

**PENGARUH FAKTOR KEPRILAKUAN ORGANISASI DALAM
PENGUNAAN SISTEM INFORMASI KEUANGAN DAERAH
TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL
(Studi Empiris pada Pemerintah Kota Ambon)**

TESIS

Oleh

WILDOMS SAHUSILAWANE

NIM. 136 9410 059



**UNIVERSITAS PATTIMURA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI**

AMBON

2011

**PENGARUH FAKTOR KEPRILAKUAN ORGANISASI DALAM
PENGUNAAN SISTEM INFORMASI KEUANGAN DAERAH
TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL
(Studi Empiris pada Pemerintah Kota Ambon)**

TESIS

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Dalam Bidang Ilmu Ekonomi
Universitas Pattimura

Oleh

WILDOMS SAHUSILAWANE

NIM 136 9410 059



**UNIVERSITAS PATTIMURA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI
AMBON
2011**

Judul Tesis : Pengaruh Faktor Keprilakuan Organisasi Dalam Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Individual (Studi Empiris pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Ambon)

Nama Mahasiswa : Wildoms Sahusilawane

NIM : 136 9410 059

Program studi : Ilmu Ekonomi

Komisi Ujian

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. G. Pentury, SE, MM
NIP 19670112 199803 1 002

Pembimbing II



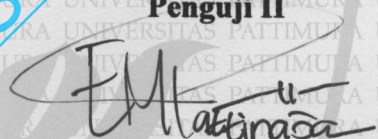
Drs. N. Abuheluw, SE, M.Si, Ak
NIP 19571103 198503 1 001

Penguji I



Prof. Dr. Aslita Prasikal, SE, M.Si, Ak
NIP 19680316 199403 1 003

Penguji II



Elna M. Pattinaja, SE, M.Sc
NIP 19800314 200212 2 003

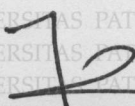
Penguji III



Ferry H. Basuki, SE, M.Si, Ak
NIP 19700405 199803 1 012

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi
Universitas Pattimura**



Dr. H. Muspida, M.Si
NIP 19680414 199303 1 001

Mengesahkan,

**Direktur Program Pascasarjana
Universitas Pattimura**



Prof. Ir. J. Leiwakabessy, MS
NIP 19580823 198403 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wildoms Sahusilawane
NIM : 136 9410 059
Program Studi : Ilmu Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikir orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut.

Ambon, September 2011

Yang Menyatakan,

Wildoms Sahusilawane

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Telaah Teori.....	9
2.1.1 Teori Dasar Sistem Informasi.....	9
2.1.2 Sistem Informasi Keuangan Daerah	10
2.1.3 Pelatihan.....	14
2.1.4 Kejelasan Tujuan	14
2.1.5 Dukungan Atasan	15
2.1.6 Kinerja Individual.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	20
2.3.1 Hubungan pelatihan dengan penggunaan SIKD.....	20
2.3.2 Hubungan Kejelasan Tujuan dengan SIKD	21
2.3.3 Hubungan Dukungan Atasan dengan SIKD	22
2.3.4 Penggunaan SIKD dengan Kinerja Individual	23
2.3.2 Hubungan Faktor Organisasional dengan kinerja Individual	23
2.4 Kerangka Pikir	26

BAB III	METODE PENELITIAN	27
	3.1 Desain Penelitian.....	27
	3.2 Populasi dan Sampling Penelitian.....	27
	3.3 Teknik Analisa Data.....	28
	3.4 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
	4.1 Data Penelitian	36
	4.1.1 Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	36
	4.1.2 Gambaran Umum Responden	37
	4.1.3 Statistik Deskriptif.....	38
	4.2 Uji Kualitas Data.....	41
	4.2.1 Hasil Uji Validitas	42
	4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
	4.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	44
	4.3.1 Uji Normalitas Data.....	45
	4.3.2 Uji Multikolinieritas Data.....	47
	4.3.3 Uji Keteroskedastisitas.....	48
	4.4 Hasil Analisis Data.....	53
	4.4.1 Pengujian Hipotesis	51
	4.4.2 Pembahasan	55
	4.5 Desain Analisis Jalur.....	58
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	64
	5.1 Kesimpulan.....	64
	5.2 Keterbatasan Penelitian.....	65
	5.3 Saran	65
	DAFTAR PUSTAKA	67
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	36
Tabel 4.2. Profil Responden.....	37
Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Pelatihan.....	38
Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Kejelasan Tujuan.....	39
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Dukungan Atasan.....	40
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Sistem Informasi Keuangan Daerah.....	40
Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Kinerja Individual.....	41
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data.....	50
Tabel 4.13 Tabel Pengujian Hipotesis 1.....	51
Tabel 4.14 Tabel Pengujian Hipotesis 2 dan 3.....	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model kerangka pemikiran teoritis	26
Gambar 3.1. Model Analisis Jalur.....	32
Gambar 4.1. Histogram	46
Gambar 4.2. Grafik Normal Probability Plot.....	46
Gambar 4.3. Grafik Scatterplot.....	49
Gambar 3.1. Hasil Model Analisis Jalur.....	60

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Otonomi daerah merupakan bagian dari demokratisasi dalam menciptakan sebuah sistem yang *powershare* pada setiap level pemerintahan serta menuntut kemandirian sistem manajemen di daerah. Distribusi kewenangan/kekuasaan, disesuaikan dengan kewenangan pusat dan daerah termasuk kewenangan keuangan. Untuk melakukan pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politik, diperlukan informasi akuntansi, yang salah satunya berupa laporan keuangan sehingga tercapai *good Government*.

Dalam upaya mencapai *Good Government Governance*, pemerintah terus mengintensifkan langkah-langkah dalam pengelolaan keuangan daerah. Melalui berbagai Peraturan dan Undang-Undang, pemerintah terus meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan profesionalitas dalam mengelola keuangan daerah. Pemerintah menterjemahkan tanggungjawab atas keuangan yang dikelolanya dalam bentuk penyampaian laporan keuangan. Untuk membantu penyusunan laporan keuangan, pemerintah membuat sistem informasi keuangan daerah.

Sistem ini sejalan dengan amanah Peraturan dan Undang-Undang yang mengatur hal ini. Dalam pengembangan sistem informasi akuntansi, pemerintah mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 dan disempurnakan oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 Tahun 2007 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Peraturan tersebut berusaha menyempurnakan

peraturan-peraturan pemerintah sebelumnya tentang pengelolaan keuangan daerah. Peraturan ini berusaha mengarahkan penyusunan laporan keuangan yang akuntabel dan transparan. Implementasi sistem informasi keuangan daerah diharapkan dapat memenuhi tuntutan masyarakat tentang transparansi dan akuntabilitas lembaga sektor publik (Mardiasmo 2002).

Pemerintahan Daerah yang disebut sebagai satuan organisasi non profit, agar dapat berjalan efektif, efisien, transparan dan bersih diperlukan dukungan dari sistem informasi akuntansi yang memadai agar informasi yang dihasilkan dapat digunakan untuk manajemen keputusan dan pengendalian keputusan. Sistem informasi akuntansi (SIA) adalah kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi dan selanjutnya informasi ini dikomunikasikan kepada beragam pengambil keputusan (Bodnar dan Hopwood, 1998).

Teknologi dipandang sebagai alat yang digunakan oleh individu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam konteks riset Sistem Akuntansi, teknologi diartikan sebagai *system computer (hardware, software dan data)* serta jasa yang mendukung pemakai (*training, help lines, dan lain-lain*) yang disediakan untuk membantu pemakai dalam tugas-tugasnya (Goodhue dan Thompson, 1995). Dalam kaitannya dengan kinerja manajerial, teknologi informasi memberikan kemudahan-kemudahan dalam mengolah, mengelola dan menyajikan informasi keuangan maupun non-keuangan dengan dukungan suatu sistem informasi.

Dengan otomatisasi atau sistem informasi yang berdasarkan pada komputer berbagai fungsi dapat dilakukan secara tepat dan cepat. Lebih lanjut,

Daljono (1999) mengatakan bahwa di setiap organisasi yang ada saat ini telah banyak tersedia peralatan dengan teknologi tinggi yang bernilai sangat mahal. Peralatan tersebut digunakan untuk mendukung *system* informasi yang mereka butuhkan, sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi. Teknologi informasi suatu organisasi digunakan untuk meningkatkan kinerja para individual sebagai anggota organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Burton, et al (2003) menyatakan bahwa pentingnya pemakaian sistem informasi sebagai mata rantai kinerja dan hasilnya secara luas dikenali pada tingkat analisis (Goodhue dan Thompson, 1995), kelompok (Dennis, 1993) maupun organisasi (Devaraj dan Kohli, 2003). Oleh karena itu, organisasi yang menerapkan teknologi informasi perlu memperhatikan sejauh mana keberhasilan sistem tersebut membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Goodhue dan Thompson (1995) menggunakan model *Technology to Performance Chain (TPC)* yang menguji komponen tugas, teknologi dan individual, serta interaksi dari tiga hal tersebut ke dampak evaluasi pemakai. Penelitian Goodhue dan Thompson (1995) memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual. Darwin (1999) juga memberikan bukti empiris bahwa komputerisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja individu. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Diana (2001) yang membuktikan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi.

Perkembangan teknologi informasi pada akuntansi sektor publik menunjukkan perkembangan yang berarti, salah satunya adalah penerapana sistem informasi pada pemerintahan daerah lebih dikenal dengan nama sistem informasi keuangan daerah (SIKD). SIKD diatur dengan PP No. 56 tahun 2005 yang harus dijalankan sama/seragam bagi seluruh daerah di Indonesia. Implementasi dari Sistem informasi keuangan daerah diharapkan dapat memenuhi tuntutan dari masyarakat tentang transparansi dan akuntabilitas dari lembaga sektor publik (Mardiasmo,2002).

Penelitian yang dilakukan Arbenethy dan Jan Bouwens (2005) telah meneliti faktor-faktor perilaku selama tahap implementasi sistem baru. Menurut Arbenethy (2005) desentralisasi pengambilan keputusan mengakibatkan diterapkannya sebuah sistem baru dalam perusahaan. Implementasi sistem baru ini dimediasi oleh dua faktor perilaku yaitu adaptasi pegawai dan keterlibatan pegawai mendesain sebuah sistem baru. Kemampuan adaptasi pegawai akan membantu diterimanya implementasi sistem yang baru, dengan adanya kemampuan adaptasi maka para pegawai akan berusaha maksimal untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja mereka sehingga proses implementasi sistem dapat diterima. Keterlibatan pegawai dalam mendesain sebuah sistem baru juga membantu diterimanya implementasi sebuah sistem baru tersebut. Pegawai yang terlibat secara langsung dalam mendesain sistem cenderung akan memiliki rasa tanggungjawab terhadap implementasi sistem sehingga akan semakin mendukung proses diterimanya implementasi sistem tersebut.

Suatu keberhasilan implementasi sistem tidak hanya ditentukan pada penguasaan teknis belaka, namun banyak penelitian menunjukkan bahwa faktor perilaku dari individu pengguna sistem sangat menentukan kesuksesan implementasi (Bodnar dan Hopwood, 1995). Faktor perilaku yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi faktor organisasional (Pelatihan, kejelasan tujuan, dan dukungan atasan) yang berpengaruh terhadap implementasi sistem yang berkaitan dengan masalah individu personal.

Penelitian yang dilakukan oleh Jawad (1997) tentang faktor-faktor yang menentukan kesuksesan implementasi sistem teknologi informasi, menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh seperti faktor teknologi, faktor organisasi, faktor manajemen, faktor manusia, dan faktor eksternal. Penelitian tentang implementasi inovasi pengukuran kinerja pemerintah dilakukan oleh Calluzzo dan Inner (2004) menunjukkan bahwa beberapa faktor teknik dan faktor organisasional meliputi komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, pelatihan dan mandat dari legislatif berhubungan dengan implementasi inovasi sistem pengukuran. Chenhall (2004) dalam penelitian menunjukkan bahwa faktor perilaku selama implementasi akan meningkatkan kegunaan sistem ABCM pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengimplementasian sistem baru, perlu dipertimbangkan faktor-faktor perilaku seperti komitmen dari sumber daya yang terlibat, dukungan manajemen puncak, kejelasan tujuan dan pelatihan.

Sistem informasi memiliki karakteristik yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan, dikategorikan dalam beberapa dimensi yaitu informasi yang diarahkan pada informasi keuangan dan informasi non keuangan, informasi

untuk kepentingan internal dan eksternal atau informasi). Informasi keuangan masa lalu (*histories*) dan masa depan (*future*) (Antony, 1965). Sistem informasi yang dihasilkan oleh PEMDA adalah informasi yang berhubungan dengan APBD, Neraca Daerah, Laporan Arus Kas, Catatan atas Laporan Keuangan Daerah, Dana Dekonsentrasi dan Dana Tugas Pembantuan, Laporan Keuangan Perusahaan Daerah dan data yang berhubungan dengan kebutuhan fiskal dan kapasitas fiskal daerah. SIKD memiliki karakteristik akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana tersirat dalam pasal 3 dan 4 PP No. 56/2005.

Penelitian ini akan menguji pengaruh faktor organisasional seperti Pelatihan, Dukungan Atasan dan Kejelasan Tujuan, dalam meningkatkan penggunaan SIKD terhadap kinerja pada Pemerintah Daerah Kota Ambon dan fokus pada saat ini telah dan sedang mengimplementasikan sistem informasi keuangan daerah (SIKD) yang baru sebagaimana diatur dalam PP Nomor 56 Tahun 2005 dan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006.

1.2. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian maka rumusan pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor organisasional seperti dukungan atasan, kejelasan tujuan dan pelatihan berpengaruh terhadap kegunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah.
2. Apakah penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) berpengaruh terhadap kinerja individu.

3. Apakah Dukungan Atasan, kejelasan tujuan dan pelatihan berpengaruh langsung untuk meningkatkan kinerja individu.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh langsung faktor organisasional seperti dukungan atasan, kejelasan tujuan dan pelatihan dalam meningkatkan penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) terhadap kinerja individu.
3. Menguji pengaruh langsung faktor organisasional seperti dukungan atasan, kejelasan tujuan dan pelatihan terhadap kinerja individu.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan manfaat bagi Peneliti, Pemerintah Daerah, Akademisi dan peneliti selanjutnya. Manfaat penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam akuntansi sektor publik khususnya penggunaan sistem informasi keuangan daerah;
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat bagi pemerintah daerah agar menjadi bahan pertimbangan khususnya memperhatikan faktor

organisasional dalam penggunaan SIKD guna meningkatkan kegunaan sistem tersebut;

- c. Bagi akademisi dan peneliti lanjutan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Telaah Teori

2.1.1. Teori Dasar Sistem Informasi

Sistem merupakan kesatuan kelompok yang mengintegrasikan bagian-bagian yang berfungsi untuk mencapai maksud dan tujuan. Sedangkan informasi merupakan data-data yang sudah diolah sehingga mempunyai makna bagi pemakainya. Menurut Hall (2001) sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan atau subsistem-subsistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan yang sama (*common purpose*).

Sistem Informasi tidak akan lepas dari teknologi informasi artinya keberhasilan atau kesuksesannya akan selalu didukung oleh adanya teknologi informasi. SI merupakan gabungan antara hardware dan software komputer, prosedur-prosedur, dokumentansi, formulir-formulir dan orang yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan, mengolah, dan mendistribusikan data dan informasi.

Teknologi informasi merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan usahanya. Dengan aplikasi dari teknologi informasi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena akan mendapat banyak manfaat dari kecanggihan teknologi informasi. Kemampuan teknologi informasi dari segi teknis telah mengalami perkembangan yang pesat namun implementasi dalam praktek masih memerlukan banyak penyesuaian dan waktu.

Theory of Reasoned Action (TRA) yang dikembangkan oleh Fishbein dan Azjen's (1975) adalah suatu teori yang berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan kegiatan atau tindakan yang beralasan dalam konteks penggunaan teknologi informasi. Seseorang akan memanfaatkan teknologi informasi atau sistem informasi dengan alasan bahwa teknologi atau sistem tersebut akan menghasilkan manfaat bagi dirinya. Perilaku pemakai sistem bersamaan dengan norma sosial dan faktor situasional lainnya memotivasi ke niat atau minat untuk memanfaatkan SI dan pada akhirnya meningkatkan penggunaan SI tersebut.

Penerapan suatu sistem dan teknologi informasi tidak terlepas dari aspek perilaku karena pengembangan sistem terkait dengan masalah individu dan organisasional sebagai pengguna sistem tersebut, sehingga sistem yang dikembangkan harus berorientasi pada penggunaannya. Lina (2007) menyatakan bahwa keberhasilan penerimaan sistem informasi tidak hanya ditentukan oleh bagaimana sistem tersebut bisa memproses suatu informasi dengan baik, tapi juga ditentukan oleh tingkat penerimaan individu terhadap penerapan sistem informasi tersebut.

2.1.2. Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)

Akuntansi adalah suatu sistem. Sistem adalah suatu kesatuan yang terdiri atas subsistem-subsistem atau kesatuan yang terdiri atas kesatuan yang lebih kecil, yang berhubungan satu sama lain dan mempunyai tujuan tertentu.

Sistem informasi adalah sekumpulan komponen pembentuk sistem yang mempunyai keterkaitan antara satu komponen dengan komponen lainnya yang

bertujuan menghasilkan suatu informasi dalam suatu bidang tertentu. Informasi merupakan bagian penting dalam penerapan suatu sistem dalam suatu organisasi. Dalam sistem informasi diperlukannya klasifikasi alur informasi, hal ini disebabkan keanekaragaman kebutuhan akan suatu informasi oleh pengguna informasi. Kriteria dari sistem informasi antara lain adalah fleksibel, efektif dan efisien. Wuryaningrum (2007) menyatakan bahwa suatu organisasi memerlukan keberadaan sistem informasi yang relevan, tepat dan akurat sehingga dapat digunakan dalam mengambil keputusan.

Bodnar (2006) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi. Informasi ini dikomunikasikan kepada beragam pengambilan keputusan.

Suatu sistem mengolah *input* (masukan) menjadi *output* (keluaran). Input sistem akuntansi adalah bukti-bukti transaksi dalam bentuk dokumen atau formulir. *Output*-nya adalah laporan keuangan. Sistem akuntansi pemerintah daerah meliputi serangkaian proses ataupun prosedur, yang dimulai dari pencatatan, penggolongan, dan peringkasan transaksi dan/atau kejadian keuangan serta pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

Dalam rangka penyusunan dan penyajian laporan keuangan pemerintah daerah yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), pasal 97 Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dan dalam pasal 239

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dan PP Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah. bahwa untuk tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah, kepala daerah menetapkan Peraturan Kepala Daerah tentang kebijakan Akuntansi Pemerintah Daerah dengan mengacu pada SAP.

Sistem akuntansi sangat diperlukan untuk menjamin konsistensi dalam pelaporan keuangan dan dapat dijadikan pedoman dalam menyajikan informasi yang diperlukan berbagai pihak untuk berbagai kepentingan (*general purposes financial statements*), karena sistem akuntansi memberikan landasan tentang prosedur, teknik, dan metode yang layak untuk merekam segala peristiwa penting kegiatan pemerintah. Laporan keuangan untuk tujuan umum adalah laporan keuangan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan bersama sebagian besar pengguna laporan (Hendriksen 2005).

Sistem informasi akuntansi pada pemerintah daerah disebut sistem informasi keuangan daerah (SIKD). Informasi memiliki nilai ekonomis jika informasi tersebut dapat mendukung keputusan alokasi sumberdaya sehingga dengan demikian mendukung sistem untuk mencapai tujuan. Penerapan sistem informasi dalam suatu organisasi bertujuan untuk memudahkan pengambilan keputusan dan mengendalikan perilaku. Ini berarti bahwa sistem informasi akuntansi memiliki peran yang penting dalam organisasi. Sistem informasi akuntansi tidak hanya menyajikan fungsi keputusan manajemen dengan menyediakan informasi untuk mengurangi kondisi ketidakpastian (*uncertainty*

environment), namun juga memungkinkan pembuat keputusan untuk meningkatkan berbagai alternatif pilihan tindakan mereka dengan kualitas informasi yang lebih baik (Kren, 1997).

Efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan organisasi diharapkan terjadi pula dalam pengelolaan pemerintah daerah. Peran sistem informasi akuntansi dalam kaitan dengan penerapan otonomi daerah sudah dan sedang berlangsung saat ini membawa konsekuensi logis berupa penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan berdasarkan manajemen keuangan yang sehat yaitu mengenai tata cara dan pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan daerah yang efisien, efektif, transparan dan akuntabel sesuai dengan Asas Umum Penyelenggaraan Negara yang termuat pada pasal 20 UU No. 32 Tahun 2004. Untuk itu dikeluarkan PP 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan PP 56 Tahun 2005 yang mengatur tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD).

Sistem informasi keuangan daerah (SIKD) mempunyai tujuan diantaranya untuk membantu Kepala Daerah dan instansi terkait lainnya dalam melakukan evaluasi kinerja keuangan daerah. Penyelenggaraan SIKD juga untuk mendukung pemerintahan daerah dalam menyusun anggaran daerah, pelaksanaan anggaran dan pelaporan pengelolaan keuangan daerah. Penilaian terhadap peranan sistem informasi mengenai anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) akan digunakan oleh SKPD dan SKPKD.

2.1.3. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha pengarahan dan pendidikan untuk meningkatkan pemahaman mengenai sistem (Chenhall, 2004).

Shield (1989) berpendapat bahwa 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 saran bagi pengguna untuk dapat mengerti, menerima dan merasa nyaman dari perasaan tertekan atau perasaan khawatir dalam proses implementasi. Pelatihan (Training) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Sehingga dalam melaksanakan pelatihan hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan dan sasaran (Husein Umar, 2000).

2.1.4. Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan didefinisikan sebagai kejelasan dari sasaran dan tujuan digunakannya Sistem Akuntansi Keuangan Daerah disemua level organisasi (Chenhall, 2004). Kejelasan tujuan dapat menentukan suatu keberhasilan sistem karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, mereka dapat melaksanakan tugas dengan ketrampilan dan kompetensi yang dimiliki.

Suwardjono (2005) menegaskan bahwa sistem informasi keuangan daerah akan mempunyai peran yang nyata dalam kehidupan sosial ekonomi kalau informasi yang dihasilkan oleh akuntansi dapat mengendalikan perilaku

pengambil kebijakan ekonomik untuk bertindak menuju ke suatu pencapaian tujuan.

Kejelasan Tujuan merupakan suatu bagian dari organisasi yang tidak dapat terpisahkan karena didalamnya tercantum dasar-dasar dari organisasi tersebut supaya implementasi dari tujuan yang disampaikan dapat berhasil dan tercapai untuk semua level organisasi.

2.1.5. Dukungan Atasan

Dukungan atasan diartikan sebagai keterlibatan manajer dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan (Chenhall, 2004). Dukungan atasan juga berpengaruh dalam mendukung suksesnya implementasi sistem baru dan mengembangkan daya inovatif bawahannya.

Menurut Shield (1995) dukungan manajemen puncak (atasan) dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Manajer (atasan) dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan inisiatif strategi yang direncanakan apabila manajer (atasan) mendukung sepenuhnya dalam implementasi.

Dukungan atasan memiliki peranan yang penting dalam pengembangan system informasi. Beberapa alasan yang melatarbelakangi pentingnya dukungan atasan dalam pengembangan system informasi dikemukakan oleh Jackson (1986) dalam Rina Trisnawati (1998) sebagai berikut :

1. Pengembangan sistem merupakan bagian yang terintegrasi dengan perencanaan korporat yang diketahui oleh atasan sehingga system yang

dikembangkan sesuai dengan rencana korporat dan mendukung tercapainya korporat.

2. Dukungan atasan merupakan focus utama dalam proyek pengembangan system.
3. Dukungan atasan menjamin penekanan tujuan korporat dari pada aspek teknisnya.

2.1.6. Kinerja Individual

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya (Sunarta 2005). Sedangkan menurut Mardiasmo (2006) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Dalam penelitian Goodhue dan Thompson (1995) pencapaian kinerja individual dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam organisasi.

Mangkunegara (2002) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Davis (1989) menyatakan bahwa penggunaan sistem aplikasi spesifik akan meningkatkan kinerja dan juga menemukan hubungan kuat antara penggunaan komputer dengan tugas secara pasti. Montazeni (1996) mengemukakan bahwa individu yang memiliki kompetensi yang tinggi, terlatih lebih baik dan lebih mengenal sistem informasi yang diimplementasikan dalam perusahaannya akan dapat dengan lebih baik dalam mengidentifikasi, mengakses dan menginterpretasikan data yang diperlukan. Individu yang terbiasa dengan penggunaan komputer akan dapat menggunakan sistem informasi yang ada dengan lebih baik sehingga akan lebih memenuhi kebutuhan data dalam penyelesaian tugas mereka.

Kinerja individu merupakan hasil kerja individu tersebut dengan mengkombinasikan kemampuan, usaha dan kesempatan dalam melaksanakan tugasnya. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri, dan memiliki kompetensi. Menurut Andraeni (2005), kinerja seseorang akan baik jika dia

memiliki keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena adanya pemberian gaji/upah dan mempunyai harapan akan masa depan yang lebih baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian mengenai hubungan sistem informasi dengan kinerja manajer memberikan kontribusi kepada kita untuk menelaah kembali secara empiris terhadap hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian Zimmerman (1997), menyimpulkan bahwa sistem akuntansi berguna dalam pengambilan keputusan dan mengendalikan perilaku. Sistem informasi akuntansi tidak hanya menyajikan fungsi keputusan manajemen dengan menyediakan informasi untuk mengurangi kondisi ketidakpastian (*uncertainty environment*). Namun juga memungkinkan pembuat keputusan untuk meningkatkan berbagai alternatif pilihan tindakan dengan kualitas informasi yang lebih baik (Kren, 1997).

