus pada Dinas yang terdapat di Pemerintah Kota Banjarmasin. Analisis data yang digunakan dengan bantuan program SPSS 22 (*Statistical Package for Social Science*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kuisisioner dibagikan kepada pegawai bagian keuangan sebanyak 91 orang yang dijadikan responden pada masing masing SKPD. Berikut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Tingkat Penyebaran Kuisisioner

| Keterangan | Orang |
|--------------------------------|--------------|
| Kuisisioner yang disebar | 91 |
| Kuisisioner yang tidak kembali | 22 |
| Kuisisioner yang kembali | 69 |
| Kuisisioner yang rusak | 24 |
| Kuisisioner yang dapat diolah | 45 |

Sumber: Data diolah, (2018)

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13,206 | 3,307 | | 3,993 | ,000 | | |
| | DA | ,015 | ,167 | ,016 | ,092 | ,927 | ,661 | 1,513 |
| | PEL | ,028 | ,150 | ,038 | ,184 | ,855 | ,462 | 2,163 |
| | KSDM | ,330 | ,148 | ,402 | 2,230 | ,031 | ,611 | 1,635 |

a. Dependent Variable: KSAKD

Sumber: Data diolah melalui SPSS Versi 22, (2018)

Berdasarkan tabel di atas, variabel dukungan atasan memiliki tingkat signifikansi (sig α) sebesar 0,927. Nilai ini lebih dari 0,05, maka H1 ditolak yang berarti secara parsial variabel dukungan atasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Variabel pelatihan memiliki tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,855. Nilai ini lebih dari 0,05, maka H2 ditolak yang berarti secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Variabel kualitas sumber daya manusia memiliki tingkat signifikansi (sig α) sebesar 0,031. Nilai ini kurang dari 0,05, maka H3 diterima yang berarti secara parsial

variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Pembahasan

1. Pengaruh Dukungan Atasan terhadap Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah

Hipotesis pertama yang diajukan tidak diterima, dengan nilai t sebesar 0,927 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa H1 ditolak, yang berarti dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya dukungan atasan yang terdapat di Pemerintah

Kota Banjarmasin tidak akan memberikan perubahan terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2013) menunjukkan bahwa dukungan atasan berpengaruh positif terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada DPKAD Kota di Sumatera Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mahendra (2016) yang menunjukkan bahwa dukungan atasan berpengaruh positif terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Provinsi Bengkulu. Hal ini dikarenakan staf keuangan merasa bahwa semakin besar dukungan atasan yang diberikan maka semakin besar pengaruhnya terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah

Hipotesis kedua yang diajukan memperoleh nilai t sebesar 0,855 yang berarti lebih besar dari

0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa H2 ditolak, yang berarti pelatihan tidak berpengaruh terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Hasil yang berbeda ini kemungkinan disebabkan oleh keadaan di lapangan, dimana pelatihan yang diadakan terkait dengan kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah masih sedikit, dan juga pelatihan yang diadakan masih belum melibatkan seluruh pegawai/staf di bagian keuangan sehingga hal ini menyebabkan pelatihan tidak memiliki hubungan terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Fatimah (2013) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada DPKAD Kota di Sumatera Barat. Hal ini dikarenakan staf keuangan merasa bahwa dengan diadakannya pelatihan maka akan membuat mereka semakin handal dalam

mengaplikasikan sistem informasi akuntansi keuangan daerah tersebut.

3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah

Hipotesis ketiga yang diajukan dengan nilai t sebesar 0,031 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa H_3 diterima, yang berarti kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang menggunakan sistem informasi akuntansi keuangan daerah adalah orang yang memang handal dibidangnya agar nilai kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah menjadi maksimal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Roviyantri (2012) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan SAKD pada Kabupaten Lima Puluh Kota di Sumatera Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fadilah (2013)

menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pada Lembaga Dana Pensiun di Kota Bandung. Selanjutnya hasil penelitian Yusrawati dan Andini (2015) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada SKPD Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. Hal ini dikarenakan semakin baik kualitas sumber daya yang dimiliki maka semakin baik pula perkembangan suatu organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel dukungan atasan dan pelatihan tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada SKPD Pemerintahan Kota Banjarmasin dengan nilai masing-masing 0,927 dan 0,855. Hal ini dikarenakan kurangnya dukungan yang diberikan atasan dalam hal pemberian motivasi maupun penghargaan ketika pegawai telah mencapai suatu

target kerja, sedangkan pelatihan yang tidak berpengaruh disebabkan oleh tingkat efektifnya pelatihan bagi para pegawai maupun jaranganya pegawai mengikuti pelatihan.

2. Variabel kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah dengan nilai 0,031, hal ini dikarenakan sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing dinas sesuai antara posisi yang diduduki dengan ijazah terakhir sebagai contoh adalah pegawai keuangan dinas-dinas ini yang rata-rata merupakan pegawai dengan latar belakang pendidikan akuntansi.

Saran

1. Atasan hendaknya memberikan motivasi dan penghargaan apabila pegawai telah mencapai target instansi agar pegawai dapat terus mempertahankan prestasinya. Pelatihan juga perlu terus dilakukan agar pegawai semakin terlatih dalam

menggunakan sistem informasi akuntansi keuangan daerah agar tercipta laporan keuangan yang berkualitas.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, tidak hanya 17 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) saja sehingga lebih dapat dijadikan acuan bagi kepentingan generalisasi permasalahan dan juga menambah populasi penelitian agar data yang diperoleh lebih relevan dan dapat menunjukkan hasil penelitian yang tepat sasaran serta perlunya ditambahkan variabel variabel lain yang dapat menjelaskan variabel dependen dengan lebih baik, seperti variabel pemanfaatan teknologi, disiplin kerja, dan kualitas sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadilah, Mailani. (2013). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan: Survey Pada Lembaga Dana Pensiun di Kota Bandung*. Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.

- Fatimah. (2013). Pengaruh Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak dan Kejelasan Tujuan terhadap Efektivitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada DPKAD Kota di Sumatera Barat). Skripsi.
- Halim. (2008). Auditing (Dasar Dasar Audit Laporan Keuangan). Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Kanal Kalimantan. (2017, Desember 20). Retrieved November 7, 2018, from Kanal Kalimantan:
<https://www.kanalkalimantan.com/bpk-temukan-salah-pelaporan-anggaran-sebesar-rp-60-m-di-pemko-banjarmasin/>
- Mahendra, R. (2016). Pengaruh Dukungan Atasan, Pelatihan dan Sumber Daya Manusia terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Daerah. Bengkulu.
- Mardiasmo. (2004). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nordiawan, D. (2006). Akuntansi Pemerintahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaela, & Rahmawati. (2010). Pengaruh Faktor Keprilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah. Simposium Nasional Akuntansi XIII.
- Roviyanti, D. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah.
- Sumarsono, S. (2003). Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yusrawati dan Andini, Dewi. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan.