



**ANALISIS IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI  
KEUANGAN, KOMPETENSI PEGAWAI DAN EVALUASI  
MANAJEMEN TERHADAP EFEKTIFITAS PENGELOLAAN  
KEUANGAN PADA UNIT PROGRAM BELAJAR JARAK  
JAUH UNIVERSITAS TERBUKA SELURUH INDONESIA**

Oleh :  
**IRWANDI**  
NPM : 172107201170



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS IBN KHALDUN BOGOR  
2019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS IBN KHALDUN BOGOR**

Judul :

Analisis Implementasi Sistem Informasi Keuangan, Kompetensi Pegawai Dan Evaluasi Manajemen Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Seluruh Indonesia.

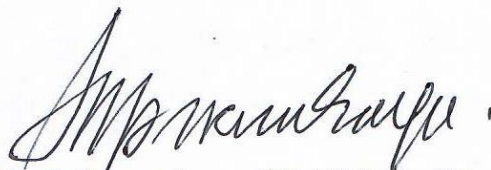
disusun oleh mahasiswa

Nama : Irwandi  
NPM : 172107201170  
Konsentrasi : Manajemen Keuangan

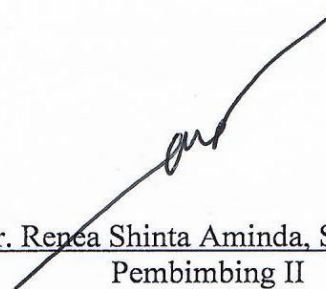
Telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor.

Bogor, April 2019

Menyetujui,  
Komisi Pembimbing Tesis



Dr. Indupurnahayu, SE.,MM.Ak.,CA  
Pembimbing I



Dr. Renea Shinta Aminda, S.E.,M.M  
Pembimbing II

## PENGESAHAN

### TESIS

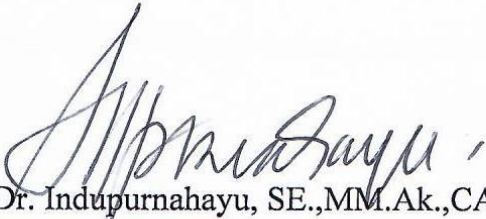
Judul : Analisis Implementasi Sistem Informasi Keuangan, Kompetensi Pegawai Dan Evaluasi Manajemen Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Seluruh Indonesia

disusun oleh mahasiswa

Nama : Irwandi  
 NPM : 172107201170  
 Konsentrasi : Manajemen Keuangan


Telah diujikan pada tanggal 13 April 2019 dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor.

#### Panitia Ujian

  
 Dr. Indupurnahayu, SE.,MM.Ak.,CA  
 Ketua

  
 Dr. Amir Tengku Ramly, M.Si  
 Sekretaris

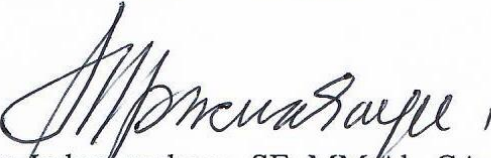
#### Penguji

  
 Dr. H. Dedi Walujadi, M.A  
 Penguji I

  
 H. Hendri Tanjung, Ph.D  
 Penguji II

#### Diketahui

  
 Direktur Sekolah Pascasarjana  
  
 Prof. Dr. KH. Didin Hafidhuddin, MS

Ketua Program Studi  
 Magister Manajemen  
  
 Dr. Indupurnahayu, SE.,MM.Ak.,CA



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Sekolah Pascasarjana dan merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya sendiri bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundangan yang berlaku.

Bogor, April 2019



I r w a n d i

## **ABSTRACT**

**IRWANDI. Analysis of Implementation of Financial Information Systems, Employee Competence and Management Evaluation Against the Financial Management Effectiveness of Public Service Agencies at Universitas Terbuka Distance Learning Program Units Throughout Indonesia. Supervised by : Indupurnahayu and Renea Shinta Aminda**

*Financial management is one of the factors that determine the achievement of organizational goals. In order for financial management (budget) to run in an orderly and accountable financial information system. To further optimize the work of information systems so that effectiveness can be achieved requires implementation activities, employee competencies and management evaluation of the financial information system.*

*This research aims to analyze: 1). Analyzing the influence of the implementation of financial information systems on the effectiveness of financial management, 2). Analyzing the influence of employee competency on financial management effectiveness 3). Analyze the influence of management evaluations on the effectiveness of financial management in the Open University Distance Learning Program Unit throughout Indonesia.*

*The research was conducted using quantitative descriptive method, the research sampling used purposive sampling non probability with a total sample of 117 respondents. The data analysis technique used is regression analysis using Partial Least Square (PLS).*

*The results showed that the implementation of financial information systems had a significant effect on the effectiveness of financial management, employee competence had a significant effect on the effectiveness of financial management and management evaluation also had a significant effect on the effectiveness of financial management. Determination coefficient value obtained is 64.80%, it can be concluded that the implementation of financial information systems, employee competencies and management evaluation of effective financial management.*

*Keywords : Implementation, Competences, Evaluation, Effectiveness, Partial Least Square.*

## ABSTRAK

**IRWANDI. Analisis Implementasi Sistem Informasi Keuangan, Kompetensi Pegawai dan Evaluasi Manajemen Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Seluruh Indonesia. Dibawah bimbingan Indupurnahayu dan Renea Shinta Aminda.**

Pengelolaan keuangan merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Agar pengelolaan keuangan (anggaran) berjalan secara tertib dan akuntabel diperlukan sistem informasi keuangan. Untuk lebih mengoptimalkan kerja sistem informasi agar efektifitas dapat tercapai dibutuhkan kegiatan implementasi, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen terhadap sistem informasi keuangan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa :1). Menganalisa pengaruh implementasi sistem informasi keuangan terhadap efektifitas pengelolaan keuangan, 2). Menganalisa pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektifitas pengelolaan keuangan 3). Menganalisa pengaruh evaluasi manajemen terhadap efektifitas pengelolaan keuangan di Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka seluruh Indonesia.

Penelitian dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, sampling penelitian menggunakan *purposive sampling non probability dengan jumlah sampel* sebanyak 117 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan implementasi sistem informasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pengelolaan keuangan, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pengelolaan keuangan dan evaluasi manajemen juga berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pengelolaan keuangan. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 64,80%, dapat disimpulkan implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen terhadap pengelolaan keuangan efektif.

Kata kunci : Implementasi, Kompetensi, Evaluasi, Efektifitas dan *Partial Least Square*.

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Irwandi  
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 11 Pebruari 1978  
Status : Menikah  
Alamat : Vila Bogor Indah 2 Blok HH1 No,47, Rt.006/Rw.012,  
Ciparigi, Bogor  
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)  
Pendidikan : SDN 03 Pagi Lenteng Agung, Jakarta 1990  
SMPN 98 Lenteng Agung, Jakarta 1993  
SMA 109 Srengseng Sawah, Jakarta 1996  
S1 Universitas Gunadarma, Depok, Jawa Barat 2001

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat ALLAH SWT berkat rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini sesuai waktu yang diharapkan dengan judul : **“Analisis Implementasi Sistem Informasi Keuangan, Kompetensi Pegawai dan Evaluasi Manajemen Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Seluruh Indonesia”**. Penulisan Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Sekolah Pascasarjana Ibn Khaldun (UIKA) Bogor.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan berbagai bantuan, dorongan dan saran terutama kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. K.H. Didin Hafidhuddin, MS, Sebagai Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun (UIKA) Bogor
2. Dr. Hj. Indupurnahayu, SE.,MM.Ak.,CA, sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Ibn Khaldun (UIKA) Bogor.
3. Dr. Hj. Indupurnahayu, SE.,MM.Ak.,CA, sebagai Pembimbing I dan Dr. Renea Shinta Aminda, S.E.,M.M sebagai Pembimbing II.
4. Rektor, Wakil Rektor II, Kepala Biro Keuangan, Umum dan Kerjasama, Kepala Bagian Keuangan Universitas Terbuka dan Para Kepala UPBJJ, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Penanggungjawab Bidang Registrasi dan Ujian, Penanggungjawab Bidang Bantuan Belajar dan Layanan Bahan Ajar, Bendahara Pembantu Pengeluaran (BPP) serta rekan-rekan di UPBJJ-UT se-Indonesia yang telah mengizinkan serta membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
5. Seluruh pengajar (Dosen) dan staf administrasi pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Ibn Khaldun (UIKA) Bogor.
6. Orang tua (Alm Nasrul Dt. Rajo Sikampung dan Alm. Hj. Wilda Nasrul), Istri tercinta (Irma Elfina, SE), anak-anakku tercinta (Adam Rizki Irwandi dan Atha



Ghani Irwandi) dan seluruh keluarga besar tercinta yang menjadi pendorong penyelesaian tesis ini.

7. Rekan-rekan satu almamater pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Ibn Khaldun (UIKA) Bogor.

Semoga ALLAH SWT selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan dan penyelesaian tesis ini, aamiin.

Bogor, April 2019

Penulis,

I r w a n d i

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Perumusan Masalah.....	7
D. Pembatasan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Tinjauan Pustaka.....	10
A.1. Pengelolaan Keuangan.....	10
A.2. Efektivitas Pengelolaan Keuangan.....	11
A.3. Sistem Informasi Akuntansi.....	13
A.4. Sistem Informasi Berbasis Komputer .....	15
A.5. Implementasi .....	16
A.6. Kompetensi.....	19

A.7. Evaluasi.....	20
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	22
C. Kerangka Pemikiran .....	24
D. Pengajuan Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
B. Jenis Penelitian.....	30
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	31
D. Instrumen Penelitian/Alat Pengumpulan Data.....	31
D.1 Instrumen Penelitian.....	31
D.2 Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Teknik Analisa Data.....	36
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Sejarah Singkat.....	47
B. Struktur Organisasi .....	51
C. Kegiatan Bidang Usaha/Tugas Fungsi Organisasi .....	58
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
A. Deskripsi Penelitian.....	63
A.1 Deskripsi Responden .....	63
A.2. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	66
A.2.1 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Implementasi Sistem Keuangan .....	66
A.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Pegawai .....	68
A.2.3 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Evaluasi Manajemen .....	70

A.2.4 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efektifitas Pengelolaan Keuangan.....	71
B. Hasil Analisis Penelitian.....	73
C. Interpretasi Data.....	85
C.1 Pengaruh implementasi sistem informasi keuangan terhadap efektifitas pengelolaan keuangan .....	85
C.2 Pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektifitas pengelolaan keuangan .....	86
C.3 Pengaruh evaluasi manajemen terhadap efektifitas pengelolaan keuangan .....	87
<b>BAB VI KESIMPULAN.....</b>	<b>88</b>
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	89
C. Implikasi .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penelitian yang Relevan .....	22
Tabel 2	Instrumen Penelitian .....	34
Tabel 3	Hasil Pengujian Validitas Variabel Implementasi .....	37
Tabel 4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Pegawai .....	38
Tabel 5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Evaluasi .....	39
Tabel 6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Efektifitas Pengelolaan Keuangan .....	40
Tabel 7	Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	63
Tabel 8	Deskripsi Responden Menurut Usia .....	64
Tabel 9	Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja .....	64
Tabel 10	Deskripsi Responden Menurut Jabatan/Bagian .....	65
Tabel 11	Deskripsi Responden Menurut Pendidikan .....	65
Tabel 12	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Implementasi Sistem Informasi Keuangan .....	66
Tabel 13	Perhitungan Tanggapan Responden Terhadap Implementasi Sistem Informasi Keuangan .....	67
Tabel 14	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Pegawai .....	68
Tabel 15	Perhitungan Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Pegawai .....	69
Tabel 16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel .....	70
Tabel 17	Perhitungan Tanggapan Responden Terhadap .....	71
Tabel 18	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel .....	72
Tabel 19	Perhitungan Tanggapan Responden Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan .....	72
Tabel 20	Nilai Outer Weights Variabel Laten Awal .....	76
Tabel 21	Nilai Outer Loadings Variabel Laten Awal .....	78
Tabel 22	Nilai Outer Loadings Variabel Laten Akhir .....	80
Tabel 23	Hasil Perhitungan Koefisien Jalur Model Struktural .....	81



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Konstelasi Penelitian .....	26
Gambar 2 Konstruksi Diagram Jalur .....	44
Gambar 3 Struktur Organisasi UT Bogor .....	52
Gambar 4 Penafsiran Kriteria Tanggapan Responden Terhadap Implementasi Sistem Informasi Keuangan.....	68
Gambar 5 Penafsiran Kriteria Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Pegawai ..	69
Gambar 6 Penafsiran Kriteria Tanggapan Responden Terhadap Evaluasi Manajemen ..	71
Gambar 7 Penafsiran Kriteria Tanggapan Responden Terhadap.....	73
Gambar 8 Diagram Model Pengukuran (Outer Model) dan Model Struktural (Inner Model).....	74
Gambar 9 Diagram Model Pengukuran (Outer Model) dan Model Struktural .....	79

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Penelitian (Kuesioner) .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Implementasi .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi Pegawai .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Evaluasi **Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efektifitas Pengelolaan Keuangan .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 6 Hasil Tanggapan Responden .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 7 Path Of Coefficients (Awal) .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 8 Path Of Coefficients (Akhir).....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 9 Total Effects.....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 10 R Square.....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 11 F Square .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 12 Average Variance Extracted (AVE) .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 13 Composite Reliability .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 14 Rho A.....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 15 Cronbach's Alpha .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 16 SRMR .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 17 d ULS.....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 18 d G .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 19 Keputusan Menteri Keuangan Nomor 268/KMK.05/2011 tentang Penetapan Badan Layanan Umum Universitas Terbuka pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 20 Surat Keputusan Rektor Universitas Terbuka Nomor 1160/UN31/KEP/2017 tentang Pembentukan Tim Pengembangan Aplikasi Keuangan Di Lingkungan Universitas Terbuka Tahun Anggaran 2017 .....**Error! Bookmark not defined.**
- Lampiran 21 Surat Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Umum tentang Langkah Awal Tahun Pelaksanaan Anggaran 2018.....**Error! Bookmark not defined.**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai oleh pemerintah Indonesia. Usaha untuk mencapai masyarakat yang cerdas dan berkualitas harus dimulai sedini mungkin melalui kegiatan pendidikan. Pemerintah mencanangkan setiap warga negara wajib belajar 12 tahun. Program pemerintah ini mewajibkan setiap masyarakat Indonesia untuk bersekolah minimal selama 12 tahun. Hal ini menjadi suatu keharusan karena dengan pendidikan yang cukup masyarakat akan mampu untuk berkembang dan sekaligus beradaptasi atau bertahan dari perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar lingkungannya. Pendidikan juga menjadi suatu yang berharga dan sangat dibutuhkan untuk mencapai harapan dan menghadapi tantangan masa yang akan datang. Untuk itu sistem pendidikan di masa depan memiliki peranan penting dalam mewujudkan cita-cita seluruh bangsa Indonesia.

Pendidikan atau wajib belajar 12 tahun dimulai dari pendidikan tingkat sekolah dasar sampai dengan pendidikan tingkat menengah atas. Bahkan saat ini kebutuhan pendidikan semakin meningkat sampai jenjang pendidikan tinggi. Peningkatan kebutuhan belajar sampai pendidikan tinggi disebabkan meningkatnya permintaan kualitas sumber daya manusia. Semakin tingginya minat masyarakat terhadap pendidikan tinggi menuntut sektor pemerintah dan swasta untuk memenuhi permintaan tersebut.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara saat ini telah berupaya menyediakan sekolah tinggi bagi masyarakat dengan mendirikan Universitas Terbuka. Universitas Terbuka adalah satuan kerja di bawah Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang telah ditetapkan sebagai instansi pemerintah yang menerapkan Pola Keuangan BLU (PPK-BLU) berdasarkan SK nomor 268/KMK.05/2011 tanggal 16 Agustus 2011. Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) tersebar di seluruh Indonesia terdiri dari 39 kantor UPBJJ-UT dan 1 kantor Layanan Luar Negeri (LLN) dengan jumlah total mahasiswa saat ini mencapai 300 ribu mahasiswa. Dalam menjalankan fungsinya UPBJJ-UT melayani mahasiswa di kabupaten/kota, hingga kecamatan di wilayah Provinsi se-Indonesia.

Perguruan tinggi ini berbeda dengan perguruan tinggi pada umumnya karena menerapkan sistem belajar jarak jauh. Dalam arti di sini bahwa proses pembelajaran diberikan secara jarak jauh. Sistem pembelajaran ini tidak mengharuskan mahasiswa untuk selalu tatap muka dalam setiap pertemuannya. Universitas terbuka didirikan lebih diperuntukkan untuk masyarakat yang sulit memiliki waktu luang untuk kegiatan belajar atau perkuliahan karena kendala pekerjaan, jarak rumah dan lain sebagainya. Sistem perkuliahan jarak jauh ini cukup efektif untuk menarik masyarakat yang membutuhkan pendidikan tinggi tetapi memiliki kendala.

Sebagai sebuah lembaga yang memiliki kegiatan di bidang pendidikan sudah seharusnya universitas terbuka dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dibutuhkan karena dengan pengelolaan yang baik akan menjamin



keberlangsungan hidup sebuah lembaga. Selain itu pengelolaan dibutuhkan karena adanya persaingan yang semakin ketat dalam dunia pendidikan tinggi. Perguruan tinggi yang bisa bertahan adalah perguruan tinggi yang bisa menjalankan kegiatannya secara efisien dan efektif. Efisien merupakan pencapaian target dengan menggunakan biaya (*input*) yang sama demi menghasilkan (*output*) yang lebih besar. Sedangkan efektif merupakan besarnya tingkat pencapaian tujuan (*target*) yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki. Oleh sebab itu dikatakan efektif jika sistem dan sumber daya yang ada dapat digunakan untuk mendapatkan tujuan, sesuai target yang diharapkan dan waktu yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan hal tersebut pengelolaan keuangan juga harus dilakukan secara efisien dan efektif. Hal ini perlu dilakukan karena pengelolaan keuangan berkaitan dengan target (anggaran) dan realisasi (pendapatan) yang diharapkan. Sebelum tahun 2018 proses usulan keuangan di UPBJJ-UT dilakukan secara manual menggunakan *Microsoft Excell* dan *Microsoft Word*, dengan proses sebagai berikut:

1. Proses usulan keuangan unit : pembuatan Surat Tugas, Daftar Nominatif Belanja, Surat Pernyataan Tanggungjawab Belanja (SPTB), Surat Permintaan Pembayaran (SPP).
2. Proses usulan Perjalanan Dinas : pembuatan Rincian Perjalanan Dinas, Daftar Pengeluaran Riil, Kuitansi Perhitungan Biaya Perjalanan Dinas dan Surat PerintahPerjalanan Dinas (SPPD)

### 3. Proses usulan Honorarium : pembuatan Daftar Honorarium Kegiatan dan Kuitansi Bukti Pembayaran

Seluruh usulan dikirim ke Sub bagian Verifikasi pada Bagian Keuangan UT Pusat melalui *email*. Proses verifikasi dilakukan oleh petugas verifikator usulan secara manual dengan merujuk pada Satuan Biaya Masukan (SBM), jika usulan tidak sesuai dengan SBM dan atau ada kesalahan ketik/penulisan maka usulan dikembalikan ke UPBJJ-UT untuk diperbaiki. Proses ini memerlukan waktu yang cukup lama karena faktor *human error* masih sangat tinggi. Hal ini bertentangan dengan prinsip BLU diantaranya : Efisiensi dan Efektifitas, Produktifitas dan Fleksibilitas.

Kondisi ini menjelaskan bahwa pengelolaan keuangan belum dilakukan secara efisien dan efektif. Pengelolaan keuangan merupakan salah satu fungsi vital karena pengelolaan keuangan yang baik akan menjamin ketersediaan dana dan sekaligus menjamin kehidupan usaha atau organisasi.

Kualitas pengelolaan keuangan ditentukan oleh sumber daya dan sistem yang digunakan dalam suatu organisasi, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hanifa, Wawo dan Husin (2016;h.126) disimpulkan bahwa kualitas laporan keuangan yang dihasilkan dipengaruhi oleh kompetensi pengelola keuangan dan sistem akuntansi keuangan daerah. Sumber daya berkualitas didukung oleh sistem yang handal, efisiensi dan efektivitas akan dapat dicapai. Keberadaan sistem dalam suatu organisasi menjadi sangat penting seiring dengan semakin berkembangnya dunia teknologi dan informasi. Berkaitan dengan hal tersebut sistem informasi keuangan merupakan suatu kebutuhan dalam kegiatan

pengelolaan kegiatan. Informasi merupakan hal penting bagi suatu organisasi dan perusahaan. Informasi mengenai keuangan membantu manajemen mengetahui kondisi keuangan di masa lampau dan membantu manajemen mengambil keputusan di masa datang. Sistem informasi keuangan akan mendukung relevansi dan kelancaran kegiatan pengelolaan keuangan. Sistem informasi keuangan akan memberikan informasi keuangan lebih terarah dan tepat sasaran. Namun demikian menurut penelitian Wicaksono, H.B (2015:h.78), implementasi pengelolaan BLU UT masih ditemukan hambatan penyusunan perencanaan dan penganggaran masih bersifat manual.

Sejalan dengan hal tersebut untuk mewujudkan pelaksanaan anggaran yang tertib dan akuntabel Universitas Terbuka melalui surat Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Umum Nomor 2187/UN31.11.3/KU/2018 tanggal 12 Januari 2018 tentang Langkah Awal Tahun Pelaksanaan Anggaran 2018 Aplikasi MANISKU mulai digunakan. Manajemen Sistem Informasi Keuangan Unit (MANISKU) adalah sistem informasi keuangan yang diperuntukan Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Universitas Terbuka mulai dari proses pembuatan dokumen usulan dana kegiatan unit, proses verifikasi dokumen usulan, proses pencairan oleh bagian keuangan pusat hingga monitoring pelaksanaan anggaran oleh UPBJJ-UT.

Untuk mengoptimisasi sistem informasi keuangan yang diterapkan diperlukan implementasi atau pelaksanaan sebaik mungkin. Implementasi sistem informasi keuangan sangat ditentukan oleh pengguna (*user*). Adanya sistem diharapkan dapat memberikan kemudahan *user* (pegawai) untuk melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan. Oleh sebab itu sistem yang ada harus

dapat memberikan keyakinan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian setiap pegawai diharapkan dapat menguasai cara kerja dari sistem yang telah disediakan.

Selain itu untuk lebih mengoptimalkan kerja sistem informasi keuangan juga dibutuhkan kegiatan evaluasi manajemen terhadap sistem informasi keuangan itu sendiri. Hal ini perlu dilakukan untuk mencari tahu aspek positif sistem dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat kerja dari sistem tersebut. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa evaluasi merupakan kegiatan untuk menganalisis sampai sejauh mana implementasi dari sistem informasi keuangan yang ada. Dengan adanya implementasi dan evaluasi dari sistem diharapkan sistem informasi keuangan yang diterapkan PK-BLU UPBJJ Universitas Terbuka dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, sehingga tujuan efisiensi dan efektivitas dapat tercapai.

Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan ukuran dari kualitas pengelolaan keuangan. Agar efektivitas pengelolaan keuangan tercapai harus didukung oleh implementasi dan evaluasi dari sistem informasi keuangan yang diterapkan. Berdasarkan deskripsi diatas akan diteliti “Analisis Implementasi Sistem Informasi Keuangan, Kompetensi Pegawai dan Evaluasi Manajemen Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Seluruh Indonesia.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan antara lain:

1. Sistem informasi keuangan pada PK-BLU Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka dibuat untuk meningkatkan efektifitas pengelolaan keuangan.
2. Kompetensi pegawai pada PK-BLU Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka sangat diperlukan.
3. Sistem informasi keuangan pada PK-BLU Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka perlu dievaluasi.
4. Implementasi sistem informasi keuangan dilakukan dengan baik.
5. Evaluasi manajemen dilakukan secara berkala

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka beberapa masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh implementasi sistem informasi keuangan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektivitas pengelolaan keuangan?
3. Apakah ada pengaruh evaluasi manajemen terhadap efektivitas pengelolaan keuangan?



#### **D. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas diketahui terdapat beberapa permasalahan. Karena adanya faktor keterbatasan yang dimiliki peneliti dan untuk lebih memfokuskan penelitian, maka permasalahan penelitian dibatasi hanya menganalisis implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen serta efektivitas pengelolaan keuangan yang telah dicapai PK-BLU Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh implementasi sistem informasi keuangan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.
3. Menganalisis pengaruh evaluasi manajemen terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Dari seluruh rangkaian penelitian ini dan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi PK-BLU Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan sistem informasi keuangan sehingga dapat meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan.

2. Bagi Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan sekaligus menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian lanjut.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti dalam pengembangan ilmu khususnya berkaitan dengan pengelolaan keuangan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **A.1. Pengelolaan Keuangan**

Perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, penatausahaan, pertanggungjawaban dan pemeriksaan laporan keuangan adalah cakupan dari Pengelolaan Keuangan. Kebijakan pengelolaan keuangan adalah kebijakan yang harus dijalankan, dan kebijakan yang sifatnya regulasi bersifat *top down*, bahkan bersifat memaksa, karena kebijakan ini harus dipedomani dalam pengelolaan keuangan daerah. Nugroho (2006:h.36) menegaskan pendapatnya tujuan ditetapkan kebijakan (tata kerja) pada prinsipnya adalah untuk melakukan intervensi. Oleh karena itu implementasi tata kerja sebenarnya adalah tindakan (*action*) intervensi itu sendiri.

Pelaksanaan kebijakan sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu ia menyangkut masalah konflik keputusan siapa memperoleh apa dari suatu tata kerja. Dalam pelaksanaan tata kerja ini selain pemahaman terhadap isi kebijakan, prosedur dan mekanisme pelaksanaannya, tetapi lebih penting juga diperhatikan adalah etika birokrasi pelaksana kebijakan.

Udoji dalam Irfan (2006:h.152) menyatakan bahwa pelaksanaan kebijakan (tata kerja) adalah sesuatu yang paling penting, bahkan mungkin yang jauh lebih

penting dari pada pembuatan kebijakan. Kebijakan-kebijakan hanya akan sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan.