Neal dan Griffin (1999) meneliti pengaruh keterlibatan manajemen sumber daya manusia (pelatihan, kepemimpinan, dan inovasi) dan factor individual (*ability, personality, and adaptability*) terhadap kinerja individual. Neal dan Griffin menempatkan variabel pengetahuan dan keterampilan, Motivasi dan penggunaan teknologi sebagai mediator pengaruh factor individual dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Neal dan Griffi (1999) menyimpulkan bahwa keseluruhan antecedent dari kinerja ikut membentuk pengetahuan dan ketrampilan, motivasi dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi. Pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh lebih kuat dengan kinerja tugas daripada kinerja kontekstual, motivasi mempunyai pengaruh yang

lebih kuat dengan kinerja kontekstual, dan teknologi mempunyai hubungan yang lebih kuat pada kinerja tugas daripada kinerja kontekstual

Penelitian lain adalah studi Shih dan Venkatesh (2002) yang mengkaji anteseden dan konsekuensi penggunaan teknologi komputer pada konteks keluarga. Model yang diuji pada penelitian tersebut memasukkan variabel kepuasan atas teknologi sebagai konsekuensi, yang dimediasi oleh karakteristik teknologi, meliputi kemudahan penggunaan dan manfaat teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi terhadap karakteristik teknologi (kemudahan dan manfaat) berpengaruh terhadap kepuasan bagi *user*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setianingsih dan Indriantoro (1998) dalam kutipan Nurika Restuningdiah dan Indriantoro 2000, memasukkan dua faktor kontijensi, yaitu dukungan manajemen puncak dan komunikasi pemakai-pengembang dalam hubungan partisipasi dan kepuasan pemakai sistem informasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara partisipasi pemakai dengan kepuasan pemakai. Hasil pengujian terhadap dua faktor kontijensi yang ada menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap kepuasan pemakai sistem informasi, namun komunikasi pemakai-pengembang tidak berpengaruh secara signifikan pada hubungan partisipasi dengan kepuasan pemakai.

Dalam Penelitian Monalisa (2009), tentang Pengaruh Kesiapan Individu Pada Niat Keperilakuan menggunakan E-Learning, *User Acceptance* terhadap sistem pembayaran elektronik belum dapat dirasakan kehadirannya oleh masyarakat. Menurut Dillon & Morris " *User Acceptance* dapat didefinisikan

bahwa pemahaman yang baik dan persepsi yang sesuai terhadap teknologi yang digunakan dapat dipengaruhi oleh tujuan dari karakteristik sistem/teknologi seperti faktor manusia dan interaksi manusia dengan sistem. Sebagai contoh, Social Information Processing Model (SIPM) (Salancik&Pfeffer) memperkirakan perilaku dalam menggunakan teknologi/sistem dipengaruhi oleh informasi, perilaku/kebiasaan.

Penelitian yang dilakukan Abdul Rohman (2009) tentang Pengaruh Implementasi Sistem Akuntansi, Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Fungsi Pengawasan dan kinerja pemerintah Daerah (survei pada Pemerintah Daerah di Jawa Tengah) penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi sistem akuntansi pemerintahan dan implementasi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap fungsi pengawasan intern. Hasil ini mengidentifikasi bahwa implementasi sistem akuntansi dan sistem pengelolaan keuangan daerah dapat mempengaruhi atau memperlancar pelaksanaan fungsi pengawasan intern pada pemda di Jawa Tengah. Implementasi pengelolaan keuangan daerah berorientasi pada kinerja merupakan syarat implementasi konsep *value for money* (VFM) yang merupakan ukuran kinerja pemda.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurlaela (2009) tentang Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah menunjukkan bahwa dari faktor organisasional yang diuji, hanya dukungan atasan yang berpengaruh untuk meningkatkan Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah. Pengaruh pelatihan dan kejelasan tujuan terhadap kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah tidak berhasil

dibuktikan. Konflik kognitif tidak berhubungan positif Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah. Konflik afektif berhubungan negatif Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Chenhall (2004) dimana faktor konflik afektif berhubungan dengan kegunaan sistem ABCM. Hubungan tidak langsung antara faktor organisasional dengan kegunaan sistem yang dimediasi dengan konflik kognitif ada perbedaan yang sangat kecil.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Pelatihan Dengan Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)

Selain faktor teknis, beberapa penelitian menunjukkan bukti empiris bahwa faktor organisasional seperti pelatihan, kejelasan tujuan serta dukungan atasan terhadap implementasi suatu inovasi sistem maupun perubahan model akuntansi manajemen (Krumweide, 1998).

Penelitian tentang implementasi inovasi pengukuran kinerja pemerintah dilakukan oleh Cavalluzzo dan Ittner (2004) menunjukkan bahwa beberapa faktor teknik dan faktor organisasional meliputi komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, pelatihan dan mandat dari legislatif berhubungan dengan implementasi inovasi sistem pengukuran.

Shield (1995) dalam penelitiannya berpendapat bahwa 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 dimengerti, menerima dan merasa nyaman dalam proses implementasinya.

Ferdinand, Agusty (2002), menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan sistem informasi keuangan sangat tergantung pada komitmen dan keterlibatan pegawai pemerintah daerah. Pernyataan ini menandakan sistem informasi keuangan sebagai alat kontrol perlu dipahami oleh personel atau pegawai pemerintah daerah yang berkomitmen, artinya keterlibatan pegawai yang memiliki pemahaman dibidang sistem informasi sehingga perlu didukung dengan pelatihan tentang sistem informasi keuangan daerah. Agar sistem informasi keuangan dapat dipahami secara memadai oleh penyedia informasi keuangan atau pemerintah daerah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sementara yang dapat dirumuskan dalam hipotesis adalah sebagai berikut :

H1a : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Penggunaan SIKD.

2.3.2. Hubungan Kejelasan Tujuan Dalam Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)

Chenhall (2004) dalam penelitian menunjukkan bahwa faktor perilaku mengenai kejelasan daripada tujuan sistem akan dapat memberikan kemudahan selama implementasi dan akan meningkatkan kegunaan sistem.

Sebagai alat kontrol dan alat untuk mencapai tujuan pemerintah, dari kacamata akuntansi, khususnya sistem informasi keuangan, harus dapat berperan dalam mengendalikan roda pemerintahan dalam bentuk pengelolaan keuangan daerah berdasarkan aturan yang berlaku. Sistem informasi keuangan daerah akan

mempunyai peran yang nyata dalam kehidupan sosial ekonomi kalau informasi yang dihasilkan dapat mengendalikan perilaku pengambil kebijakan ekonomik untuk bertindak menuju kesuatu pencapaian tujuan. Sehingga kejelasan tujuan berpengaruh terhadap sukses atau tidaknya dalam implementasi sistem informasi keuangan daerah.

Lina Latifah (2007), berpendapat bahwa kejelasan tujuan dapat menentukan suatu keberhasilan sistem karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, target yang jelas dan faham bagaimana mencapai tujuan, mereka dapat melaksanakan tugas dengan ketrampilan dan kompetensi yang di miliki. Dari penjelasan diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1b : Kejelasan Tujuan berpengaruh positif terhadap penggunaan SIKD

2.3.3 Hubungan Dukungan Atasan Dalam Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)

Menurut Shield (1995) dukungan manajemen puncak (atasan) dalam suatu inovasi dan implementasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Manajer (atasan) dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila manajer (atasan) mendukung sepenuhnya dalam implementasi

Berdasarkan dari uraian literatur diatas, maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut :

H1c : Dukungan Atasan berpengaruh positif terhadap penggunaan SIKD

2.3.4 Penggunaan Sistem Informasi dengan Kinerja Individual

Goodhue dan Thompson (1995) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap pemakai apakah teknologi tersebut mempunyai dampak yang lebih baik atau lebih buruk. Kinerja yang lebih baik tersebut tercapai karena dapat memenuhi kebutuhan individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh D Lone dan Mc Lean (1992) menunjukkan adanya pengaruh pemanfaatan dan perilaku pemakai terhadap kinerja individual. Penelitian Iqbaria (1997) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja individual.

Goodhue dkk. (1995) dalam Tjhai (2003) mengemukakan agar suatu teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individual, maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung.

Berdasarkan dari penjelasan literatur di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

2.3.5 Hubungan Faktor Organisasional dengan Kinerja Individual

Penelitian ini menggunakan tiga dimensi faktor organisasional dalam implementasi yang akan diuji meliputi pelatihan, kejelasan tujuan dan dukungan atasan.

Pelatihan yang dilaksanakan atau diikuti oleh individu merupakan pengembangan keahlian yang harus dimiliki oleh setiap orang untuk diimplementasikan dalam pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Adanya dukungan atasan kepada karyawan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh dukungan baik dalam skala sosial maupun dalam organisasi itu sendiri baik dari atasan maupun rekan sekerja. Relasional organisasional internal ini menurut Yoon dan Lim (1999) dimaksudkan sebagai dukungan yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan sehingga tercipta suatu motivasi karyawan untuk saling membantu dalam setiap aktivitas kerjanya di dalam perusahaan. Sehingga kinerja dari karyawan semakin meningkat.

Dari sudut perspektif motivasional, seorang individu memerlukan dorongan cukup untuk mengerjakan sebuah tugas secara efektif. Kejelasan tujuan dapat memperkuat harapan dari usaha suatu kinerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja akan suatu pekerjaan (Jackson dan Schuler, 1985)

Sedangkan variabel kinerja individual diukur melalui kuantitas kerja individu, kualitas kerja individu, efisiensi, standar kualitas, usaha, standar profesional, ketepatan karyawan, pengetahuan karyawan dan kreatifitas karyawan. Kinerja individual dalam penelitian adalah pencapaian serangkaian tugas individu dengan dukungan faktor organisasional dalam hal ini adalah Pelatihan, dukungan atasan, dan kejelasan tujuan. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari faktor organisasional yang saling mendukung satu

dengan yang lainnya sehingga kinerja individu dapat ditingkatkan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan teori dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3a : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

H3b : Kejelasan tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja individual

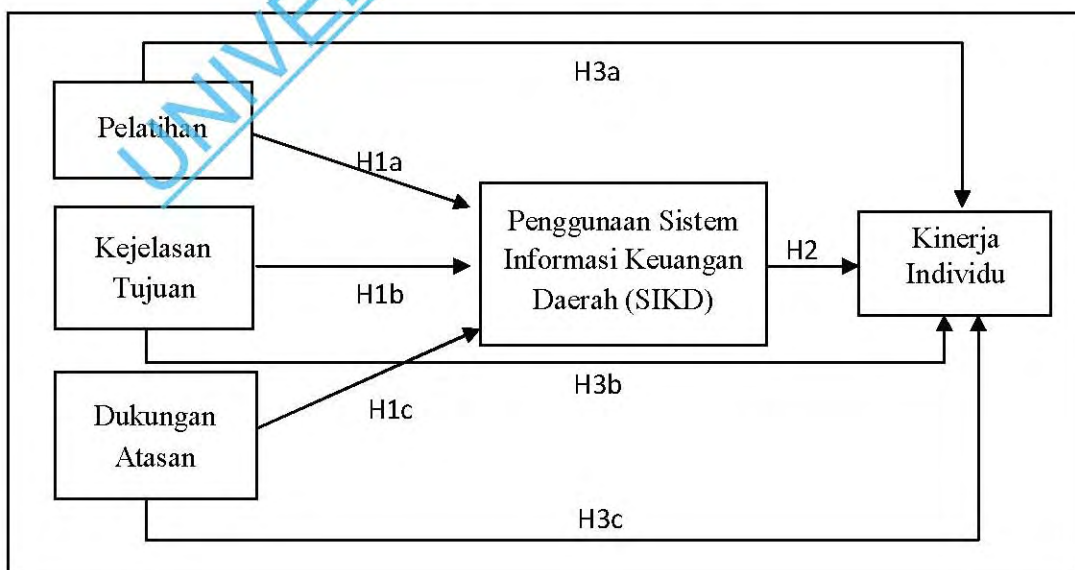
H3c : Dukungan atasan berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

2.4. Kerangka Pemikiran Teortis

Model kerangka pemikiran teoritis menggambarkan hubungan faktor organisasional yang meliputi pelatihan, dukungan atasan dan kejelasan tujuan dengan Penggunaan Sistem informasi keuangan daerah terhadap kinerja dan hubungan langsung antara faktor organisasional dengan kinerja individu dapat digambarkan berikut:

Gambar 2.1

Model Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pengujian hipotesis (*hypotheses testing*) yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek dari seseorang atau kelompok yang menjadi subyek penelitian atau responden (Indriantoro dan Supomo, 1999), sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang merupakan jawaban responden atas beberapa pertanyaan yang diajukan peneliti dalam bentuk kuesioner atau angket.

3.2. Populasi dan Sampling Penelitian

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Pengguna SIKD yang bekerja pada SKPD di lingkungan Pemerintahan Kota Ambon yang menduduki jabatan struktural maupun pengelola SIKD. Sampel dalam penelitian ini adalah kepala SKPD, Sekretaris/Kepala Tata Usaha dan staf bagian Keuangan pada semua SKPD yang berjumlah 112 orang. Pertimbangan dalam pemilihan sampel tersebut karena Kepala SKPD, Sekretaris/Kepala Tata Usaha memiliki kewenangan dalam menentukan SDM yang mampu untuk mengelola SIKD dimana mereka terlibat mulai dari merencanakan sampai dengan implementasi

penggunaan SIKD, yang memungkinkan akan berpengaruh terhadap sikap dan kinerja staf atau pegawai.

Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan tujuan tertentu. Kriteria sampel penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas/Kantor/Badan pada Pemerintah Kota Ambon yang menggunakan teknologi informasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3.3. Teknik Analisa Data

Data hasil penelitian dianalisis dengan alat statistik yang terdiri dari :

3.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan lama bekerja).

3.3.2 Uji Kualitas Data

Sebelum data diolah dan dianalisis, maka terlebih dahulu harus dilakukan pengujian terhadap kualitas data untuk mengetahui kesungguhan para responden dalam menjawab pertanyaan, yakni uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.3.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi, maka diperlukan pengujian asumsi klasik, yang meliputi pengujian : (1) normalitas, (2) multikolinearitas, dan (3) heteroskedastisitas.

3.3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah tiap-tiap bagian variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian hipotesis penelitian, data diasumsikan bersifat normal, dengan kata lain distribusi skor yang diperoleh dari instrument penelitian akan dibandingkan dengan distribusi normal. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan seberapa baik sebuah sampel random data menjajagi distribusi teoritis tertentu.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan grafik normal plot.

3.3.3.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi hubungan yang sempurna/kuat antar variabel-variabel independen. Uji multikolinearitas terjadi karena variabel independen lebih dari satu (multivariate) dan dikhawatirkan ada hubungna yang kuat diantaranya. Adanya hubungan yang kuat diantara variabel-variabel independen menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi sangat mirip dan sulit memisahkan pengaruh dari variabel independen secara individual sehingga menimbulkan bias dalam spesifikasi. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan

menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *Tolerance*. Multikolinearitas terjadi jika VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,1.

3.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya.

3.3.4. Uji Hipotesis

Metode statistik yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan program SPSS. Metode ini digunakan untuk menguji kekuatan hubungan antara Pelatihan, Dukungan Atasan dan Kejelasan Tujuan dengan penggunaan SIKD, dan hubungan antara SIKD dan Faktor Organisasional terhadap Kinerja Individual. Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$(1) \quad Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots$$

$$(2) \quad Y_2 = \alpha + \beta_4 Y_1 + \beta_5 X_4 + \varepsilon \dots\dots\dots$$

Keterangan :

Y1 : Penggunaan SIKD

Y2 : Penggunaan SI

X1 : Pelatihan

X2 : Dukungan Atasan

X3 : Kejelasan Tujuan

X4 : Faktor-Faktor Organisasional

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

ε : Error

Untuk menguji apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya digunakan Uji - t (Uji hipotesis secara parsial). Uji hipotesis secara parsial adalah menguji setiap koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya. Dengan menggunakan SPSS 16 untuk uji parsial dilihat tabel Coefficient pada signifikan- t dengan tingkat $\alpha = 0,10$, apabila hasil t -sig $< 0,10$ maka variable bebas tersebut signifikan sehingga hipotesis alternatif diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.3.5. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah sebuah model untuk menentukan arah keterhubungan sejumlah variabel independen dengan variabel dependen. Analisis jalur dikembangkan oleh Dewall Wright untuk menentukan variabel independen tertentu yang mempunyai keterhubungan atau pengaruh (*effect*) langsung dan tidak langsung terhadap variabel dependen.

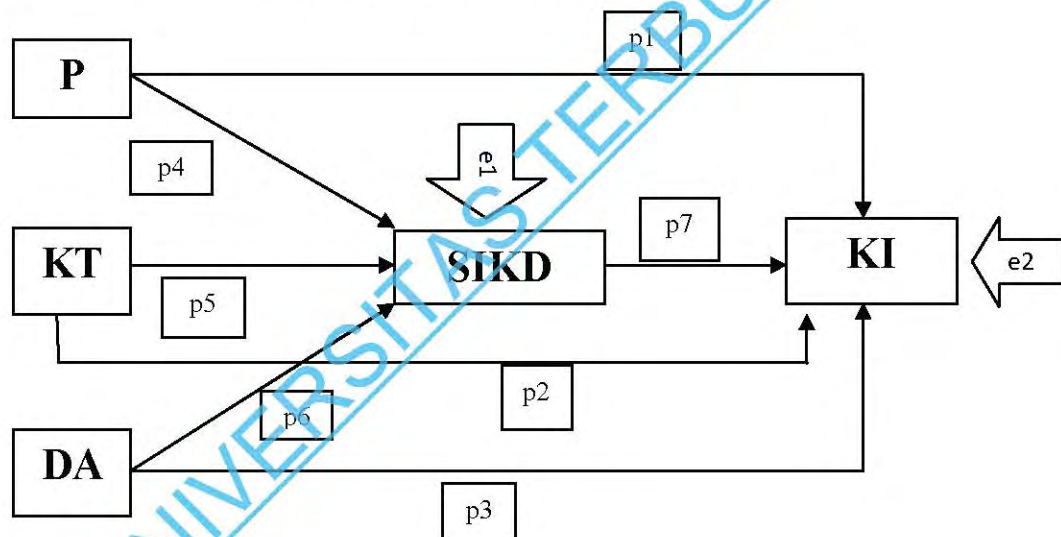
Menurut Ghozali (2009), Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis bregresi untuk menaksir hubungan kausal antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-

akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel.

Analisis jalur dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan nama Uji Sobel (Ghozali, 2009). Uji Sobel digunakan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel-variabel independen terhadap kinerja individu melalui penggunaan SIKD.

Gambar 3.1

Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)



3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Terdapat 5 (lima) variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Variabel Faktor Organisasional yang meliputi Pelatihan, Kejelasan Tujuan dan Dukungan Atasan, variabel Sistem Informasi Keuangan Daerah, dan Variabel Kinerja Individual .

Adapun defenisi dan pengukuran dari 5 (lima) variable tersebut adalah :

3.4.1. Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah

Penggunaan sistem informasi berhubungan dengan perilaku menggunakan sistem informasi tersebut untuk menyelesaikan tugas. Pengukurannya seperti frekuensi penggunaan atau diversifikasi program aplikasi yang digunakan (Thompson, et al 1991). Variabel penggunaan sistem informasi Keuangan Daerah menggunakan 10 (sepuluh) item pertanyaan dengan skala likert 1 – 5

Adapun kegunaan sistem informasi keuangan daerah ini diharapkan dapat memenuhi tuntutan dari masyarakat tentang transparansi dan akuntabilitas dari lembaga sektor publik. Sistem informasi Keuangan Daerah dapat berguna untuk mengelola dana secara transparan, ekonomis, efektif, efisien dan akuntabel.

3.4.2. Pelatihan

Pelatihan (*training*) computer yang diberikan perusahaan sangat mempengaruhi keberhasilan seseorang pemakai system informasi dalam pelaksanaan kerja yang melibatkan penggunaan istem informasi. Hal ini disebabkan karena setiap perusahaan pun dapat memiliki system informasi yang berbeda-beda bahkan dalam satu perusahaan pun dapat memiliki system informasi yang berbeda antara satu bagian dengan bagian yang lain.

Dengan adanya perbedaan pengoperasian ini menuntut para penggunanya untuk dapat menguasai cara penggunaan system informasi secara maksimal. Untuk dapat menguasai pengoperasian system informasi tersebut setiap karyawan biasanya harus diberikan pelatihan. Dengan diberikannya pelatihan maka diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Pelatihan terdiri dari 6 (enam) item pertanyaan yang dikembangkan oleh Shield dan Young (1989). Skala Likert 1-5 digunakan untuk mengukur respon dari responden.

3.4.3. Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan didefinisikan sebagai kejelasan dari sasaran dan tujuan digunakannya sakt di semua level organisasi (Chenhall, 2004). Kejelasan tujuan dapat menentukan suatu keberhasilan sistem karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, mereka dapat melaksanakan tugas dengan ketrampilan dan kompetensi yang dimiliki. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Kejelasan Tujuan terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan yang dikembangkan oleh Shield dan Young (1989). Skala Likert 1-5 digunakan untuk mengukur respon dari responden.

3.4.4. Dukungan Atasan

Dukungan atasan diartikan sebagai keterlibatan manajer dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan (Chenhall, 2004). Dukungan atasan juga berpengaruh dalam mendukung suksesnya implementasi sistem baru dan mengembangkan daya inovatif bawahannya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Dukungan Atasan terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan yang dikembangkan oleh Shield dan Young (1989). Skala Likert 1-5 digunakan untuk mengukur respon dari responden.

3.4.5. Kinerja Individual

Kinerja individual yang dimaksud adalah pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada (Goodhue dan Thompson,

1995). Kinerja individual berkaitan dengan pemanfaatan sistem komputer oleh individu dalam meningkatkan kinerjanya dan seberapa besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan produktivitas penyelesaian tugas individu, sehingga individu merasa lebih produktif dan kreatif. Variabel kinerja individu menggunakan model dari Jumaili (2005) dengan delapan item pertanyaan.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Penelitian

4.1.1. Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan sebanyak 112 kuesioner kepada responden, yaitu Kepala SKPD, Sekretaris/Kepala Tata Usaha dan staf/pegawai SKPKD (Dinas/Badan/Kantor). Waktu pengiriman dimulai dari tanggal 25 Maret sampai dengan 15 April 2011. Kuesioner yang kembali sebanyak 80 (71,42%) termasuk 4 kuesioner yang diisi tidak lengkap, sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 71 (63,39 %).

Adapun rincian jumlah pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirimkan	112
Kuesioner yang kembali	80
Kuesioner yang diisi tidak lengkap	9
Kuesioner yang dipakai dalam pengolahan data	71
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>)	71,42%
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>) yang digunakan	63,39%

Sumber : Data primer diolah, 2011

4.1.2. Gambaran Umum Responden

Jumlah responden yang dipakai untuk pengolahan data dalam penelitian ini sebanyak 71 orang, akan tetapi Gambaran umum mengenai profil responden dapat dilihat pada tabel 4.2. dibawah ini.

Tabel 4.2
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
a. Pria	28	39,43 %
b. Wanita	43	60,56 %
Umur :		
a. 20 – 30 tahun	12	16,90 %
b. 31 – 40 tahun	23	32,39 %
c. 41 tahun keatas	36	50,70 %
Jabatan :		
a. Kepala SKPD	15	21,12 %
b. KTU/Sekretaris	25	35,21 %
c. Staf	31	43,66 %
Pendidikan :		
a. S3	-	0 %
b. S2	2	2,82 %
c. S1	47	66,2 %
d. D3	2	2,82 %
e. SLTA	20	28,17 %
Masa kerja :		
a. 1 – 10 tahun	29	40,85 %
b. 11 – 20 tahun	15	21,13 %
c. 21 – 30 tahun	24	33,80 %
d. > 30 tahun	3	4,23 %

Sumber : Data primer diolah, 2011

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 71 responden terdapat 28 responden pria (39,43%) dan 43 responden wanita (60,56%). Berdasarkan umur, responden

penelitian terdiri dari 12 orang (16,90%) berumur antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun, 23 orang (32,39%) berumur antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun, 36 orang (50,70%) berumur diatas 40 tahun. Responden yang menjabat sebagai kepala SKPD 15 orang (21,12%), yang menjabat sebagai Kepala Tata Usaha dan Sekretaris 25 orang (35,21%), dan 31 Responden (43,66%) sebagai staf. Tingkat pendidikan responden untuk SLTA sejumlah 20 orang (28,17%), D3 sebanyak 2 (2,82%), S1 sejumlah 47 orang (66,2%), S2 sebanyak 2 orang (2,82%).

4.1.3 Statistik Diskriptif

Data yang diperoleh dari kuesioner ditabulasi untuk tujuan analisis data. Deskripsi dari statistik variabel penelitian adalah untuk menggambarkan tentang tanggapan responden yang menunjukkan tentang teoritis, rentang aktual, rata-rata dan standar deviasi dari variabel-variabel penelitian meliputi variabel, pelatihan, kejelasan tujuan, dukungan atasan, penggunaan SIKD, dan kinerja individual. Tabel statistik deskriptif disajikan dalam tabel 4.3 sampai 4.7

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif : Pelatihan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	71	1	5	3.92	.770
P2	71	1	5	3.15	1.117
P3	71	1	5	3.94	.826
P4	71	1	5	3.99	.784
P5	71	1	5	3.87	.827
P6	71	2	5	3.92	.692
Valid N (listwise)	71				

Sumber : Data primer diolah, 2011

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden menjawab setiap item pernyataan variable pelatihan dari tidak setuju (skala 1) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Tabel 4.3 juga menunjukkan bahwa responden menjawab pernyataan secara rata-rata lebih besar dari 3 atau mendekati 4, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden rata-rata setuju dengan atribut pernyataan tersebut. Sehingga peranan pelatihan sangat penting dalam pemanfaatan SIKD.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif : Kejelasan Tujuan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KT1	71	3	5	4.14	.593
KT2	71	3	5	4.01	.573
KT3	71	3	5	3.92	.470
KT4	71	2	5	4.03	.632
Valid N (listwise)	71				

Sumber : Data primer diolah, 2011

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden menjawab setiap item pernyataan variabel kejelasan tujuan dari netral (skala 3) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Tabel 4.4 juga menunjukkan bahwa responden menjawab pernyataan secara rata-rata lebih besar dari 3,9 sampai mendekati 4 sehingga simpulannya responden setuju bahwa SIKD berdampak cukup tinggi terhadap tujuan perusahaan.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif : Dukungan Atasan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DA1	71	2	5	4.03	.717
DA2	71	2	5	3.83	.676
DA3	71	2	5	3.85	.601
DA4	71	3	5	4.14	.515
Valid N (listwise)	71				

Sumber : Data primer diolah, 2011

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden menjawab setiap item pernyataan variabel dukungan atasan dari tidak setuju (skala 2) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Tabel 4.5 juga menunjukkan bahwa responden menjawab pernyataan secara rata-rata lebih besar dari 3,8 sampai mendekati 4 sehingga dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan dukungan dari atasan terhadap pemanfaatan SIKD.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif : Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIKD1	71	2	5	3.92	.692
SIKD2	71	3	5	4.07	.516
SIKD3	71	3	5	3.87	.505
SIKD4	71	2	5	3.65	.795
SIKD5	71	2	5	3.86	.703
SIKD6	71	2	5	3.87	.695
SIKD7	71	2	5	4.01	.784
SIKD8	71	2	5	3.96	.745
SIKD9	71	2	5	3.61	.836
SIKD10	71	2	5	3.73	.608
Valid N (listwise)	71				

Sumber : Data primer diolah, 2011

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden menjawab setiap item pernyataan variabel Sistem Informasi Keuangan daerah dari tidak setuju (skala 2) sampai

dengan sangat setuju (skala 5). Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden menjawab pernyataan rata-rata lebih besar dari 3,6 sampai mendekati 4 sehingga dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan penggunaan SIKD pada setiap SKPD di Pemerintah Kota Ambon.