Dengan demikian, apabila perubahan kebijakan (tata kerja) tidak memberi dampak pada perbaikan kinerja pengelolaan keuangan, maka implementasi kebijakan dimaksud tidak akan mencapai efektivitas yang diharapkan. Namun di sisi lain implementasi tata kerja baru tentang pengelolaan keuangan diharapkan memiliki tingkat efektifitas tertentu untuk meminimalkan bentuk penyalahgunaan keuangan dan praktik mal administrasi dalam pengelolaan keuangan.

## **A.2. Efektivitas Pengelolaan Keuangan**

Menurut Devas, Tangkilisan (2004:h.242) bahwa efektifitas adalah hubungan antara *output* dan tujuan dan dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat *output* dengan kebijakan dan sistem yang diterapkan suatu institusi. Efektivitas juga berkaitan dengan tingkat keberhasilan suatu kegiatan. Kemampuan penyediaan layanan atas sasaran yang telah ditentukan memiliki pengaruh besar pada suatu kegiatan maka hal tersebut dikatakan efektif.

Efektifitas lazimnya berkaitan dengan ukuran kemampuan dalam mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Ukuran kemampuan yang di maksud bermacam-macam tergantung sasaran atau tujuan yang ingin dicapai/ditetapkan. Menurut Kartikahadi dalam Agoes (2000:h.76) efektifitas adalah produk akhir dari kegiatan operasi telah mencapai tujuannya baik dilihat dari segi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, maupun batas waktu yang di targetkan. Sedangkan Kosasih dalam Sukirno (2000:h.79) perbandingan masukan dan keluaran dalam

berbagai kegiatan, sampai pencapaian tujuan yang ditetapkan, baik dilihat dari kuantitas (*volume*) hasil kerja, kualitas hasil kerja maupun batas waktu yang ditargetkan adalah definisi efektifitas.

Manopo (2015:h.6) mengungkapkan bahwa ukuran kemampuan dalam mencapai tujuan tertentu adalah efektifitas. Dalam mewujudkan efektivitas pengelolaan keuangan maka pengelolaan keuangan diimplementasikan dengan menggunakan prinsip-prinsip pengelolaan keuangan yang meliputi : 1). Prinsip tertib, 2). Taat pada peraturan perundang-undangan, 3). Efektifitas, 4). Efisiensi, 5). Ekonomis, 6). Transparansi, 7). Tanggungjawab, 8). Keadilan, 9). Kepatutan dan 10). Manfaat.

Lebih lanjut Devas dalam Tangkilisan (2004:h.213), mengemukakan bahwa faktor penentu efektivitas suatu program meliputi:

- a. Faktor sumberdaya manusia seperti tenaga kerja, kemampuan kerja, maupun sumber daya fisik seperti peralatan kerja, tempat bekerja, serta dana/keuangan
- b. Faktor struktur organisasi yaitu susunan yang stabil dari jabatan-jabatan, baik itu struktural maupun fungsional
- c. Faktor teknologi pelaksanaan pekerjaan
- d. Faktor dukungan kepada aparatur dan pelaksananya baik pimpinan maupun masyarakat
- e. Faktor pimpinan dalam arti kemampuan untuk mengkombinasikan faktor-faktor tersebut ke dalam suatu usaha yang berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai sasaran dimaksud.



Menurut Bandary (2011:h.82) semua aktifitas keuangan yang diproses oleh suatu entitas pelaporan tersusun pada 1 periode sebagai informasi yang relevan atas kondisi keuangan akan mencerminkan pengelolaan keuangan yang baik. Dengan demikian efektivitas pengelolaan keuangan dalam penelitian ini menggunakan proksi kualitas laporan keuangan. Pengukurannya menggunakan indikator antara lain kelengkapan, akurasi waktu, andal, layak diuji, bisa dibandingkan, sebagai tolok ukur dan *zero mistakes* serta mudah dipahami.

### **A.3. Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Badriawan (2009:h.3) Kerangka dari banyak prosedur yang berkaitan satu dengan yang lain tersusun menjadi sebuah skema menyeluruh guna melakukan suatu proses dari fungsi pokok sebuah perusahaan disebut Sistem. Onaolapo dan Odetayo (2012:h.189) menyatakan data yang diproses, diubah menjadi informasi akuntansi dimana proses *input* dan *output* digunakan oleh pihak internal dan eksternal disebut Sistem.

Perusahaan menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh internal perusahaan untuk pengawasan dan pengambilan keputusan dalam menjalankan usaha. Pihak eksternal juga berkepentingan terhadap informasi keuangan suatu perusahaan seperti para kreditur, kantor pajak pemerintah dan para calon investor.

Menurut Turban *et al.* (2006:h.218) Data yang di susun sehingga memiliki *value* bagi penggunaanya adalah Informasi. Proses aktivitas mengukur bisnis, pengolahan data menjadi sebuah laporan sampai dengan mengkomunikasikan *output* ke pimpinan sebagai bahan pengambilan keputusan disebut Akuntansi. Laporan akuntansi perusahaan mempercepat kinerja keuangan perusahaan

selanjutnya didistribusikan ke pemilik perusahaan, para kreditur, instansi pemerintah (kantor pajak) dan calon investor.

Menurut Bordnar dan Hopwood (2006:h.3) Proses data diubah menjadi informasi adalah Sistem Informasi. Data masuk atau data keluar yang dihasilkan disimpan, pada saat dibutuhkan data diolah kembali dengan *input* yang baru, disajikan menjadi informasi yang dapat digunakan.

Menurut Onaolapo dan Odetayo (2012:h.183) Data lama dan baru (*update*) pada proses ekonomi yang menggunakan sistem komputer menghasilkan informasi akuntansi keuangan adalah Sistem Informasi Akuntansi. Sedangkan menurut Soudani (2012:h.136) Informasi yang dimasukkan pada sistem berbasis IT, diolah menjadi informasi keuangan yang berkualitas menjadi salah satu keunggulan organisasi adalah Sistem Informasi Akuntansi. Salehi et al. (2011:h.823) menyatakan kurangnya dukungan dari manajer merupakan kendala dalam melaksanakan Sistem Informasi Akuntansi. Menurut Zare (2012:h.314) Pengolahan peristiwa keuangan dari komponen dan elemen organisasi bagi pengguna informasi adalah Sistem Informasi Akuntansi.

Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dari Sistem Informasi Akuntansi sehingga para pebisnis dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan adalah Sistem Informasi sebagaimana dinyatakan oleh Al-eqab and Adel (2013:h.145).

#### A.4. Sistem Informasi Berbasis Komputer

Menurut Turban et al. (2006:h.49) Sistem informasi berbasis komputer adalah sistem informasi yang menggunakan teknologo komputer untuk melakukan pekerjaan atau *Computer Based Information System (CBIS)*. Sedangkan menurut Hall (2009:h.5) Sistem informasi berbasis komputer adalah satu rangkaian perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) yang dirancang menstransformasikan data menjadi informasi dengan fungsi memproses, mengumpulkan, menyimpan, menganalisa dan menyebarkan informasi untuk tujuan organisasi/perusahaan. Sistem informasi berbasis komputer di bagi 2 (dua) kelompok besar, yakni : 1). *System Batch*, ada jeda antara proses kegiatan ekonomi dengan waktu pencatatan menggunakan lebih sedikit sumber daya (*hardware, software, training*) yang diperlukan serta *record* tertentu dalam prosesnya setelah kegiatan terjadi sehingga terhindar dari penundaan. 2). *System Real-Time*, pemrosesan dilakukan saat kegiatan ekonomi terjadi dan lebih banyak sumber daya yang diperlukan.

Perangkat keras (*hardware*) dan perangkat (*software*) lunak yang digunakan, *update* data, sumber daya manusia (SDM), dan keterbatasan anggaran merupakan kendala dalam penerapan teknologi informasi. Kendala ini adalah faktor belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi pada lembaga pemerintah. Hal ini berpengaruh pada kehandalan dan akurasi waktu pembuatan laporan keuangan di lingkungan pemerintah.

### A.5. Implementasi

Implementasi kebijakan dalam konteks manajemen dimaksud dikemukakan oleh Nugroho (2006:h.52) bahwa pelaksanaan atau implementasi kebijakan dalam konteks manajemen berada dalam kerangka *organizing-leading-controlling*. Jadi ketika kebijakan sudah dibuat, maka tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan, melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksanaan dan melakukan pengendalian pelaksanaan tersebut. Secara rinci kegiatan manajemen implementasi kebijakan dapat disusun berurutan sebagai berikut, yaitu implementasi strategi (pra implementasi), pengorganisasian, penggerakan dan kepemimpinan dan pengendalian.

Sedangkan pengertian implementasi menurut Hazirwan (2008:h.138) adalah bahwa secara sederhana implementasi merupakan pelaksanaan kegiatan yang berupa tahapan yang menghubungkan antara rencana dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain implementasi merupakan proses penerjemahan kebijakan (*policy statement*) ke dalam aksi kebijakan (*policy acion*). Kemudian Agustiono (2012:h.139) menyatakan bahwa implementasi sistem informasi adalah suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana sistem melakukan suatu aktivitas sehingga akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran sistem tersebut.

Bertolak pada teori yang dikemukakan yang dikemukakan di atas mengandung makna bahwa ketika kebijakan sudah dibuat maka tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan, melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksanaan, dan melakukan pengendalian pelaksanaan tersebut.

Dengan demikian berdasarkan pijakan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa variable kunci atau indikator dari implementasi adalah:

- a. Mengorganisasikan pelaksanaan kebijakan (*organizing*)
- b. Melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksanaan kebijakan (*leading*).
- c. Melaksanakan pengendalian pelaksanaan kebijakan (*controlling*).

Para ahli mengemukakan beberapa model implementasi, diantaranya sebagai berikut:

- a. Model Implementasi Donald Van Meter dan Carl Van Horn (1975:h.432<sup>a</sup>), mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan linear dari kebijakan publik, implementor dan kinerja kebijakan. Variabel yang mempengaruhi kebijakan menurut model ini adalah aktivitas implementasi dan komunikasi antar organisasi, karakteristik dari agen pelaksana atau implementor, kondisi ekonomi, sosial dan politik, kecenderungan (*disposition*) dari pelaksana atau implementor. Karakteristik model yang dikemukakan oleh Meter dan Horn (1975:h.445<sup>b</sup>) ini mengemukakan model puncak ke bawah atau lebih berada pada mekanisme paksa dari pada mekanisme pasar.
- b. Model Implementasi Grindle (1980) yang dikutip oleh Nugroho (2006:h.132) mengemukakan bahwa model kebijakan ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, dilakukan implementasi kebijakan. Lebih lanjut Grindle mengemukakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh derajat *implementability* kebijakan tersebut. Isi kebijakan itu mencakup

kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan, jenis manfaat yang akan dihasilkan, derajat perubahan yang diinginkan, kedudukan pembuat kebijakan, siapa pelaksana program, sumber daya yang dikerahkan. Sementara itu, konteks implementasinya adalah kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat, karakteristik lembaga penguasa, kepatuhan dan daya tanggap.

- c. Model Implementasi Donald Mazmanian dan Paul A. Sebastier dalam Nugroho (2006:h.129) bahwa implementasi kebijakan diperlukan sepuluh syarat sebagai berikut : 1). Berkenaan dengan jaminan bahwa kondisi eksternal yang dihadapi oleh lembaga atau badan pelaksana tidak akan menimbulkan masalah yang besar. 2). Pelaksanaannya apakah tersedia sumber daya yang memadai termasuk sumber daya waktu. 3). Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan apakah benar ada. 4). Kebijakan yang akan diimplementasikan didasari hubungan kausal yang andal. 5). Berapa banyak hubungan kualitas yang terjadi, asumsinya semakin sedikit hubungan sebab akibat semakin tinggi hasil yang dikehendaki kebijakan tersebut dapat dicapai. Sebuah kebijakan yang memiliki kualitas hubungan kompleks, otomatis menurunkan efektifitas implementasi kebijakan tersebut. 6). Hubungan ketergantungan kecil. 7). Pemahaman mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan. 8). Tugas yang detail dan ditempatkan dalam urutan yang benar. Tugas yang jelas, prioritas yang jelas adalah kunci efektifitas implementasi kebijakan. 9). Komunikasi dan koordinasi yang sempurna. Komunikasi adalah perekat organisasi dan koordinasi adalah asal muasal dari

kerja sama tim serta terbentuknya sinergi. 10). Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna. Kekuasaan atau *power* adalah syarat bagi keefektifan implementasi kebijakan, tanpa otoritas yang berasal dari kekuasaan maka kebijakan akan tetap berupa kebijakan-tanpa ada *impact* bagi target kebijakan.

#### **A.6. Kompetensi**

Kompetensi merupakan kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui proses belajar (pendidikan), pelatihan, pengalaman. Menurut Gibson, dkk. (2009:h.123), kompetensi adalah suatu kondisi yang memungkinkan seseorang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kompetensi pegawai merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik.

Menurut Wibowo (2013:h.324) kemampuan kerja individu mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar adalah Kompetensi pegawai. Kompetensi pada hubungan pekerjaan dapat dikatakan sebagai suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kompetensi menunjukkan kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi dapat berasal dari bawaan sejak lahir (bakat) selain itu kompetensi juga dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan

pengetahuan. Kompetensi bersifat konsisten dan sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Robbins and Judges (2009:h.274) untuk mengukur kompetensi dapat menggunakan beberapa indikator antara lain sebagai berikut:

1. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penugasan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai sebuah tujuan.

3. Masa kerja (pengalaman)

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Melihat beberapa indikator yang ada, tentunya setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam organisasi akan tinggi pula.

#### **A.7. Evaluasi**

Evaluasi sistem informasi yaitu suatu proses untuk menggali dan mencari tahu, tentang sejauh mana suatu kegiatan implementasi sistem informasi, baik dari sudut pandang persepsi pengguna, organisasi, maupun dari segi teknologi sistem



informasinya (Hakam,2016:h.113). Evaluasi merupakan bagian dari pengendalian internal, karena evaluasi merupakan bentuk pengendalian setelah kegiatan selesai dilaksanakan.

Mekanisme pengarahan, pengawasan dan pengukuran sumber daya organisasi berfungsi dalam pencegahan penggelapan (*fraud*) merupakan definisi dari Pengendalian Internal. Pengendalian internal terdiri dari Kebijakan dan Prosedur digunakan untuk mencapai tujuan serta menjamin tersedianya informasi keuangan yang andal dan ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Mulyadi (2013:h.163) berdasarkan tujuan tersebut, maka sistem pengendalian intern dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu :

a. Pengendalian internal akuntansi

Mencegah terjadinya inefisiensi bertujuan menjaga kekayaan organisasi dan memeriksa keakuratan data akuntansi. (contoh : pemisahan fungsi dan tanggung jawab antar unit organisasi).

b. Pengendalian administratif

Mendorong dilakukannya efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen. (contoh : pemeriksaan laporan untuk mencari penyimpangan yang ada sebagai dasar pengambilan penindakan).

Prabowo (2013:h.91) menyebutkan subkomponen dari aktivitas pengendalian yang berhubungan dengan pelaporan keuangan adalah perancangan yang memadai dan penggunaan dokumen-dokumen dan catatan-catatan bernomor, pemisahan tugas, otorisasi yang memadai atas transaksi-transaksi, pemeriksaan independen atas kinerja dan penilaian yang sesuai/tepat atas jumlah yang dicatat.

Kemudian unsur-unsur pokok yang diperlukan dalam menciptakan pengendalian akuntansi yang efektif antara lain (Anonim,2009:h.6) adanya perlindungan fisik terhadap harta, pemisahan fungsi organisasi yaitu pemisahan fungsi organisasi yang saling berkaitan, adanya jejak audit yang baik dan sumber daya manusia yang optimal.

Evaluasi Manajemen terhadap sistem informasi keuangan perlu dilakukan untuk melihat tingkat kesuksesan sistem tersebut dalam meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu untuk mengukur evaluasi dapat digunakan proksi model kesuksesan sistem informasi yang dikembangkan oleh DeLone dan McLean (1992:h.60). Dalam model ini evaluasi sistem informasi keuangan dapat dilakukan dengan mengukur beberapa indikator antara lain kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*), kepuasan pemakai (*user statisfaction*), penggunaan (*use*), dampak individu (*individual impact*), dan dampak organisasi (*organizational impact*).

## B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Oleh sebab itu peneliti mengambil beberapa penelitian untuk dijadikan referensi penelitian ini. Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan ini diuraikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1 Penelitian yang Relevan**

No.	Penulis	Judul	Metodologi	Hasil
1.	Mia Triandhini (2018)	Analisis Kesuksesan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kualitas sistem dan kualitas informasi

		Pemerintah Kabupaten Sukoharjo		berpengaruh terhadap kegunaan yang dirasakan user dan kegunaan yang dirasakn berpengaruh terhadap kepuasan <i>user</i> (pengguna)
2.	Anggun Niantyasari (2018)	Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Di Bagian Rawat Jalan RSUD DR Moewadi Surakarta	Kuantitatif dan Kualitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tampilan layar, fungsi sistem informasi, kinerja sistem informasi dan kualitas sistem informasi dirawat jalan berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna sistem informasi
3.	Badaruddin (2017; h.229)	Analisis Implementasi Kebijakan Pengelolaan Keuangan Daerah Departemen Pendidikan Propinsi Mamuju Utara Sulawesi Barat	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menyimpulkan secara umum kualitas pelaksanaan kebijakan pengelolaan keuangan daerah dinas pendidikan berjalan dengan baik. Faktor dominan yang mempengaruhi efektifitas pelaksanaan kebijakan adalah kebijakan itu sendiri, kapasitas departemen dan faktor lingkungan kebijakan ketiganya berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pelaksanaan kebijakan pengelolaan keuangan
4.	Judhistia P.J.Baramuli dan Herman Karamoy (2016)	Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan pada PT Ciputra Internasional Manado	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi telah memadai, struktur pengendalian internal yang baik (lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian dan pengawasan yang baik)

5.	Mega F, Syahril dan Ventje Ilat (2016)	Evaluasi Efisiensi dan Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah (BKPBMMD) Kota Bitung	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menyimpulkan tingkat efektivitas pengelolaan keuangan daerah BPKBMD rata-rata di atas 100% tetapi pengelolaan keuangannya masih dikategorikan kurang efisien
6.	Lia Hanifa, Andi Basru Wawo dan Husin (2016)	Pengaruh Kompetensi Pengelola Keuangan dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	Statistik Deskriptif dan Inferensial	Hasil penelitian menyimpulkan kompetensi pengelola keuangan dan sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan
7.	Kuasa, Nadisyah dan Syukri Abdullah (2016)	Pengaruh Kompetensi Pejabat Pengelola Keuangan, Regulasi dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeuleu	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi pejabat pengelola keuangan, regulasi dan pengawasan keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan
8	Hendrawan Bayu Wicaksono (2015)	Analisis Implementasi Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum PK-BLU pada Penggaran, Pelaksanaan dan Pelaporan Badan Layanan Umum Perguruan Tinggi (Studi Kasus Universitas Terbuka)	Deskriptif Kualitatif	Dari hasil implementasi Pengelolaan Keuangan PK-BLU UT masih ditemukan hambatan berupa penyusunan perencanaan dan penganggaran masih bersifat manual belum menggunakan aplikasi berbasis IT. Hal ini menyulitkan karena letak UPBJJ-UT yang tersebar di seluruh Indonesia

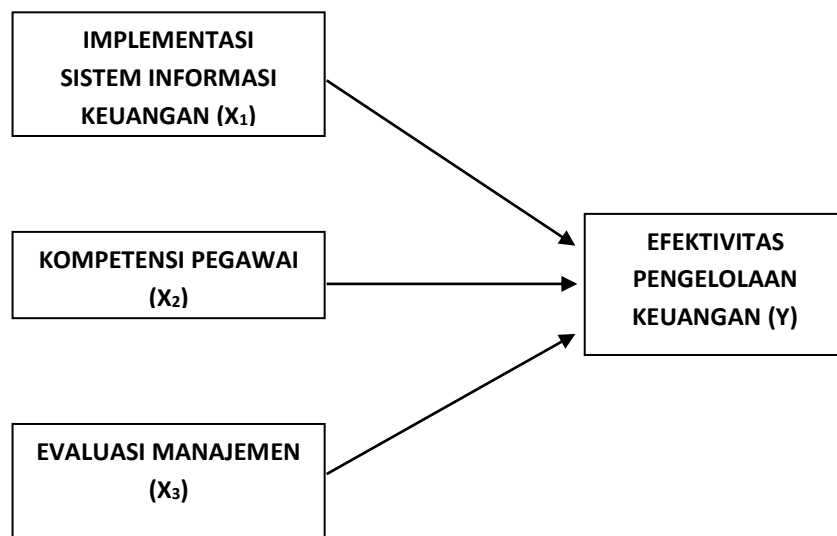
### C. Kerangka Pemikiran

Untuk menyelenggarakan pelaksanaan anggaran keuangan yang tertib dan akuntabel Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan

kemampuan mengelola keuangannya. Proses sistem informasi keuangan terdiri dari *input*, *output*, *saving data*, *users*, dan *control*. Informasi di *input* oleh *user* ke dalam sistem informasi diproses menghasilkan *output* dan dapat disajikan sehingga mudah di lakukan *control*.

Agar dapat memiliki arti dan berguna data diproses, disajikan ke bentuk yang bermakna dan terorganisir berbentuk informasi. *Output* adalah informasi yang memiliki arti dan berguna hasil proses dari sistem informasi. Keberhasilan penerapan sistem informasi keuangan harus didukung oleh beberapa faktor antara lain implementasi dari sistem informasi tersebut, kompetensi pegawai sebagai pelaksana dan kegiatan evaluasi sistem informasi. Keberhasilan penerapan sistem informasi keuangan sekaligus menjamin efektifitas pengelolaan keuangan.

Efektivitas pengelolaan keuangan adalah pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan pengelolaan keuangan yang telah ditentukan. Pengelolaan keuangan dikatakan efektif jika realisasi dari anggaran sesuai dengan tujuan dan sasaran yang yang direncanakan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efektivitas pengelolaan keuangan dapat ditentukan oleh implementasi sistem informasi, kompetensi pegawai dan evaluasi dari sistem informasi keuangan yang diterapkan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut dan untuk memperjelas penelitian, di bawah ini akan peneliti sajikan model konstelasi penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1 Model Konstelasi Penelitian**

Berdasarkan gambar di atas dijelaskan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari implementasi sistem informasi keuangan ( $X_1$ ), kompetensi pegawai ( $X_2$ ) dan evaluasi manajemen ( $X_3$ ). Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel efektivitas pengelolaan keuangan ( $Y$ ). Dalam model di atas dapat dilihat bahwa implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen masing-masing memiliki pengaruh secara parsial terhadap efektivitas pengelolaan keuangan, yang hal ini dijelaskan dengan arah panah masing-masing variabel bebas ke variabel terikat. Selain itu juga implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap efektivitas pengelolaan keuangan yang ditunjukkan oleh arah panah dari kedua variabel bebas tersebut ke variabel efektivitas pengelolaan keuangan.

#### **D. Pengajuan Hipotesis**

Untuk mencapai efektifitas pengelolaan keuangan perlu adanya penerapan sistem informasi akuntansi (keuangan). Laporan keuangan yang dihasilkan oleh suatu proses yang berasal dari input yang baik akan menghasilkan output yang baik pula. Input yang baik dapat diartikan sebagai implemementasi yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan proses evaluasi yang dilakukan secara kontinyu.

Penelitian yang dilakukan oleh Indriasari dan Nahaty (2008:h.21) menemukan bahwa guna menghasilkan informasi laporan keuangan yang berkualitas perlu didukung oleh kapabilitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas sumber daya manusia, penggunaan teknologi informasi, pengendalian internal berpengaruh positif terhadap keandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah serta ketepatan waktu laporan keuangan pemerintah daerah. Penelitian ini menyiratkan bahwa kapabilitas sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kompetensi atau kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian pemanfaatan teknologi informasi dapat diartikan sebagai implementasi dari sistem informasi keuangan yang diterapkan, sedangkan pengendalian internal merupakan wujud dari evaluasi yang dilakukan. Oleh sebab itu berdasarkan hasil penelitian dapat diduga bahwa implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen berpengaruh terhadap efektifitas laporan pengelolaan keuangan.

Ole (2010:h.189) meneliti tentang pengaruh implementasi terhadap kualitas laporan keuangan. Beliau menemukan bahwa dengan implementasi sistem informasi keuangan mampu menghasilkan informasi keuangan dengan lebih tepat dan tingkat kebenaran yang lebih baik. Informasi keuangan yang lebih tepat dan baik menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan tersebut efektif karena menjamin tercapainya tujuan organisasi. Dengan pengelolaan keuangan yang efektif akan membantu mempermudah pimpinan dalam pengambilan keputusan. Oleh sebab itu berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Implementasi sistem informasi keuangan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.

Irafahmi (2005:h.83) menemukan bahwa terdapat kendala yang dihadapi suatu organisasi dalam penerapan sistem informasi keuangan, antara lain lemahnya kemampuan sumberdaya manusia memahami pekerjaannya dan memerlukan durasi waktu lama setiap ada perubahan sistem yang baru. Dengan adanya kendala-kendala ini menyebabkan laporan keuangan yang disajikan kurang memiliki kualitas yang baik, yaitu kurang handal dan tidak tepat waktu. Berdasarkan penelitian ini dapat dikatakan bahwa efektifitas pengelolaan keuangan salah satunya akan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia menjalankan sistem informasi yang diterapkan. Oleh sebab itu hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> : Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.