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif : Kinerja Individual

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja1	71	2	5	3.99	.765
Kinerja2	71	2	5	3.90	.679
Kinerja3	71	2	5	4.04	.642
Kinerja4	71	2	5	4.06	.607
Kinerja5	71	2	5	3.65	.880
Kinerja6	71	2	5	3.77	.701
Kinerja7	71	2	5	3.92	.712
Kinerja8	71	3	5	4.00	.561
Valid N (listwise)	71				

Sumber : Data primer diolah, 2011

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden menjawab setiap item pernyataan kinerja individual dari tidak setuju (skala 2) sampai dengan sangat setuju (skala 5). Tabel 4.7 juga menunjukkan bahwa item pernyataan kinerja individual secara rata-rata lebih besar dari 3 sampai mendekati 4, sehingga dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan mengenai kinerja individual bahwa penggunaan SIKD sangat membantu dalam peningkatan kinerja individual.

4.2. Uji Kualitas Data

Pada pengujian instrumen data, yang merupakan uji kualitas data meliputi uji validitas (*validity test*) dan uji realibilitas (*reliability test*) dapat dijabarkan sebagaimana di bawah ini :

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan variabel yang ingin diukur. Uji validitas yang dilakukan di sini adalah dengan menentukan (menganalisis) nilai koefisien korelasi *pearson*. Dalam hal ini, uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabelnya.

Hasil uji validitas dengan metode korelasi *pearson* pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi setiap item pertanyaan dengan total skor variabelnya masing-masing adalah signifikan pada tingkat 0,01 (*two-tailed*). Hasil uji validitas diikhtisarkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel				
	P	KT	DA	SIKD	KI
Butir 1. <i>Pearson Correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i>	0.780** 0.000	0.813** 0.000	0.687** 0.000	0.814** 0.001	0.620** 0.001
Butir 2. <i>Pearson Correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i>	0.631** 0.000	0.879** 0.000	0.810** 0.000	0.771** 0.000	0.739** 0.000
Butir 3. <i>Pearson Correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i>	0.887** 0.000	0.774** 0.000	0.659** 0.000	0.743** 0.000	0.514** 0.000
Butir 4. <i>Pearson Correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i>	0.896** 0.000	0.821** 0.000	0.663** 0.000	0.760** 0.000	0.756** 0.000
Butir 5. <i>Pearson Correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i>	0.803** 0.000			0.745** 0.000	0.594** 0.000
Butir 6. <i>Pearson Correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i>	0.747** 0.000			0.433** 0.000	0.772** 0.000
Butir 7. <i>Pearson Correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i>				0.627** 0.000	0.770** 0.000
Butir 8. <i>Pearson Correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i>					0.778** 0.000
Butir 9. <i>Pearson Correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i>					0.763** 0.000
Butir 10. <i>Pearson Correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i>					0.652** 0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data primer diolah, 2011

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60 (Nunally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

Reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha
Pelatihan (P)	0.864
Kejelasan Tujuan (KT)	0.837
Dukungan Atasan (DA)	0.660
SIKD (SI)	0.881
Kinerja Individu (KI)	0.829

Sumber : Data primer diolah, 2011

Berdasarkan data Tabel di atas menunjukkan koefisien alpha untuk variabel P sebesar 0.864, variabel KT sebesar 0.837, variabel DA sebesar 0.660, variable SI sebesar 0.881 dan variabel KI sebesar 0.829. Dengan demikian berarti bahwa instrumen untuk keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel untuk pengujian selanjutnya.

4.3. Pengujian Asumsi Klasik

Hasil regresi untuk melakukan pengujian asumsi klasik ternyata menemukan pelanggaran terhadap 1 uji asumsi klasik yaitu Heterokedastisitas. Untuk itu perlu dilakukan pengobatan terhadap masalah tersebut. Untuk mengobati terhadap pelanggaran asumsi klasik ini, maka model regresi harus dirubah kedalam bentuk logaritma natural yaitu model **semi-log** dan **double-log**. Model **semi-log** yaitu sebelah kiri persamaan yaitu variable dependen kita ubah menjadi bentuk logaritma natural dan sebelah kanan persamaan tetap, atau sebaliknya semua variable independen diubah menjadi bentuk logaritma natural dan variable dependen tetap. Bisa juga dilakukan dengan model **double-log** yaitu sebelah kanan maupun kiri persamaan diubah dalam bentuk logaritma natural.

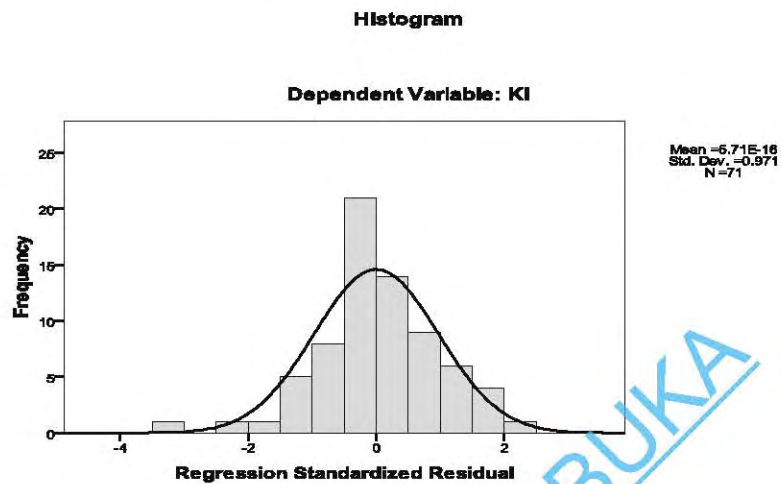
Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti terhadap kedua bentuk pengobatan terhadap pelanggaran pengujian asumsi klasik ini, dapat disimpulkan bahwa model yang memenuhi asumsi klasik multikoloneritas, autokorelasi, normalitas dan heterokedastisitas adalah model **semi-log** yaitu merubah variable independen (P, KT, DA, SI) menjadi bentuk logaritma natural dan variable dependen (KI) tetap, sehingga model regresi menjadi seperti dibawah ini:

$$KI = a + b_1 \text{Ln}P + b_2 \text{Ln}KT + b_3 \text{Ln}DA + b_4 \text{Ln}SI + e$$

4.3.1. Uji Normalitas Data

Untuk menjamin data dari sampel penelitian telah didistribusi secara normal, maka dilakukan pengujian normalitas data dengan melihat *histogram* yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Agar pengujian normalitas data menjadi lebih handal maka digunakan juga metode *normal probability plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov terhadap masing-masing variabel. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa seluruh data telah berdistribusi secara normal pada seluruh variabel. Hasil dapat dilihat pada gambar di bawah ini (Histogram & normal probability plot) dan tabel Uji Kolmogorov-Smirnov.

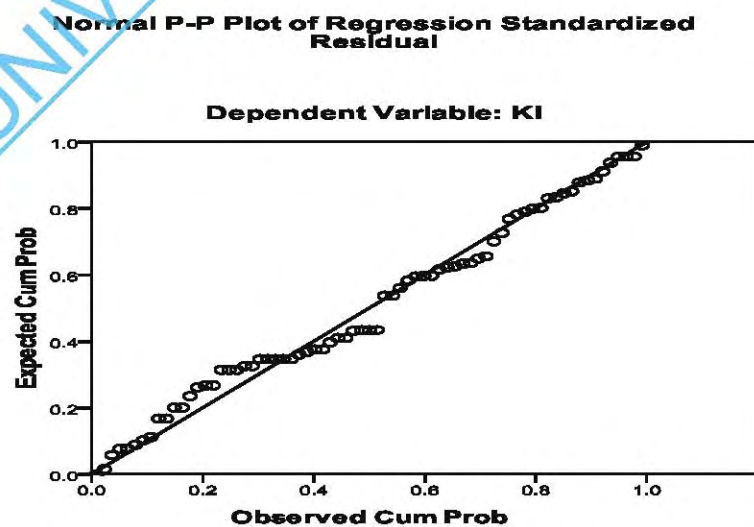
Gambar 4.1
Grafik Histogram



Sumber : Data primer diolah, 2011

Sedangkan hasil uji normalitas data yang berupa grafik normal plot dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini.

Gambar 4.2
Grafik Normal Probability Plot



Sumber : Data primer diolah, 2011

Dengan melihat tampilan grafik histogram yang seimbang dan titik-titik pada grafik normal probability plot yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan pola distribusi yang normal.

Tabel 4.10
Pengujian Normalitas Data

Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig (2-tiled)	Sig.	Keterangan
0,740	0,644	$P > 0.05$	Distribusi Normal

Sumber : Data primer diolah, 2011

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas juga menunjukkan bahwa tingkat signifikansi berada di atas 5%. Hal ini berarti bahwa data telah berdistribusi secara normal. Data dapat dikatakan berdistribusi secara normal jika tingkat signifikansi dari hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 5% (> 0.05) dan dikatakan tidak berdistribusi secara normal jika data lebih kecil dari 5% (< 0.05).

4.3.2. Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance value* dibawah 0,10 atau *variance inflation factor* diatas 10 maka terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel dibawah yang menunjukkan nilai Tolerance dan VIF (*variance inflation factor*). Hasil pengujian menunjukkan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi

angka 10, berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel (Ghozali, 2006). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Ln P	0.626	1.598	Tidak ada multikolinearitas
Ln_KT	0.647	1.545	Tidak ada multikolinearitas
Ln_DA	0.535	1.870	Tidak ada multikolinearitas
Ln_SI	0.456	2.195	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2011

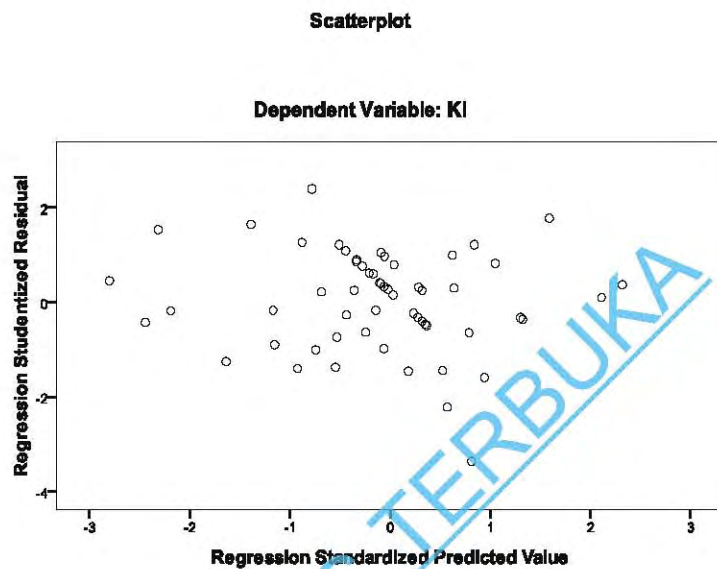
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2006).

Untuk menguji tidak terjadinya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *grafik scatterplot* untuk melihat nilai prediksi variable dependen (Kinerja Individual) dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.3
Grafik Scatterplot



Sumber: Data primer diolah, 2011

Terlihat pada grafik bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedstisitas pada model regresi.

Untuk lebih memberikan hasil pengujian yang meyakinkan digunakan juga *uji glejser*. Pengujian yang digunakan adalah bila nilai probabilitas < 0.05 , berarti terjadi heteroskedastisitas namun sebaliknya apabila nilai probabilitas > 0.05 maka akan terjadi homoskedastisitas.

Tabel 4.12
Pengujian Heteroskedastisitas Variabel (SPKK, KP) Terhadap Absolut Residual (KM) dengan Menggunakan Uji Glejser.

Variabel Bebas	t_{hitung}	Sig	Interpretasi
Ln P	0.027	0.979	homoskedastisitas
Ln KT	-1.463	0.148	homoskedastisitas
Ln DA	1.715	0.091	
Ln SI	0.073	0.942	

Sumber: Data primer diolah, 2011

Hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ditunjukkan nilai probabilitas tidak signifikan pada 0.05 dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (Nilai $T_{tabel} : \alpha = 5\% = 1.99$).

4.4. Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda untuk pengujian hipotesis, sedangkan untuk menguji pengaruh mediasi variabel sistem informasi keuangan daerah (SI) terhadap hubungan antara faktor organisasional (P, KT, DA) dengan kinerja individual (KI) digunakan metoda analisis jalur (*Path Analysis*). Koefisien jalur dihitung berdasarkan dua persamaan structural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan.

$$\text{Persamaan 1..... SI} = a + b_1 \text{LnP} + b_2 \text{LnKT} + b_3 \text{LnDA} + e$$

$$\text{Persamaan 2..... KI} = a + b_1 \text{LnP} + b_2 \text{LnKT} + b_3 \text{LnDA} + b_4 \text{LnSI} + e$$

4.4.1. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan program SPSS untuk menguji hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13

Tabel Pengujian Hipotesis 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.097	.310		3.536	.001
	Pelatihan	.297	.048	.518	6.250	.000
	Kejelsan Tujuan	.139	.109	.130	1.281	.204
	Dukungan Atasan	.449	.114	.400	3.930	.000
R ² : 0.524						
F _{hitung} : 26.688						

Sumber: Data primer diolah, 2011

a. Pengujian Hipotesis 1a

Hipotesis 1a (H_{1a}) mengatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD). Dari hasil analisis pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki hubungan positif 0,297 dengan t-hitung sebesar 6,250 dan signifikan pada 0,05 (tingkat signifikansi sebesar 0,000) terhadap SIKD.

Jika dilihat arah dari koefisien beta variabel Pelatihan nampak bahwa hubungannya positif dan signifikan yang berarti bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap sistem informasi keuangan daerah (SIKD). Dengan demikian, hipotesis 1a (H_{1a}) yang menyatakan bahwa

terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap sistem informasi keuangan daerah (SIKD) dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis 1b

Hipotesis 1b (H_{1b}) menyatakan bahwa Kejelasan Tujuan berpengaruh terhadap SIKD. Dari hasil analisis regresi berganda pada table 4.13, menunjukkan bahwa variabel kejelasan tujuan memiliki hubungan positif 0.139 dengan nilai t-hitung 1.281 tetapi tidak signifikan pada tingkat 0.05 (tingkat signifikansi 0.204) terhadap SIKD. Berdasarkan arah hubungannya yang positif tetapi tidak signifikan menunjukkan bahwa Kejelasan Tujuan tidak memiliki pengaruh terhadap SIKD. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1b tidak dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis 1c

Hipotesis 1 (H_{1c}) mengatakakan bahwa Dukungan Atasan berpengaruh terhadap SIKD. Dari hasil analisis regresi berganda pada table 4.13, menunjukkan bahwa variabel Dukungan Atasan memiliki hubungan positif 0.449 dengan nilai t-hitung positif 3.930 dan signifikan pada tingkat 0.05 (tingkat signifikansi 0.000). Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan arah hubungan yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa Dukungan Atasan berpengaruh terhadap SIKD. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1c diterima.

Tabel 4.14

Tabel Pengujian Hipotesis 2 dan 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-59.406	5.940		-10.001	.000
Pelatihan	4.535	1.051	.307	4.315	.000
Kejelasan Tujuan	9.797	1.931	.355	5.073	.000
Dukungan Atasan	-2.092	2.228	-.072	-.939	.351
SIKD	14.162	2.147	.550	6.597	.000
R ² : 0.778					
F _{hitung} : 62.387					

Sumber : Data primer diolah, 2011

d. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 (H_2) mengatakan bahwa SIKD berpengaruh terhadap kinerja individual. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil analisis regresi berganda untuk pengaruh SIKD terhadap kinerja individual pada tabel 4.14, menunjukkan bahwa variabel SIKD memiliki hubungan positif 14.162 dengan nilai t-hitung positif 6.597 dan signifikan pada tingkat 0.05 (tingkat signifikansi 0.000). Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan arah hubungan yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa SIKD berpengaruh terhadap kinerja individual. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

e. Pengujian Hipotesis 3a

Hipotesis 3a (H_{3a}) mengatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Individual. Dari hasil analisis pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki hubungan positif 4,535 dengan t-hitung sebesar

positif 4,315 dan signifikan pada 0,05 (tingkat signifikansi sebesar 0,000) terhadap Kinerja Individual (KI).

Jika dilihat arah dari koefisien beta variabel Pelatihan nampak bahwa hubungannya positif dan signifikan yang berarti bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Individual. Dengan demikian, hipotesis 3a (H_{3a}) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap Kinerja Individual dapat diterima.

f. Pengujian Hipotesis 3b

Hipotesis 3b (H_{3b}) menyatakan bahwa Kejelasan Tujuan berpengaruh terhadap Kinerja Individual. Dari hasil analisis regresi berganda pada table , menunjukkan bahwa variabel kejelasan tujuan memiliki hubungan positif 9.797 dengan nilai t-hitung positif 5.073 dan signifikan pada tingkat 0.05 (tingkat signifikansi 0.000) terhadap Kinerja Individual. Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa Kejelasan Tujuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual, sehingga hasil dari hipotesis 3b dapat diterima.

g. Pengujian Hipotesis 3c

Hipotesis 3c (H_{3c}) mengatakan bahwa Dukungan Atasan berpengaruh terhadap Kinerja Individual. Dari hasil analisis regresi berganda pada table 4.14, menunjukkan bahwa variabel Dukungan Atasan memiliki hubungan negatif 2.092 dengan nilai t-hitung negatif -0.939 dan tidak signifikan pada tingkat 0.05 (tingkat signifikansi 0.351). Berdasarkan hasil pengujian yang

menunjukkan arah hubungan yang negatif dan tidak signifikan bahwa Dukungan Atasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Individual. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3c tidak dapat diterima.

4.4.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing factor organisasional dalam penggunaan SIKD terhadap kinerja individu. Disamping itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui secara langsung hubungan factor organisasional (meliputi pelatihan, kejelasan tujuan dan dukungan atasan) berpengaruh terhadap kinerja individual yang dimediasi oleh SIKD.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa :

- a. Hipotesis penelitian 1a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap system informasi keuangan daerah (SIKD). Hal ini membuktikan bahwa dengan pelatihan penggunaan SIKD yang telah diikuti oleh staf/pegawai maka implementasi dari SIKD dapat dilaksanakan dengan baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Chenhall (2004) yang berhasil membuktikan bahwa training berhubungan positif dengan kegunaan ABCM pada tingkat signifikansi 10%. Hasil penelitian Cavalluzo dan Ittner (2004) juga berhasil membuktikan bahwa pelatihan terbukti berhubungan positif dengan kesuksesan implementasi sistem pengukuran kinerja pada tingkat signifikansi 10%.

- b. Hipotesis penelitian 1b tidak diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kejelasan tujuan tidak berpengaruh terhadap system informasi keuangan daerah (SIKD). Hal ini membuktikan bahwa kejelasan tujuan yang ada tidak sepenuhnya mendukung penggunaan sistem informasi keuangan daerah. Hal ini berbeda dengan hasil temuan Chenhall (2004), yang berhasil membuktikan adanya hubungan positif antara kejelasan tujuan dengan kegunaan sistem ABCM pada tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian yang berbeda ini disebabkan karena suatu ketidakjelasan tujuan dari Sistem Informasi Keuangan Daerah. Hal ini disebabkan karena berubahnya regulasi atau Undang-Undang yang mengatur Sistem Informasi Keuangan Daerah dan standar operasional prosedur (SOP) belum dimiliki atau belum dilaksanakan dengan maksimal.
- c. Hipotesis penelitian 1c diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan atasan berpengaruh terhadap system informasi keuangan daerah. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh atasan maka implementasi system informasi dapat berjalan dengan baik, sehingga penggunaan system informasi keuangan daerah dapat ditingkatkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Cavalluzzo dan Ittner (2004) yang menemukan bahwa dukungan atasan akan berpengaruh positif dalam implementasi sistem sehingga dapat meningkatkan kegunaan dari sistem. Penelitian Chenhall (2004) juga memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan manajemen puncak dengan kegunaan ABCM pada tingkat signifikansi 5%.

- d. Hipotesa penelitian kedua diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi keuangan daerah (SIKD) berpengaruh terhadap kinerja individu, hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi penggunaan SIKD maka dapat meningkatkan kinerja individu. Jika ditinjau dari intensitas, frekuensi penggunaan sistem informasi pada setiap SKPD pada pemerintah Kota Ambon maka ada pengaruh positif dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja individual dari pengguna SIKD. Hasil penelitian ini mendukung teori model *Technology to Performance chain (TPC)* bahwa teknologi sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pada tingkat individual. Agar teknologi sistem informasi memberikan dampak positif terhadap kinerja individual, maka teknologi sistem informasi tersebut harus dimanfaatkan dan harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini mendukung Goodhue dan Thompson (1995), Diana (2001) dan Sunarta (2005) yang memberikan bukti empiris bahwa Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.
- e. Hipotesa penelitian 3a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dengan kinerja individu. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi pelatihan yang diikuti oleh staf/pegawai dapat meningkatkan kinerja individu. Pelatihan yang dilaksanakan/diikuti bertujuan untuk membantu dalam memahami penggunaan sistem informasi sehingga implementasi sistem informasi dapat menunjang kinerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya (2009) yang menguji hubungan

pelatihan dengan kinerja karyawan dimana ditemukan hubungan positif dan signifikan.

- f. Hipotesa penelitian 3b diterima, sehingga disimpulkan bahwa kejelasan tujuan berpengaruh terhadap kinerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa visi, misi dan peraturan yang telah ada telah dilaksanakan dengan baik. sehingga dalam organisasi harus memiliki prosedur kerja yang merupakan tujuan dari organisasi tersebut agar dapat dipahami oleh seluruh pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.
- g. Hipotesa penelitian 3c tidak diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap kinerja individu. Hal ini membuktikan bahwa dukungan dari atasan belum diberikan secara maksimal, ini terlihat dari kepemimpinan yang belum ditunjukkan sepenuhnya kepada setiap pegawai dalam hal ini pengguna system informasi sehingga kinerja dari pegawai menurun. Dukungan yang diberikan kepada setiap pegawai harus dilakukan baik dalam bentuk pemberian penghargaan atau *reward* untuk prestasi kerja, dan juga motivasi yang diberikan oleh atasan atau pimpinan memiliki peran penting untuk meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya berhasil meningkatkan kinerja individu.

4.5. Desain Analisis Jalur

Pada penelitian ini dikembangkan model analisis jalur (*path analysis*) yang menghubungkan pengaruh konstruk faktor organisasional (Pelatihan, Kejelasan Tujuan, Dukungan Atasan) melalui variabel perantara Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) terhadap konstruk Kinerja Individual. Analisis jalur ini

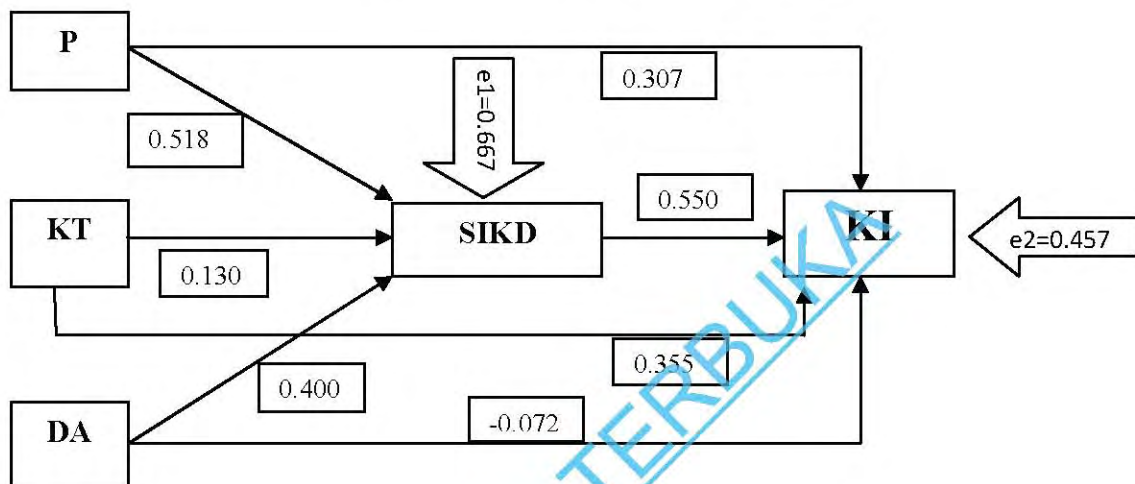
juga bermanfaat untuk menentukan variabel independen tertentu yang mempunyai keterhubungan atau pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variable tertentu.