Penelitian yang dilakukan Warren et.al (2005:h.404) mengungkapkan bahwa pengendalian internal atau evaluasi memiliki tujuan untuk mengecek ketelitian dan keandalan data keuangan (akuntansi). Pengendalian internal sebagai evaluasi diharapkan kesalahan pencatatan dan perhitungan dapat diminimalkan, sehingga kedepannya akan lebih baik lagi. Evaluasi merupakan salah satu bagian yang menunjang kelancaran kerja sistem informasi keuangan tersebut. Sehingga adanya evaluasi manajemen terhadap sistem informasi keuangan akan diketahui kesalahan-kesalahan ataupun kelemahan-kelemahan dari sistem yang diterapkan. Kesalahan dan kelemahan ini diharapkan dapat diantisipasi untuk masa mendatang, sehingga dengan kegiatan evaluasi pengelolaan keuangan akan lebih efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

H<sub>3</sub> : Evaluasi manajemen berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Seluruh Indonesia. Penelitian dilakukan mulai dari persiapan penelitian dengan melakukan penelitian lapangan dan melakukan penelusuran pustaka, kemudian dilanjutkan dengan kegiatan penyusunan proposal penelitian. Setelah proposal disetujui dilanjutkan dengan proses pengumpulan data, pengolahan data, penyusunan laporan tesis dan terakhir adalah sidang tesis. Kegiatan-kegiatan tersebut diperkirakan akan memakan waktu selama empat bulan, dengan waktu kegiatan mulai bulan Januari sampai dengan April 2019.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan studi empirik yang didukung oleh sampling data tentang faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang meliputi variabel implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai, evaluasi manajemen dan efektifitas pengelolaan keuangan. Berdasarkan masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan kondisi variabel yang diteliti sekaligus menjelaskan hubungan kausal variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

### **C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:h.215) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian adalah pegawai Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka yang tersebar di seluruh Indonesia sebanyak 39 unit.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono,2013:h.116). Untuk keperluan penelitian dari seluruh populasi tersebut diambil pada acara Rapat Kerja Nasional (RAKERNAS) Anggaran Tahun 2019 dengan menggunakan teknik *purposive sampling non probability*, peserta Rakernas UPBJJ-UT masing-masing unit 3 (tiga) orang dengan kriteria : 1). Pejabat UPBJJ, 2). PNS UT, 3). User Aplikasi MANISKU. Berdasarkan teknik ini maka jumlah responden ditentukan dalam penelitian adalah sebanyak  $3 \times 39 = 117$  orang responden.

### **D. Instrumen Penelitian/Alat Pengumpulan Data**

#### **D.1 Instrumen Penelitian**

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut :

##### **1. Variabel efektivitas pengelolaan keuangan**

Definisi konseptual dari variabel efektivitas pengelolaan keuangan adalah ukuran kemampuan untuk mencapai sasaran atau tujuan bidang keuangan

(Manopo,2015:h.6). Definisi operasional efektivitas pengelolaan keuangan adalah ukuran perbandingan antara hasil pengelolaan keuangan yang diharapkan dengan kebijakan (anggaran) yang telah ditetapkan oleh Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka. Untuk mengukur efektivitas pengelolaan keuangan menggunakan proksi kualitas laporan keuangan dengan indikator antara lain kelengkapan, akurasi waktu, andal, layak diuji, bisa dibandingkan, sebagai tolok ukur dan *zero mistakes* serta mudah dipahami

2. Variabel implementasi sistem informasi keuangan

Definisi konseptual implementasi sistem informasi keuangan adalah suatu proses yang dinamis, di mana pelaksana sistem melakukan suatu aktivitas sehingga akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran sistem tersebut (Agustiono,2012:h.139). Sedangkan definisi operasional variabel implementasi adalah tahapan-tahapan kegiatan yang telah dilakukan pelaksana sistem untuk mencapai tujuan Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka. Untuk mengukur variabel ini digunakan indikator mengorganisasikan pelaksanaan sistem informasi, melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksanaan sistem informasi dan melaksanakan pengendalian pelaksanaan sistem informasi.

3. Variabel kompetensi pegawai

Definisi konseptual kompetensi pegawai adalah kemampuan kerja individu mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan

standar yang ditetapkan (Wibowo,2013:h.324). Definisi operasional variabel kompetensi pegawai adalah kemampuan (pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja) yang dimiliki pegawai Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mengukur variabel ini digunakan indikator kemampuan kerja, pendidikan dan pengalaman kerja.

#### 4. Variabel evaluasi manajemen

Secara konseptual definisi dari evaluasi manajemen adalah suatu proses untuk menggali dan mencari tahu, tentang sejauh mana suatu kegiatan implementasi dari sistem yang diterapkan (Hakam,2016:h.113). Sedangkan definisi operasional variabel evaluasi adalah kegiatan menggali dan mencari tahu kegiatan sistem informasi keuangan yang telah diterapkan oleh Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka. Untuk mengukur variabel evaluasi manajemen dari sistem informasi keuangan dapat dilakukan dengan beberapa indikator antara lain kualitas sistem, kualitas informasi, kepuasan pemakai, penggunaan, dampak individu dan dampak organisasi.

Untuk jelasnya definisi operasional penelitian diuraikan dalam bentuk tabel instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 2 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
<p><b>Implementasi Sistem Informasi (X<sub>1</sub>)</b>            Adalah suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana sistem melakukan suatu aktivitas sehingga akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran sistem tersebut (Agustiono,2012:h.139)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengorganisasikan pelaksanaan sistem</li> <li>- Melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksanaan sistem</li> <li>- Pelaksanakan pengendalian pelaksanaan sistem</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian dengan prosedur/sistem</li> <li>2. Pembagian pekerjaan</li> <li>3. Pengambilan keputusan</li> <li>4. Koordinasi pekerjaan</li> <li>5. Penyusunan rencana</li> <li>6. Ketelitian</li> <li>7. Keakuratan</li> </ol>	Likert
<p><b>Kompetensi Pegawai (X<sub>2</sub>)</b>            Adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Wibowo,2013:h.324)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan kerja</li> <li>- Pendidikan</li> <li>- Pengalaman Kerja</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan tugas</li> <li>2. Analisa masalah</li> <li>3. Kesesuaian ketrampilan kerja</li> <li>4. Pendidikan yang dimiliki</li> <li>5. Ketepatan waktu penyelesaian kerja</li> <li>6. Kesesuaian beban kerja</li> </ol>	Likert
<p><b>Evaluasi Manajemen (X<sub>3</sub>)</b>            Adalah suatu proses untuk menggali dan mencari tahu, tentang sejauh mana suatu kegiatan implementasi dari sistem yang diterapkan (Hakam,2016:h.113)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas sistem</li> <li>- Kualitas informasi</li> <li>- Kepuasan pemakai</li> <li>- Penggunaan</li> <li>- Dampak individu</li> <li>- Dampak organisasi</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian sistem yang digunakan</li> <li>2. Standar kualitas</li> <li>3. Dampak kualitas</li> <li>4. Kepuasan bagi (<i>user</i>) pegawai</li> <li>5. Kemudahan operasi sistem</li> <li>6. Dampak bagi kinerja pegawai</li> <li>7. Dampak bagi kinerja organisasi</li> <li>8. Periode evaluasi</li> </ol>	Likert
<p><b>Efektivitas (Y)</b>            Adalah suatu ukuran kemampuan untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu (Manopo,2015:h.6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kelengkapan</li> <li>✓ Ketepatan waktu</li> <li>✓ Dapat diuji</li> <li>✓ Andal</li> <li>✓ Dapat dibandingkan</li> <li>✓ Sebagai tolok ukur</li> <li>✓ Bebas dari kesalahan</li> <li>✓ Dapat dipahami</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelengkapan laporan</li> <li>2. Ketepatan waktu</li> <li>3. Kesesuaian tujuan</li> <li>4. Keandalan laporan</li> <li>5. Kesesuaian standar laporan</li> <li>6. Kinerja keuangan</li> <li>7. Tingkat kesalahan</li> <li>8. Kemudahan memahami</li> </ol>	Likert

## D.2 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data pertama dimana sebuah data akan dihasilkan. Jenis data yang diperlukan untuk dianalisis yaitu data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan yang bersumber dari pegawai Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka seluruh Indonesia.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dan informasi penelitian menggunakan beberapa teknik antara lain, yaitu :

### 1. Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)

Penelitian lapangan yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara :

- a. Observasi yaitu pengumpulan data dengan mengamati aktifitas suatu proses atau objek.
- b. Wawancara (*interview*) yaitu pengumpulan data dengan langsung bertanya kepada responden
- c. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menggunakan serangkaian daftar pertanyaan kepada responden dengan dilengkapi petunjuk jawaban. Setiap jawaban yang diberikan responden terhadap setiap pertanyaan sudah disiapkan terlebih dahulu, sehingga responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban Untuk keperluan analisis data setiap tanggapan responden akan diberikan bobot menggunakan skala likert sebagai berikut:

- Jika responden membeikan menjawab sangat tidak setuju maka akan diberi bobot 1.
- Jika responden membeikan menjawab tidak setuju maka akan diberi bobot 2.
- Jika responden membeikan menjawab ragu-ragu maka akan diberi bobot 3.
- Jika responden membeikan menjawab setuju maka akan diberi bobot 4.
- Jika responden membeikan menjawab sangat setuju maka akan diberi bobot 5.

## 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan yaitu pengumpulan data yang diambil peneliti melalui studi kepustakaan yaitu membaca literatur-literatur yang berupa buku teks yang ada hubungannya dengan variabel-variabel yang diteliti.

### **E. Teknik Analisa Data**

Beberapa teknik pengolahan data yang digunakan, sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu sesuai dengan standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrumen digunakan sebagai alat uji penelitian,



maka dalam penelitian ini akan diujicobakan terlebih dahulu. Dengan demikian untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji konsistensi (*test of reliability*).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi instrumen dengan 0,05 (5%). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan valid dan begitu pula sebaliknya. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* dan nilai 0,600. Jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,600 maka dikatakan reliabel.

Uji ini dilakukan sebelum kuesioner diberikan kepada responden. Sebagai uji coba kuesioner diberikan kepada 30 orang responden. Uji coba dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan maksud untuk mengetahui kelayakan dan konsistensi dari seluruh pertanyaan (item) yang digunakan untuk mengukur keempat variabel tersebut. Berdasarkan hasil pengujian diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Implementasi**

Item	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
imp1	0,689**	0,000	Valid
imp2	0,612**	0,000	Valid
imp3	0,638**	0,000	Valid
imp4	0,508**	0,004	Valid
imp5	0,599**	0,000	Valid
imp6	0,630**	0,000	Valid
imp7	0,648**	0,000	Valid

Sumber : data diolah

Dari tabel 3 tersebut dapat dilihat setiap pertanyaan yang diuji pada variabel implementasi sistem informasi keuangan bernilai koefisien korelasi

lebih besar dari 0,361 atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa setiap item atau pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel implementasi sistem informasi keuangan adalah valid dan selanjutnya dapat dilakukan uji reliabilitas.

Dari hasil uji reliabilitas variabel implementasi sistem informasi keuangan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,724. Hasil pengujian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Oleh sebab itu berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel implementasi sistem informasi keuangan adalah lebih besar dari 0,600 sehingga seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel implementasi sistem informasi keuangan adalah reliabel. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel implementasi sistem informasi keuangan adalah valid (akurat) dan reliabel (konsisten) sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Kemudian untuk melihat hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompetensi pegawai dijelaskan dalam Tabel 4 berikut:

**Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Pegawai**

Item	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
kom1	0,654**	0,000	Valid
kom2	0,618**	0,000	Valid
kom3	0,669**	0,000	Valid
kom4	0,625**	0,000	Valid
kom5	0,714**	0,000	Valid
kom6	0,647**	0,000	Valid

Sumber : data diolah

Tabel 4 menjelaskan bahwa setiap butir pertanyaan yang diuji dalam variabel kompetensi pegawai memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,361 atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item atau pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi pegawai adalah valid yang selanjutnya dapat dilakukan uji reliabilitas.

Hasil pengujian reliabilitas variabel kompetensi pegawai diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,729. Nilai *Cronbach's Alpha* ini adalah lebih besar dari 0,600 sehingga seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi pegawai adalah reliabel. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan adalah valid (akurat) dan reliabel (konsisten) sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel kompetensi pegawai.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel evaluasi manajemen dijelaskan dalam Tabel 5 berikut:

**Tabel 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Evaluasi**

Item	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
eva1	0,578**	0,000	Valid
eva2	0,661**	0,000	Valid
eva3	0,575**	0,001	Valid
eva4	0,707**	0,000	Valid
eva5	0,631**	0,000	Valid
eva6	0,618**	0,000	Valid
Eva7	0,792**	0,000	Valid
Eva8	0,784**	0,000	Valid

Sumber : data diolah

Dari Tabel 5 dilihat setiap pertanyaan yang diuji pada variabel evaluasi manajemen memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,361 atau nilai

signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item atau pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel evaluasi manajemen adalah valid dan selanjutnya dapat dilakukan uji reliabilitas.

Nilai *Cronbach's Alpha* pengujian reliabilitas variabel evaluasi manajemen diperoleh nilai sebesar 0,827. Nilai *Cronbach's Alpha* ini adalah lebih besar dari 0,600 dengan demikian seluruh pertanyaan yang dipakai mengukur variabel evaluasi manajemen adalah reliabel. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid (akurat) dan reliabel (konsisten) sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel evaluasi manajemen.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel efektifitas pengelolaan keuangan dijelaskan dalam Tabel 6 berikut:

**Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Efektifitas Pengelolaan Keuangan**

Item	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
efek1	0,610**	0,000	Valid
efek 2	0,650**	0,000	Valid
efek 3	0,584**	0,001	Valid
efek 4	0,682**	0,000	Valid
efek 5	0,782**	0,000	Valid
efek 6	0,586**	0,001	Valid
efek 7	0,587**	0,001	Valid
efek 8	0,634**	0,000	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi setiap butir pertanyaan yang diuji dalam variabel efektifitas pengelolaan keuangan memiliki lebih besar dari 0,361 atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item atau pertanyaan yang digunakan

untuk mengukur variabel efektifitas pengelolaan keuangan adalah Valid dan dapat dipakai pada uji reliabilitas.

Hasil pengujian reliabilitas variabel efektifitas pengelolaan keuangan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,782. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja pegawai adalah lebih besar dari 0,600 sehingga seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel efektifitas pengelolaan keuangan adalah reliabel. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid (akurat) dan reliabel (konsisten) sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel efektifitas pengelolaan keuangan.

## 2. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui kondisi efektivitas pengelolaan keuangan, implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen dilakukan dengan menggunakan analisis *Weight Mean Score* (Siregar,1993:h.35) sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan :

- M = perolehan angka penafsiran
- f = frekuensi
- x = skor atau nilai
- n = jumlah responden

Kemudian nilai rata-rata tersebut perlu diinterpretasikan atas lima kriteria dengan interval satu kriteria dengan lainnya sebesar  $(5 - 1)/5 = 4/5 = 0,80$ .

Sedangkan kriterianya adalah sebagai berikut :

- Jika nilai antara 1,000 – 1,799 termasuk kriteria tidak baik.
- Jika nilai antara 1,800 – 2,599 termasuk kriteria kurang baik.
- Jika nilai antara 2,600 – 3,399 termasuk kriteria cukup baik.

- Jika nilai antara 3,400 – 4,199 termasuk kriteria baik.
- Jika nilai antara 4,200 – 5,000 termasuk kriteria sangat baik.

### 3. Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen terhadap efektivitas pengelolaan keuangan digunakan analisis regresi menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan pengukuran kecocokan model (*inner* dan *outer*). Model jalur dalam PLS dalam sistem persamaan :

- a. Model struktural (*inner model*) mendeskripsikan hubungan antar variabel laten.
- b Model pengukuran (*outer model*) mendeskripsikan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya
- c. *Weight relation* estimasi nilai variabel laten.

Langkah-langkah analisis dalam PLS (Sanchez,2013:h.23) adalah sebagai berikut:

- a. Merancang model struktural (*inner model*). Perancangan model struktural penelitian dapat dijelaskan dengan menggunakan persamaan:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = efektivitas pengelolaan keuangan
- X<sub>1</sub> = implemnetasi manajemen sistem informasi keuangan
- X<sub>2</sub> = kompetensi pegawai
- X<sub>3</sub> = evaluasi manajemen sistem informasi keuangan
- β<sub>1</sub> = koefisien regresi X<sub>1</sub>
- β<sub>2</sub> = koefisien regresi X<sub>2</sub>
- β<sub>3</sub> = koefisien regresi X<sub>3</sub>
- e = *error*

- b. Merancang model pengukuran (*outer model*). Model pengukuran dalam penelitian ini seluruhnya merupakan model formatif, sehingga model pengukuran penelitian dapat dijelaskan dengan menggunakan persamaan:

$$X_1 = \lambda_1 x_{1.1} + \lambda_2 x_{1.2} + \lambda_3 x_{1.3} + \lambda_4 x_{1.4} + \lambda_5 x_{1.5} + \lambda_6 x_{1.6} + \lambda_7 x_{1.7} + e$$

$$X_2 = \lambda_1 x_{2.1} + \lambda_2 x_{2.2} + \lambda_3 x_{2.3} + \lambda_4 x_{2.4} + \lambda_5 x_{2.5} + \lambda_6 x_{2.6} + e$$

$$X_3 = \lambda_1 x_{3.1} + \lambda_2 x_{3.2} + \lambda_3 x_{3.3} + \lambda_4 x_{3.4} + \lambda_5 x_{3.5} + \lambda_6 x_{3.6} + \lambda_7 x_{3.7} + \lambda_8 x_{3.8} + e$$

$$Y = \lambda_1 y_1 + \lambda_2 y_2 + \lambda_3 y_3 + \lambda_4 y_4 + \lambda_5 y_5 + \lambda_6 y_6 + \lambda_7 y_7 + \lambda_8 y_8 + e$$

Keterangan:

$X_1$  = implementasi sistem informasi keuangan

$X_2$  = kompetensi pegawai

$X_3$  = evaluasi manajemen

$x_{1.n}$  = indikator-indikator implementasi sistem informasi keuangan

$x_{2.n}$  = indikator-indikator kompetensi pegawai

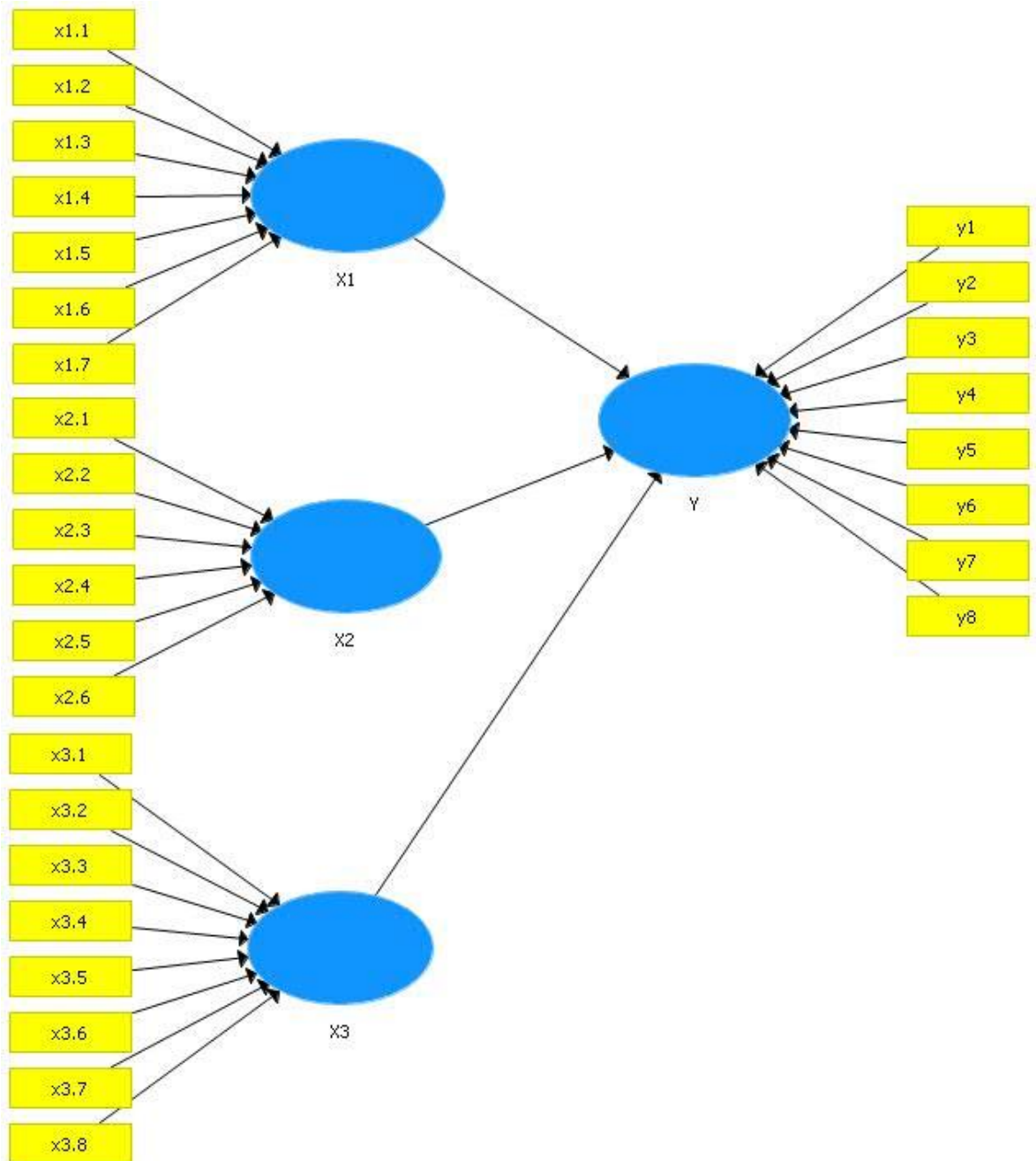
$x_{3.n}$  = indikator-indikator evaluasi manajemen

$y_n$  = indikator-indikator efektifitas pengelolaan keuangan

$\lambda_n$  = *loading factor* (koefisien regresi) indikator-n

$e$  = *error*

- c. Mengkontruksikan diagram jalur. Fungsi utama membangun diagram jalur untuk mendeskripsikan hubungan antar indikator dengan variabel latennya dan hubungan antar variabel laten. Kontruksi diagram jalur dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber : data diolah

**Gambar 2 Konstruksi Diagram Jalur**

Keterangan:

- $X_1$  = implementasi sistem informasi keuangan
- $X_2$  = kompetensi pegawai
- $X_3$  = evaluasi manajemen
- $Y$  = efektifitas pengelolaan keuangan
- $x_{1.1} - x_{1.7}$  = indikator  $X_1$
- $x_{2.1} - x_{2.6}$  = indikator  $X_2$
- $x_{3.1} - x_{3.8}$  = indikator  $X_3$
- $y_1 - y_8$  = indikator  $Y$



- d. Estimasi model.
- e. Menentukan *goodness of fit* atau evaluasi model meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.
- f. Pengujian hipotesis dan interpretasi

Penilaian model PLS yang diajukan oleh Chin (Ghozali,2011:h.27):

a. Evaluasi model pengukuran formatif, terdiri dari:

- 1) Signifikansi nilai *weight* (*significance of weights*), nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan yang dinilai dengan prosedur *bootstrapping*.
- 2) Multikolinearitas (*Multicollinearity*), untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar indikator. Jika nilai VIF di atas 10 mengindikasikan terdapat multikolinearitas antar antar indikator.

b. Evaluasi model struktural, terdiri dari:

- 1) Estimasi koefisien jalur, nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam *inner model* harus signifikan yang di nilai signifikan dengan prosedur *bootstrapping*. Proses menguji signifikansi variabel eksogen terhadap variabel endogen secara parsial digunakan uji – t, dengan perumusan hipotesis:
  - $H_0; \beta_1 = 0$  : implementasi sistem informasi keuangan tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan
  - $H_a; \beta_1 \neq 0$  : implementasi sistem informasi keuangan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan
  - $H_0; \beta_2 = 0$  : kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan

$H_a; \beta_2 \neq 0$  : kompetensi pegawai berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan

➤  $H_0; \beta_3 = 0$  : evaluasi manajemen tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan

$H_a; \beta_3 \neq 0$  : evaluasi manajemen berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan

Kriteria pengujian menggunakan *level of significant* 5 % ( $\alpha = 0,05$ ) dan *degree of freedom* ( $n - 5$ ), dengan kriteria :

$H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Jika  $H_0$  diterima berarti implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan.

- 2) Kriteria  $f^2$  untuk *effect size*, jika nilai  $f^2$  0,15 berarti variabel laten memiliki pengaruh yang lemah, 0,20 berarti pengaruh medium dan 0,35 berarti pengaruh besar pada tingkat struktural
- 3) Kriteria  $R^2$  untuk variabel endogen, jika  $R^2$  sebesar 0,19 mengindikasikan model lemah, 0,33 mengindikasikan model moderat dan 0,67 mengindikasikan model baik.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

#### A. Sejarah Singkat

Universitas Terbuka berdiri berlandaskan Keputusan Presiden Nomor 41 Tahun 1984 Tentang Pendirian Universitas Terbuka. Universitas Terbuka adalah satuan kerja dibawah Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang telah ditetapkan sebagai instansi pemerintah yang menerapkan Pola Keuangan BLU (PPK-BLU) berdasarkan SK nomor 268/KMK.05/2011 tanggal 16 Agustus 2011 (sumber : Universitas Terbuka). Universitas Terbuka terdiri dari 39 kantor UPBJJ Universitas Terbuka di seluruh Indonesia dan 1 kantor Layanan Luar Negeri (LLN) dengan jumlah total mahasiswa saat ini mencapai 300 ribu mahasiswa. Dalam menjalankan fungsinya UPBJJ-UT melayani mahasiswa di kabupaten/kota, hingga kecamatan di wilayah Provinsi se-Indonesia.

Dalam perkembangannya Universitas Terbuka terdorong untuk selalu berbenah diri untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan tinggi kepada masyarakat sesuai dengan Visi Universitas Terbuka.