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis jalur memberikan nilai *standardized* beta Pelatihan pada persamaan (1) sebesar 0.518 dan signifikan pada 0.05 (tingkat signifikansinya 0.000) yang berarti bahwa Pelatihan mempengaruhi SIKD. Nilai *standardized* beta 0.518 merupakan nilai path atau jalur p_4 . Nilai *standardized* beta Kejelasan Tujuan pada persamaan (1) sebesar 0.130 dan tidak signifikan pada 0.05 (tingkat signifikansinya 0.204) yang berarti bahwa Kejelasan Tujuan tidak berpengaruh terhadap SIKD. Nilai *standardized* beta 0.130 merupakan nilai path atau jalur p_5 . Nilai *standardized* beta Dukungan Atasan pada persamaan (1) sebesar 0.400 dan signifikan pada 0.05 (tingkat signifikansinya 0.000) yang berarti bahwa Dukungan Atasan mempengaruhi SIKD. Nilai *standardized* beta 0.400 merupakan nilai path atau jalur p_6 .

Pada hasil pengujian persamaan (2) nilai *standardized* beta untuk Pelatihan pada persamaan (1) sebesar 0.307 dan signifikan pada 0.05 (tingkat signifikansinya 0.000). Nilai *standardized* beta 0.307 merupakan nilai path atau jalur p_1 . Nilai *standardized* beta Kejelasan Tujuan pada persamaan (2) sebesar 0.355 dan signifikan pada 0.05 (tingkat signifikansinya 0.000). Nilai *standardized* beta 0.355 merupakan nilai path atau jalur p_2 . Nilai *standardized* beta Dukungan Atasan pada persamaan (2) sebesar -0.072 dan tidak signifikan pada 0.05 (tingkat signifikansinya 0.351). Nilai *standardized* beta -0.072 merupakan nilai path atau jalur p_3 . Sedangkan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) adalah 0.550

dan signifikan pada 0.05 (tingkat signifikansinya 0.000). Nilai standardized SIKD 0.550 merupakan nilai path atau jalur p_7 .

Gambar 4.4
Model Analisis Jalur (Path Analysis)



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (P), Kejelasan Tujuan (KT) dan Dorongan Atasan (DA) dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja individual (KI) dan juga dapat berpengaruh tidak langsung melalui variabel Sistem informasi keuangan daerah (SIKD). Besarnya pengaruh langsung Pelatihan adalah Positif 0.307, Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0.518) \times (0.550) = 0.28$. Besarnya pengaruh langsung kejelasan tujuan adalah Positif 0.355, Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung yaitu $(0.130) \times (0.550) = 0.07$. Besarnya pengaruh langsung dukungan atasan adalah negatif -0.072, Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung yaitu $(0.400) \times (0.550) = 0,22$.

Signifikansi Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_4 \times b_7$), ($p_5 \times b_7$), dan ($p_6 \times b_7$) yang masing-masing sebesar 0.28, 0.07 dan 0.22 signifikan atau tidak, diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut:

a. Pengaruh mediasi SIKD terhadap hubungan Pelatihan dengan Kinerja Individual

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{p_7^2 S_{b_4}^2 + p_4^2 S_{b_7}^2 + S_{b_4}^2 S_{b_7}^2} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0.550)^2 (0.048)^2 + (0.518)^2 (2.147)^2 + (0.048)^2 (2.147)^2} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0.302) (0,002) + (0.268) (4.609) + (0,002) (4.609)} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0.0006) + (1,2352) + (0,0092)} \\
 S_{ab} &= \sqrt{1,245} \\
 S_{ab} &= 1,12
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka nilai t statistik pengaruh mediasi adalah:

$$t = p_4 p_7 / S_{ab} = 0.28 / 1,12 = 0,25$$

Oleh karena nilai t-hitung (0,25) lebih kecil dari t-table dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu 1.99, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.28 tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh mediasi variabel SIKD terhadap hubungan pelatihan dengan kinerja individu. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan pelatihan yang dilaksanakan/diikuti dapat meningkatkan kinerja secara langsung yang nantinya dapat meningkatkan penggunaan SIKD. Hal ini dapat berarti bahwa dengan adanya pelatihan yang diikuti oleh pegawai pada setiap SKPD dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuan sehingga kinerjanya dapat tercapai dan yang akhirnya mampu meningkatkan kegunaan SIKD.

b. Pengaruh Mediasi SIKD terhadap hubungan KT dengan KI

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{p_7^2 S_{b5}^2 + p_5^2 S_{b7}^2 + S_{b5}^2 S_{b7}^2} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0.550)^2 (0.109)^2 + (0.130)^2 (2.147)^2 + (0.109)^2 (2.147)^2} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0.302) (0,012) + (0.017) (4.609) + (0,012) (4.609)} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0.004) + (0,078) + (0,055)} \\
 S_{ab} &= \sqrt{0,137} \\
 S_{ab} &= 0,37
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka nilai t statistik pengaruh mediasi adalah:

$$t = p_5 p_7 / S_{ab} = 0.07 / 0,37 = 0,19$$

Oleh karena nilai t hitung (0,19) lebih kecil dari t-table dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu 1.99, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.19 tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh mediasi SIKD terhadap kejelasan tujuan dengan kinerja individu. Dari hasil ini menunjukkan bahwa kejelasan tujuan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu dimana kejelasan tujuan yang sudah ada berupa regulasi dan standar kerja daripada setiap SKPD sudah mendukung sehingga mampu meningkatkan kinerja individu. Regulasi yang merupakan undang-undang harus diterapkan lebih baik supaya pencapaian tujuan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari setiap individu maupun organisasi.

c. Pengaruh Mediasi SIKD terhadap hubungan DA dengan KI

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{p_7^2 S_{b6}^2 + p_6^2 S_{b7}^2 + S_{b6}^2 S_{b7}^2} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0.550)^2 (0.114)^2 + (0.400)^2 (2.147)^2 + (0.114)^2 (2.147)^2} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0.302) (0,013) + (0.16) (4.609) + (0,013) (4.609)} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0.004) + (0,737) + (0,059)} \\
 S_{ab} &= \sqrt{0,8} \\
 S_{ab} &= 0,89
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka nilai t statistic pengaruh mediasi adalah:

$$t = p_6 p_7 / S_{ab} = 0.22 / 0.89 = 0.25$$

Oleh karena nilai t hitung (0,25) lebih kecil dari t-table dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu 1.99, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.25 tidak signifikan. Hal ini membuktikan bahwa SIKD tidak memiliki pengaruh mediasi terhadap dukungan atasan dengan kinerja individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya dukungan atasan dapat berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja individu, sehingga dengan adanya dukungan atasan baik berupa fasilitas membuktikan bahwa kinerja individu dalam hal ini pengguna SIKD pada setiap SKPD dapat ditingkatkan. dukungan yang diberikan ini supaya tercipta suatu motivasi untuk saling membantu dalam setiap aktivitas kerja sehingga kinerja individu semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan pada bab IV maka peneliti dapat menarik beberapa simpulan, keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya seperti diuraikan di bawah ini.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji adanya pengaruh faktor organisasional dalam penggunaan sistem informasi keuangan daerah terhadap kinerja individu. Maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor organisasional seperti pelatihan dan dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah sedangkan faktor kejelasan tujuan tidak berpengaruh terhadap penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah.
2. Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Sehingga penerapan teknologi sistem informasi tersebut harus dimanfaatkan dan harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja setiap individu terus meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian dari analisis pengujian hipotesis, faktor organisasional yang diuji, hanya pelatihan dan kejelasan tujuan yang berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja individual. Sedangkan pengaruh dukungan atasan terhadap kinerja individual tidak mempunyai hubungan.

4. Berdasarkan analisis jalur didapat bahwa pelatihan, kejelasan tujuan dan dukungan atasan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individual. Sedangkan SIKD tidak memiliki pengaruh mediasi yang signifikan terhadap ketiga faktor organisasional tersebut.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain :

1. Objek penelitian yang dilakukan adalah Pemerintah Daerah Kota Ambon Provinsi Maluku sehingga hasil penelitian yang disimpulkan tidak dapat digunakan sebagai acuan untuk diterapkan pada daerah lain karena kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda.
2. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah organisasi sektor publik, sehingga kesimpulan penelitian ini belum tentu sama jika penelitian dilakukan pada organisasi di sektor lainnya.

5.3. Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk pemerintah daerah Kota Ambon, agar dapat memberikan dukungan terhadap penggunaan sistem informai keuangan daerah dengan memperhatikan standar operasional dan regulasi yang berlaku supaya
2. Perlu dilakukan juga penelitian dengan sampel yang lebih banyak dan tidak terbatas pada Dinas, Kantor dan Badan saja, tetapi diperluas lagi untuk seluruh Dinas di Pemerintahan Kota dan Kabupaten. Dan perlu menambah variabel

lain, karena tidak terbatas pada faktor organisasional yang dilakukan dalam penelitian ini tetapi faktor-faktor lain yang mendukung penggunaan SIKD terhadap kinerja.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur dalam bidang akuntansi sektor publik, khususnya penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah yang berhubungan dengan faktor keprilakuan dalam organisasi.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy, M.A., and Jan Bouwens. 2005. "The Consequences of Customization on Management Accounting System Design". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 25
- Agusty Ferdinad. 2000, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari. 2005. Pengaruh Stres terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT HM Sampoerna, Tbk Surabaya.
- Bodnar, Georgeo H. and William S. Hopwood. 1998. *Accounting Information System*. 7th edition. Upper Saddle River-New Jersey:Prentice-Hall International, Inc.
- Bouwens, J., & Abernethy, M. A. (2000). The consequences of customization of management accounting system design. *Accounting, Organization and Society*.
- Cavalluzo, Ken S and Ittner, Christoper D, 2004. *Implementing Performance Measurement Innovation: Evidance from Government, Accounting, Organization and Society* 29.
- Cahya Setia Putra, 2009, Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen.
- Chenhall, R.H, 2004 The Rule of Cognitif and Affective Conflict in Early Implementation of Activity-Based Cost Management. *Behavioral Research in Accounting* 16:19.
- Daljono. 1999. "Pengaruh Teknologi yang Diterapkan pada Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan". MEB, Vol. XI. No.1-2
- Darwin, R.N .1999. "Komputerisasi Pasar Swalayan : Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Tesis Tidak Dipublikasikan*, MAKSI UNDIP.
- Davis, Fred D.1989. "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use and User Acceptance of Computer Technology. ", *MIS Quertely*, September 1989
- Devaraj, S. and Kohli, R. 2003. "Performance Impacts Of Information Technology: Is Actual Usage The Missing Link?" *Management Science*.

- Diana P.M. 2001. "Studi Empiris Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Personal Computing dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi." *Tesis Tidak Dipublikasikan*, MAKSI UGM.
- Dona Primasari, dkk, Variabel Anteseden dan Konsekuensi Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD), jurnal akuntansi 2008.
- Ferdinand, Agusty, 2002. *Structural Equation Modelling* dalam Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Fishbein, Martin and Ajzen, Icek, 1975, *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Addison-Wesley Publishing Company Inc,
- Ghozali, 2009, *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP
- Goodhue, D.L; Thompson, R.L, 1995. "Task-Technology Fit and Individual Performance." *MIS Quarterly* (19:2).
- Hall. A. James. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 3, Salemba Empat., Jakarta.
- Hendriksen, M.C. dan B.M.F. Van. 2005, *Accounting Theory*, Ed. New Jersey; Person Education, Inc.
- Husein Umar, 2000, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Jackson, S.E. and Schuler, R.S. (1985). "A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Kren, L. (1997). *The Role of Accounting Information In Organizational Control : The State of the Art*. In. V. Arnold, & S. G. Sutton (Eds), *Behavioral Accounting Research, Foundations and Frontiers*. American Accounting Assosiation : USA.
- Krumweide, K, 1998. *The Implementation Stage of Activity Base Costing and The Impact of Contextual and Organization Factors*, *Journal of Management Accounting Research* 10.
- Lina. 2007. "Pengaruh Perbedaan Individual dan Karakteristik Sistem Informasi pada Penerimaan Penggunaan Teknologi Informasi dalam e-library." *Jurnal*

Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Vol. 22

- Mangkunegara, A.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. ROSDA. Bandung.
- Mardiasmo. 2002. Perencanaan Keuangan Publik Sebagai Suatu Tuntutan Dalam Pelaksanaan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Berwibawa. Makalah Seminar IAK-KASP. Jakarta.
- Mohamad Mahsun, 2006, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, BPFE Yogyakarta
- Montazemi, A.R, Cameron, D.A, and Gupta, K.M. 1996. "An Empirical Study of Factors Affecting Software Package Selection.", *Journal of Management Information System*, 13:1 (Summer): pp.89-105.
- Neal, A. & Griffin, M.A. 1999, 'Developing a theory of performance for human resource management', *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 37
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP).
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah
- Restuningdiah, Nurika, Nur Indriantoro. 2000. Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai Sebagai Moderating Variable. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 3, No. 2, Juli 2000.
- Rina Trisnawati, (1998). Pertimbangan Perilaku dan Faktor Penentu Keberhasilan Pengembangan Sistem Informasi, *Kajian Bisnis*. No. 14 Mei-September.
- Mangkunegara, A.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. ROSDA. Bandung.
- Shield, M. D, and S. M. Young, 1989. Behavioral Model for Implementing Cost Management System, *Journal of Cost Management* (Winter).