*“Pada Tahun 2021 Universitas Terbuka menjadi Pendidikan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTTJJ) berkualitas dunia dalam menghasilkan produk pendidikan tinggi dan dalam penyelenggaraan, pengembangan dan penyebaran informasi PTTJJ”.* (sumber : Universitas Terbuka)

Dalam mewujudkan visi tersebut maka ditetapkan program yang akan menghantarkan tercapainya visi tersebut, untuk itu Universitas Terbuka telah menetapkan misi sebagai berikut :

1. Menyediakan akses pendidikan tinggi yang berkualitas dunia bagi semua lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan berbagai program PTTJJ.
2. Mengkaji dan mengembangkan sistem PTTJJ.
3. Memanfaatkan dan mendesiminasikan hasil kajian keilmuan dan kelembagaan untuk menjawab tantangan kebutuhan pembangunan nasional.

Untuk mewujudkan misi Universitas Terbuka tersebut dibutuhkan dukungan sarana dan prasarana yang memadai, kepemimpinan yang inovatif dan berintegritas tinggi, serta dukungan pengelolaan keuangan yang baik. Pada Tahun 2017 dibentuk Tim Pengembang Aplikasi Keuangan di Lingkungan Universitas Terbuka melalui Surat Keputusan Rektor Nomor 1660/UN31/KEP/2017. Pengembangan Aplikasi Pengelolaan Keuangan Berbasis Web yang diberi nama Manajemen Sistem Informasi Keuangan Unit (MANISKU) yang terintegrasi dengan Aplikasi Perencanaan Dan Pelaporan (APPEL), Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) dan Aplikasi Pangkalan Data Tutor (APP TTM). Mulai Rencana Kegiatan Anggaran Unit (RKA-U), proses pengusulan dana kegiatan (nominatif) oleh UPBJJ-UT, proses pencairan dana (SPTDU) oleh Bagian Keuangan UT Pusat serta monitoring pelaksanaan anggaran oleh UPBJJ-UT yang transparan dan akuntabel.

Pesatnya perkembangan teknologi informasi sangat mempengaruhi budaya kerja suatu organisasi baik swasta dan tidak terkecuali Universitas Terbuka

sebagai institusi pemerintah. Tuntutan perubahan lingkungan akan fleksibilitas dan adaptasi yang cepat menjadi keharusan bagi instansi/lembaga pemerintah (Osborne dan Gaebler, 1992:h.302).

Universitas Terbuka sebagai institusi pemerintah yang merupakan Badan Layanan Umum melaksanakan fungsinya, pertama sebagai pembuat kebijakan (regulator) adalah fungsi kantor UT Pusat dan kedua kantor UPBJJ-UT melaksanakan fungsi sebagai pelayanan publik. Pemisahan kedua fungsi tersebut merupakan penjabaran dari teori agensifikasi. Badan Layanan Umum (BLU) didirikan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang/jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam prosesnya didasari oleh prinsip produktivitas, efisiensi dan efektifitas (PP 23 Tahun 2015).

Sejalan dengan hal tersebut untuk mewujudkan pelaksanaan anggaran yang tertib dan akuntabel Universitas Terbuka melalui surat Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Umum Nomor 2187/UN31.11.3/KU/2018 tanggal 12 Januari 2018 tentang Langkah Awal Tahun Pelaksanaan Anggaran 2018 Aplikasi MANISKU mulai digunakan. Manajemen Sistem Informasi Keuangan Unit (MANISKU) adalah sistem informasi keuangan yang diperuntukan Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Universitas Terbuka mulai dari proses pembuatan dokumen usulan dana kegiatan unit, proses verifikasi dokumen usulan, proses pencairan oleh bagian keuangan pusat hingga monitoring pelaksanaan anggaran oleh UPBJJ-UT, dengan alur sistem sebagai berikut :

1. UPBJJ-UT membuat usulan nominatif kegiatan dalam hal ini dibuat oleh operator yaitu Penanggungjawab Bidang Registrasi dan Ujian (Pj. Bidang Regjian) atau Penanggungjawab Bidang Bantuan Belajar dan Layanan Bahan Ajar (Pj. Bidang BBLBA) melalui Aplikasi MANISKU (Manajemen Sistem Informasi Keuangan Unit)
2. Kasubbag TU UPBJJ-UT sebagai aproval budget anggaran melakukan verifikasi substansi kegiatan dan ketersediaan anggaran pada pagu RKA-U (Rencana Kegiatan Anggaran Unit)
3. Usulan nominatif keuangan yang telah disetujui Kasubbag TU di ajukan ke Kepala UPBJJ-UT selaku Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) anggaran unit
4. Usulan nominatif yang telah di setujui oleh PPK unit kemudian di teruskan ke Bendahara Pembantu Pengeluaran (BPP) untuk di cek dan di kirimkan ke verifikator pada Bagian Keuangan UT Pusat melalui Subbag Verifikasi.
5. Subbagian Verifikasi Bagian Keuangan UT Pusat memverifikasi sesuai peraturan perundangan yang berlaku, jika ada kesalahan maka usulan tersebut dikembalikan ke UPBJJ
6. Usulan yang benar/terverifikasi oleh UPBJJ di cetak berupa output hardcopy surat permintaan pembayaran (SPP) dilampiri daftar nominatif, SK/Surat Tugas, Surat Pernyataan Tanggungjawab Belanja (SPTB) dikirimkan ke Kepala Bagian Keuangan UT Pusat.
7. Dokumen yang telah terverifikasi melalui sistem MANISKU dinilai telah sesuai untuk dijadikan dasar penerbitan Surat Perintah Membayar Badan Layanan Umum (SPM-BLU)

8. Berdasarkan SPM-BLU yang telah diterbitkan, maka Kepala Biro Keuangan, Umum dan Kerjasama (BKUK) sebagai Pejabat Penebit SPM-BLU (PPSPM) akan menerbitkan Surat Perintah Transfer Dana Unit (SPTDu) ke rekening pengusul dalam hal ini UPBJJ-UT seluruh Indonesia.
9. Berdasarkan SPTDu yang telah diterbitkan Bendahara Pengeluaran Bagian Keuangan-BKUK mentransfer dana dengan besaran sesuai dengan usulan ke rekening UPBJJ-UT
10. BPP memastikan dana yang cair di rekening UPBJJ-UT
11. BPP menarik dana sesuai dengan usulan staf keuangan subbidang dengan persetujuan Kasubbag TU
12. Kasubbag TU UPBJJ-UT memastikan dana yang ditarik sesuai peruntukan
13. Kasubbag TU UPBJJ-UT memastikan proses penggunaan dana tepat waktu cair dan tepat waktu proses surat pertanggungjawaban (SPJ) penggunaan dana.
14. PPK unit memonitor pelaksanaan penggunaan dana melalui monitoring proses pada MANISKU.

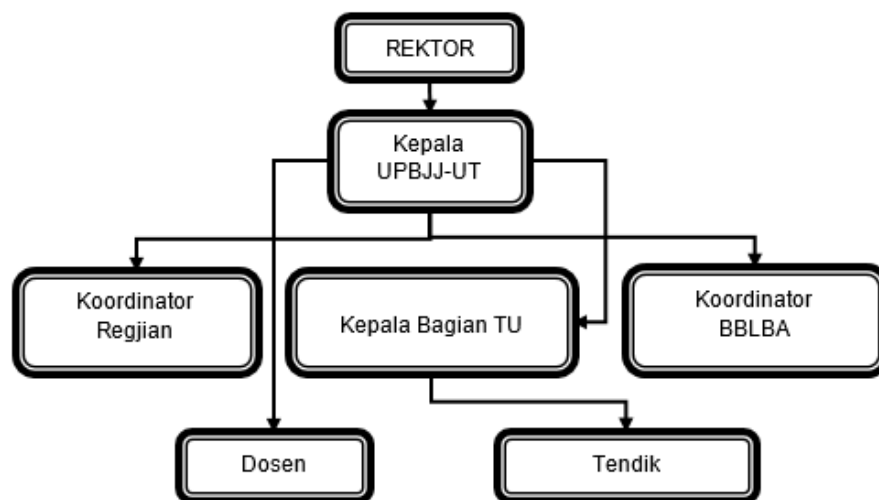
## **B. Struktur Organisasi**

Untuk mewujudkan *good governance*, struktur organisasi UT disusun berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 123/O/2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja [OTK] Universitas Terbuka, yang dipandang efektif sesuai kebutuhan penyelenggaraan dan pengembangan UPBJJ-UT sebagai UPT [Unit Pelaksana Teknis] dengan tugas pokok melaksanakan kegiatan

operasional akademik dan kemahasiswaan di wilayah kerjanya. Kegiatan tersebut mencakup lima fungsi layanan, yakni:

1. Registrasi;
2. Distribusi bahan ajar;
3. Bantuan belajar;
4. Evaluasi hasil belajar; dan
5. Administrasi umum.

Untuk mendukung keterlaksanaan tugas UPBJJ, UT merumuskan Struktur Organisasi UPBJJ-UT. Sejak 1984, struktur organisasi tersebut telah mengalami lima kali perubahan, yakni pada periode 1984-1993; 1994-2000; 2001-2003; 2003-2005; 2005-sekarang.



**Gambar 3 Struktur Organisasi UT Bogor**  
(Peraturan Mendiknas Nomor: 23 Tahun 2007 tentang Statuta UT)

Struktur organisasi UPBJJ-UT, dikembangkan sesuai dengan kebutuhan PTTJJ di daerah, dan disetujui oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara,



sehingga dalam operasinya tidak lagi harus menggunakan struktur yang berlaku seperti pada perguruan tinggi tatap muka (sumber : Renstra UT 2005-2020;h.29)

Tanggung jawab, tugas dan wewenang masing-masing jabatan di UPBJJ telah dirumuskan oleh UT sesuai dengan Uraian Jabatan dan Persyaratan Kompetensi yang dokumennya telah ditandatangani pada tanggal 24 Maret 2009. Kepala UPBJJ-UT, misalnya, ditetapkan oleh Rektor berdasarkan pilihan atau masukan Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan/Baperjakat UT. Calon Kepala UPBJJ-UT adalah dosen yang mengusulkan dan menyatakan kesediaan dirinya sebagai pemangku tugas Kepala UPBJJ-UT. Setelah lolos seleksi, maka untuk memberikan pengalaman lapangan, calon Kepala UPBJJ-UT magang pada sejumlah UPBJJ-UT. Selanjutnya, di hadapan tim, calon mempresentasikan visi, misi, dan rencana strategis yang akan dilakukannya apabila terpilih sebagai Kepala UPBJJ-UT tertentu. Namun, Kepala UPBJJ-UT juga dapat diangkat tanpa melalui seleksi dan magang tetapi melalui hak prerogatif langsung dengan penunjukan oleh pimpinan berdasar alasan-alasan dan kriteria serta pertimbangan-pertimbangan tertentu untuk memimpin UPBJJ-UT.

**Kepala UPBJJ-UT**, memiliki tanggung jawab untuk memastikan visi, misi, tujuan dan kebijakan kualitas serta sasaran organisasi disosialisasikan dan diimplementasikan oleh seluruh staf secara efektif dan efisien. Memastikan semua *core bussiness* UPBJJ (sosialisasi/promosi, Registrasi, Distribusi Bahan Ajar, Pelaksanaan Tutorial, Ujian, Sertifikasi, dan pengelolaan keluhan mahasiswa) berjalan sesuai dengan prosedur penjaminan mutu. Kepala UPBJJ-UT juga harus

memastikan bahwa pengelolaan keuangan berjalan secara taat azas; juga, mengkoordinasikan dan mengelola SDM secara efektif, efisien, dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk menjalankan rencana kegiatan unit berdasar pada prosedur penjaminan mutu. Selain itu, memastikan bahwa kemitraan berjalan dengan baik tanpa tindakan wan-prestasi. Jika terjadi sesuatu di luar prosedur atau terjadi wan-prestasi, Ia juga dituntut untuk mampu menyelesaikan masalah secara adil, transparan, dan sedapat mungkin dengan cara *win-win solution*. Kesulitan mengelola SDM antara lain adanya kualifikasi yang berbeda dari masing-masing staf di mana tuntutan pekerjaan seringkali bersifat massal, seperti *entry* dan validasi nilai Tutorial Tatap Muka, *entry* dan validasi berkas registrasi yang memerlukan ketelitian dan kecermatan tinggi.

**Kepala Subbagian Tata Usaha.** Kasubbag TU dan Para Koordinator ditunjuk oleh Kepala UPBJJ-UT dan diusulkan ke kantor UT Pusat dengan mempertimbangkan perilaku kerja, penilaian kinerja, kemampuan (*ability*) dan kecakapan dalam berkoordinasi. Berdasarkan SK Rektor Universitas Terbuka Nomor 112/J31/KEP/2005 tanggal 10 Maret 2005 perihal Tugas Pokok dan Fungsi Unit Kerja di Lingkungan Universitas Terbuka, Ka Subbag TU memiliki tugas pokok menyusun perencanaan program kerja berkaitan dengan ketatausahaan; menghimpun peraturan perundang-undangan dan kepegawaian; mengolah dan menganalisis data kepegawaian, mengelola anggaran, administrasi keuangan UPBJJ, mengkoordinasi kegiatan sosprom, kerjasama dengan mitra (termasuk alumni), membina hubungan dengan mitra, mengadministrasi persuratan, mengelola sarana dan prasarana kantor, memberikan layanan

informasi melalui berbagai media, pengarsipan data ketatausahaan dan kepegawaian, serta menyusun laporan subbagian dan laporan unit yang transparan dan akuntabel.