- Siti Nurlaela, 2009. Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, *Tesis Tidak Dipublikasikan*, MAKSI Univ. Sebelas Maret.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarta, I N, 2005. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual." *Tesis Tidak Dipublikasikan*, MAKSI UNDIP
- Suwardjono. 2005. *Teori Akuntansi: Perekayasaan Pelaporan Keuangan*. Edisi ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Tjhai Fung Jin. 2003. " Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.
- Wuryaningrum, Ambar. 2007. *Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individu dengan Kepercayaan dan Kompleksitas Sistem sebagai Moderating Variable*. Skripsi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Undang-Undang RI. No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Zimmerman, J. (1997). *Accounting for Decision Making and Control*. Boston : Irwin/McGraw Hill.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 1

**HASIL UJI RELIABILITAS
DAN VALIDITAS**

UNIVERSITAS TERBUKA

Uji Realibilitas dan Validitas Pelatihan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P
P1	Pearson Correlation	1	.331**	.801**	.614**	.522**	.496**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
P2	Pearson Correlation	.331**	1	.412**	.411**	.300**	.276**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.011	.020	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
P3	Pearson Correlation	.801**	.412**	1	.815**	.638**	.592**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
P4	Pearson Correlation	.614**	.411**	.815**	1	.791**	.683**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
P5	Pearson Correlation	.522**	.300**	.638**	.791**	1	.630**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
P6	Pearson Correlation	.496**	.276**	.592**	.683**	.630**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
P	Pearson Correlation	.780**	.631**	.887**	.896**	.803**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Realibilitas dan Validitas Kejelasan Tujuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	4

Correlations

		KT1	KT2	KT3	KT4	KT
KT1	Pearson Correlation	1	.625**	.556**	.485**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71
KT2	Pearson Correlation	.625**	1	.587**	.670**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71
KT3	Pearson Correlation	.556**	.587**	1	.489**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71
KT4	Pearson Correlation	.485**	.670**	.489**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71
KT	Pearson Correlation	.813**	.879**	.774**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	4

Correlations

		DA1	DA2	DA3	DA4	DA
DA1	Pearson Correlation	1	.482**	.077	.260*	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000	.525	.029	.000
	N	71	71	71	71	71
DA2	Pearson Correlation	.482**	1	.427**	.315**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.000
	N	71	71	71	71	71
DA3	Pearson Correlation	.077	.427**	1	.440**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.525	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71
DA4	Pearson Correlation	.260*	.315**	.440**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.029	.007	.000		.000
	N	71	71	71	71	71
DA	Pearson Correlation	.687**	.810**	.659**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.829	7

Correlations

	KI1	KI2	KI3	KI4	KI6	KI7	KI8	KL
KI1 Pearson Correlation	1	.712**	.612**	.617**	.500**	.076	.466**	.814**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.526	.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KI2 Pearson Correlation	.712**	1	.664**	.568**	.463**	.042	.338**	.771**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.731	.004	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KI3 Pearson Correlation	.612**	.664**	1	.617**	.497**	.070	.198	.743**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.560	.097	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KI4 Pearson Correlation	.617**	.568**	.617**	1	.635**	.077	.252*	.760**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.522	.034	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KI6 Pearson Correlation	.500**	.463**	.497**	.635**	1	.362**	.400**	.785**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.002	.001	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KI7 Pearson Correlation	.076	.042	.070	.077	.362**	1	.501**	.433**
Sig. (2-tailed)	.526	.731	.560	.522	.002		.000	.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KI8 Pearson Correlation	.466**	.338**	.198	.252*	.400**	.501**	1	.627**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.097	.034	.001	.000		.000
N	71	71	71	71	71	71	71	71
KL Pearson Correlation	.814**	.771**	.743**	.760**	.785**	.433**	.627**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	71	71	71	71	71	71	71	71

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Realibilitas dan Validitas Kinerja Individual

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

Correlations

		SI1	SI2	SI3	SI4	SI5	SI6	SI7	SI8	SI9	SI10	SI
SI1	Pearson Correlation	1	.497	.378	.465	.181	.453	.503	.270	.263	.387	.620
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.131	.000	.000	.023	.027	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SI2	Pearson Correlation	.497	1	.583	.514	.540	.503	.421	.565	.396	.334	.739
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SI3	Pearson Correlation	.378	.583	1	.563	.190	.238	.077	.327	.252	.260	.514
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.112	.045	.525	.005	.034	.029	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SI4	Pearson Correlation	.465	.514	.563	1	.294	.333	.559	.578	.497	.393	.756
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.013	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SI5	Pearson Correlation	.181	.540	.190	.294	1	.430	.393	.398	.536	.144	.594
	Sig. (2-tailed)	.131	.000	.112	.013		.000	.001	.001	.000	.230	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SI6	Pearson Correlation	.453	.503	.238	.333	.430	1	.580	.568	.551	.661	.772
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.045	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SI7	Pearson Correlation	.503	.421	.077	.559	.393	.580	1	.637	.597	.398	.770
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.525	.000	.001	.000		.000	.000	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SI8	Pearson Correlation	.270	.565	.327	.578	.398	.568	.637	1	.546	.479	.778
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.005	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SI9	Pearson Correlation	.263	.396	.252	.497	.536	.551	.597	.546	1	.520	.763
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.034	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SI10	Pearson Correlation	.387	.334	.260	.393	.144	.661	.398	.479	.520	1	.652
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.029	.001	.230	.000	.001	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
SI	Pearson Correlation	.620	.739	.514	.756	.594	.772	.770	.778	.763	.652	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

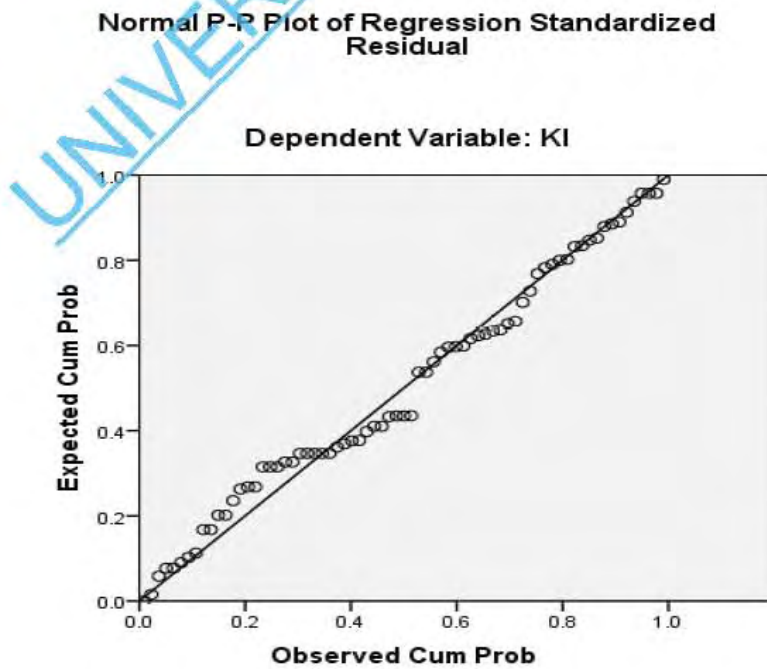
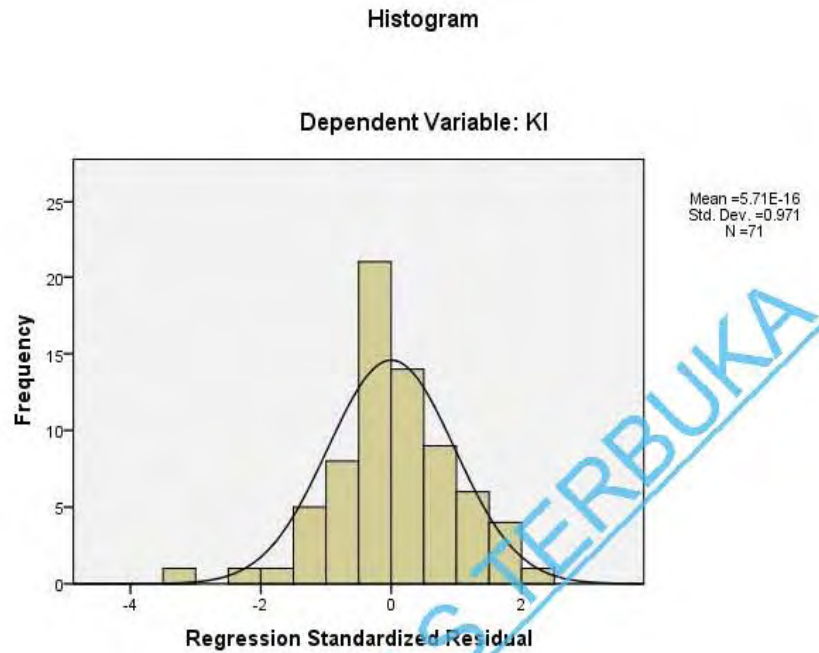
Lampiran 2

UJI ASUMSI KLASIK

UNIVERSITAS TERBUKA

Hasil Uji Normalitas Data

Charts



Hasil Uji Multikolinieritas

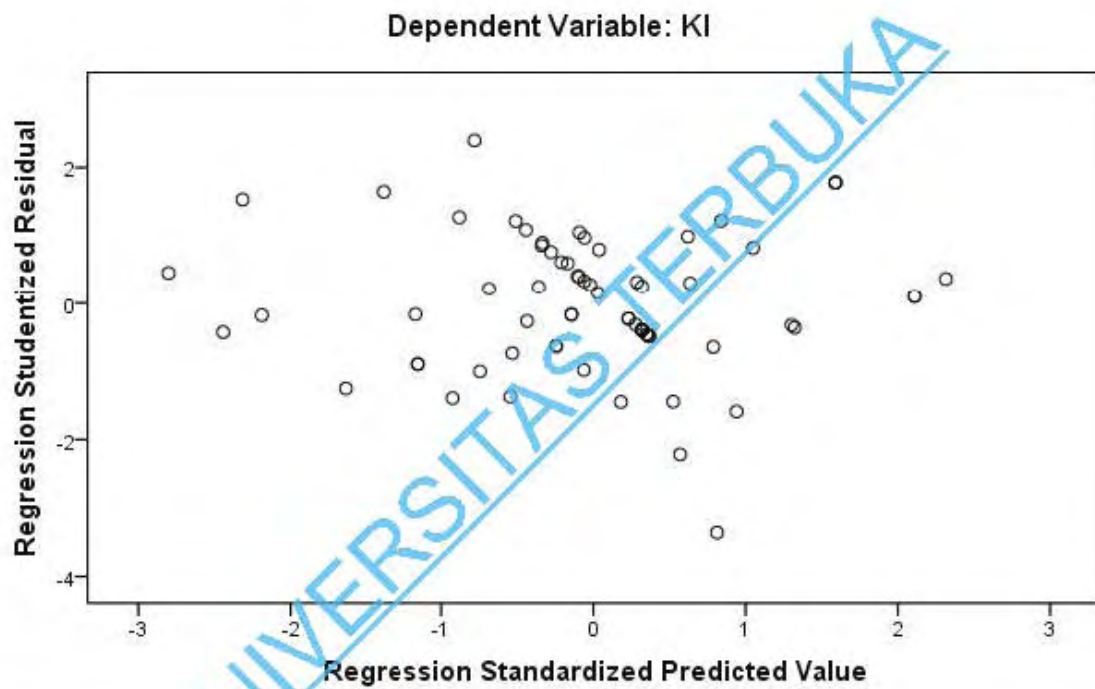
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-59.406	5.940		-10.001	.000		
Ln_P	4.535	1.051	.307	4.315	.000	.626	1.598
Ln_KT	9.797	1.931	.355	5.073	.000	.647	1.545
Ln_DA	-2.092	2.228	-.072	-.939	.351	.535	1.870
Ln_SI	14.162	2.147	.550	6.597	.000	.456	2.195

a. Dependent Variable : KI

UNIVERSITAS TERBUKA

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot



LAMPIRAN 3
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

UNIVERSITAS TERBUKA

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ln_SI, Ln_KT, Ln_P, Ln_DA		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.778	1.551

a. Predictors: (Constant), Ln_SI, Ln_KT, Ln_P, Ln_DA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600.681	4	150.170	62.387	.000 ^a
	Residual	158.868	66	2.407		
	Total	759.549	70			

a. Predictors: (Constant), Ln_SI, Ln_KT, Ln_P, Ln_DA

b. Dependent Variable: KI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-59.406	5.940		-10.001	.000
	Ln_P	4.535	1.051	.307	4.315	.000
	Ln_KT	9.797	1.931	.355	5.073	.000
	Ln_DA	-2.092	2.228	-.072	-.939	.351
	Ln_SI	14.162	2.147	.550	6.597	.000

a. Dependent Variable: KI

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ln_DA, Ln_P, Ln_KT		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.524	.08829

a. Predictors: (Constant), Ln_DA, Ln_P, Ln_KT

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.624	3	.208	26.688	.000 ^a
	Residual	.522	67	.008		
	Total	1.146	70			

a. Predictors: (Constant), Ln_DA, Ln_P, Ln_KT

b. Dependent Variable: Ln_SI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.097	.310		3.536	.001
	Ln_P	.297	.048	.518	6.250	.000
	Ln_KT	.139	.109	.130	1.281	.204
	Ln_DA	.449	.114	.400	3.930	.000

a. Dependent Variable: Ln_SI