**Koordinator Registrasi dan Pengujian (Regjian)**, memiliki tanggung jawab untuk memastikan layanan kegiatan registrasi mahasiswa dan ujian mahasiswa di UPBJJ berjalan secara taat azas, terkendali, akurat, efektif, efisien, akuntabel, dan merujuk pada prosedur penjaminan mutu. Koordinator Regjian juga harus mampu mengelola SDM, berkaitan dengan pelaksanaan regjian, secara efektif dan efisien; serta mampu mengatasi masalah keluhan mahasiswa. Koordinator Regjian juga harus memastikan bahwa ujian berjalan secara taat azas, lancar, aman, dan terjamin kerahasiaannya. Ia juga harus mampu membuat laporan pelaksanaan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

**Koordinator Bantuan Belajar dan Layanan Bahan Ajar (BBLBA)**, bertanggung jawab untuk memastikan layanan kegiatan bantuan belajar, yaitu distribusi bahan ajar dan bahan pendukung akademik lainnya berjalan secara taat azas dan tetap merujuk pada prosedur penjaminan mutu. Selain itu ia juga bertanggung jawab atas berjalannya berbagai kegiatan akademik lainnya seperti, tutorial, praktek/praktikum secara efektif dan efisien. Ia juga bertanggung jawab atas berbagai kegiatan kemahasiswaan dan alumni, serta memastikan adanya lingkungan dan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat memaksimalkan kontribusi kerja seluruh staf. Koordinator BBLBA harus mampu membuat laporan pelaksanaan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya.

Sistem Tata pamong pada dasarnya bertujuan agar Visi dapat diwujudkan, Misi dapat dilaksanakan, serta Tujuan dapat tercapai di mana keberhasilan itu semua tergantung pada implementasi strategi pencapaian sasaran yang digunakan. Oleh karenanya, strategi tersebut haruslah : [1] kredibel; [2] transparan; [3] akuntabel; [4] bertanggungjawab; dan [5] adil.

**Kredibel**, artinya dapat dipercaya (kbbi.web.id, 2018). Pemimpin yang kredibel atau yang memiliki kredibilitas adalah pemimpin yang memiliki integritas. Artinya, ia adalah pemimpin yang jujur, berkarakter kuat, dan tidak akan mengkhianati kepercayaan para pengikutnya (ekbis.sindonews.com, 2018). Integritas dan kredibilitas adalah dua sisi mata uang yang menyatu. Pemimpin yang memiliki integritas biasanya memiliki kredibilitas. Integritas dan kredibilitas merujuk pada aspek moral pada diri sang pemimpin. Ke dua aspek moral tersebut merupakan fondasi yang kuat bagi seorang pemimpin membangun dirinya. Seorang pemimpin itu tidak harus kuat atau hebat secara fisik tetapi yang terpenting bahwa pemimpin itu memiliki integritas dan kredibilitas sehingga akan dapat menjadi contoh/tauladan bagi para pengikutnya. Kredibilitas dan integritas inilah yang harus dimiliki Kepala UPBJJ-UT sehingga tindak perilakunya dapat menjadi tauladan bagi anggota organisasi yang dipimpinnya.

**Transparan**, memiliki makna keterbukaan. Keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil. Dalam konteks ini, prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pimpinan dengan anggotanya/bawahannya dengan menyediakan informasi yang mudah di akses, akurat dan memadai. Transparansi pada kepemimpinan mengandung makna

terbuka dan jujur kepada anggota organisasi mengenai apa-apa yang dilakukan dan setiap perubahan disampaikan secara sebenarnya kepada semua pemangku kepentingan atau *stakeholders* (Fedrianto, 2014). Transparan dalam pengelolaan, penggunaan, dan pelaporan keuangan unit merupakan bentuk dari akuntabilitas yang ada pada diri seorang pimpinan. ([http://hilarius fedrianto12.blogspot.com/2014/07/transparansi-kepemimpinan-atau.html](http://hilariusfedrianto12.blogspot.com/2014/07/transparansi-kepemimpinan-atau.html)).

**Akuntabel dan bertanggungjawab.** Akuntabel artinya dapat dipertanggung-jawabkan sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku, dan tidak bertentangan dengan kedua hal tersebut, pertanggungjawaban ini terkait sumber/*input*, proses yang dilakukan, dan hasil yang diperoleh. (sumber : [www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-akuntabel](http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-akuntabel), 2018). Dalam suatu organisasi, pemimpin yang memiliki akuntabilitas adalah pemimpin yang bertanggungjawab, dapat diandalkan di mana seluruh gagasan, pikiran, perkataan, dan tindak perilakunya dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh anggota organisasi (sumber : <http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-akuntabel/>).

**Adil**, artinya tidak berat sebelah; tidak memihak, berada di tengah-tengah (Wikipedia, 2018). Secara terminologis, adil memiliki makna sebagai suatu sikap yang bebas dari diskriminasi, dan ketidakjujuran. Oleh karenanya, pemimpin yang adil itu selalu bersikap imparisial, tidak memihak kecuali kepada kebenaran, jujur, bijak, rendah hati, santun, dan berani bertanggung jawab serta rela berkorban demi kepentingan seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya. Dengan

demikian apa yang diharapkan untuk dicapai oleh organisasi dapat diwujudkan secara taat azas.

Sebagai institusi pendidikan, UPBJJ-UT dikelola dengan mengedepankan tata pamong yang dilandasi oleh kode etik, nilai dan norma, serta budaya organisasi yang memungkinkan setiap program kerja dapat dilaksanakan secara akuntabel dan taat azas.

### **C. Kegiatan Bidang Usaha/Tugas Fungsi Organisasi**

Seluruh komponen *Standard Operating Procedures* [SOP] penyelenggaraan program di UPBJJ-UT selalu mengacu pada Sistem Jaminan Kualitas UT [Simintas UT]. Simintas UT mulai efektif diimplementasikan di UPBJJ-UT sejak tahun 2006. Kemudian berdasarkan Audit Sertifikasi oleh Lembaga Penjaminan Mutu SGS Indonesia, tahun 2007 - sekarang, Seluruh UPBJJ-UT sudah berhasil mendapatkan Sertifikat *International Standard for Organization* [ISO] 9001:2008 untuk penjaminan mutu dalam Manajemen Pendidikan Jarak Jauh [MPJJ], yang meliputi:

#### **1. Sosialisasi dan Promosi**

Kegiatan pertama yang dilakukan UPBJJ-UT berkaitan dengan *core bussiness* UT adalah sosialisasi dan promosi/sosprom [program-program UT] kepada semua pemangku kepentingan [*stakeholders*]. Sistem dan prosedur sosprom ini merujuk pada pedoman Simintas.

## **2. Registrasi Mahasiswa**

Setelah melakukan sosprom, kegiatan berikutnya adalah memberikan layanan registrasi. Pada program studi D2, D3 dan S1 terdapat tiga jenis registrasi, yaitu: (a) registrasi pertama untuk mahasiswa baru, (b) registrasi mata kuliah untuk mahasiswa lanjutan, dan (c) registrasi Tugas Akhir Program.

## **3. Distribusi Bahan Ajar**

Distribusi bahan ajar di UPBJJ-UT dimulai dari prediksi kebutuhan, pengajuan permintaan Bahan Ajar ke LPBAUSI [Lembaga Pengembangan Bahan Ajar, Ujian dan Sistem Informasi] melalui aplikasi bahan ajar, penerimaan bahan ajar dari Pusat Layanan Bahan Ajar [PUSLABA], dan pendistribusiannya ke semua kelompok belajar.

## **4. Pelaksanaan Tutorial**

Tutorial ini adalah Tutorial Tatap Muka Wajib [TTM Wajib]. Sedangkan Tutorial Online [Tuton] dilakukan oleh mahasiswa secara personal. Tutorial tatap muka dan tutorial online merupakan tutorial yang terintegrasi sehingga sifat tutorial online untuk mahasiswa program pascasarjana adalah bersifat wajib.

TTM untuk jenjang pendidikan S1 dilaksanakan 8 kali pertemuan @ 120 menit sedangkan TTM untuk jenjang pendidikan S2 dilaksanakan 4 kali pertemuan @ 150 menit/mata kuliah dan ini merupakan tutorial wajib yang tarifnya sudah termasuk dalam SPP yang dibayarkan mahasiswa.

## **5. Pelaksanaan Ujian**

Pelaksanaan UAS dimulai dari kegiatan persiapan yang meliputi penerimaan bahan pendukung dan naskah ujian dari UT Pusat; rapat panitia ujian dan pengarahan pengawas; penyiapan tempat, lokasi, dan ruang ujian; dan pemeriksaan serta pengepakan bahan ujian. Lokasi ujian ditentukan melalui kerja sama dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota setempat, dan biasanya menggunakan sekolah [SMP/SMA]. Pada setiap lokasi ujian dilakukan monitoring oleh pemantau dari UT Pusat.

## **6. Kegiatan Kemahasiswaan**

Kebijakan kegiatan kemahasiswaan di UT/UPBJJ-UT merujuk pada kebijakan kegiatan kemahasiswaan yang diterbitkan oleh Kantor Wakil Rektor III dengan acuan kebijakan kegiatan kemahasiswaan dari Direktorat Belmawa Kemistekdikti. Mengenai hal ini, kegiatan kemahasiswaan yang pernah diikuti oleh UPBJJ-UT antara lain Disporseni.

## **7. Pelaksanaan Praktik**

Pengelolaan praktik mahasiswa Pendas dan Non-Pendas sama dengan pengelolaan Tutorial Tatap Muka, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasinya. Matakuliah berpraktik pada umumnya terdapat pada kurikulum setiap program studi di bawah binaan FKIP baik Pendas maupun Non-Pendas.

## **8. Pelaksanaan Praktikum**

Praktikum mahasiswa Non-Pendas di UPBJJ-UT dilaksanakan di Universitas Mitra dengan membuat MoU (Nota Kesepahaman) yang



dilakukan oleh Kepala UPBJJ-UT dengan Universitas Mitra. MoU tersebut memuat kewajiban UPBJJ-UT untuk merekrut mahasiswa calon peserta praktikum, dan kewajiban Universitas Mitra untuk menyediakan laboratorium dan fasilitas pendukungnya serta instruktur yang relevan.

## **9. Pengelolaan Dana dan Sumber daya Manusia**

UPBJJ-UT mengelola dana dengan cara terkoordinasi yaitu koordinasi antara Kepala UPBJJ-UT, Kasubbag TU, para Koordinator, dan Bendahara secara taat azas. Dengan cara seperti itu, jajaran pimpinan dapat mengetahui posisi keuangan, pencairan, penggunaan, dan peng-SPJ-annya; atas koordinasi itu pula, pengawasan dapat dilakukan. Dalam mengelola keuangan ini, pimpinan selalu memperhatikan masukan, dan kebutuhan anggaran yang diajukan staf yang menangani unit-unit kegiatan. Sedangkan pengelolaan SDM di UPBJJ-UT dilakukan dengan dengan cara:

- a. Menempatkan pegawai pada tugas tertentu sesuai dengan kecakapannya;
- b. Melakukan peningkatan kemampuan dengan cara mengikutkan staf pada kegiatan pelatihan, seminar atau kursus, baik yang diselenggarakan UPBJJ-UT , UT Pusat, maupun instansi lain;
- c. Melakukan rotasi tugas untuk penyegaran dan pemerataan kemampuan, yang dilakukan dua tahun sekali;
- d. Memberikan kesejahteraan tambahan di luar penghasilan tetap sesuai dengan keikutsertaan dalam kegiatan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## **10. Pengelolaan Sarana dan Prasarana**

UPBJJ-UT melakukan penataan, pemeliharaan, perbaikan, dan perawatan sarana dan prasarana yang dimilikinya, demi melengkapi dan memfasilitasi kebutuhan sarana [pengadaan] untuk menunjang kinerja. Pengelolaan sarana dan prasarana ini dilakukan sepenuhnya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan program kegiatan di bawah koordinasi Kepala Subbagian Tata Usaha. Penataan sarana kerja diupayakan secara optimal untuk menciptakan ergonomis ruangan yang memungkinkan setiap staf menampilkan unjuk kerja yang optimal.

## **11. Pengelolaan Kerjasama**

Pengelolaan kerja sama di UPBJJ-UT dilakukan dengan dua cara, yaitu menjalin kerja sama baru dan memelihara hubungan baik mitra yang sudah menjalin hubungan selama ini. Kerjasama yang sudah terjalin selama ini adalah dengan perguruan tinggi yang ada di wilayah kerja UPBJJ-UT.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Penelitian

##### A.1 Deskripsi Responden

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 117 orang yang bekerja di 39 unit Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka. Tetapi dari kuesioner yang disebarakan diketahui sebanyak 9 (sembilan) kuesioner tidak mengembalikan kuesioner dan 8 (delapan) tidak lengkap mengisinya, sehingga kuesioner dan responden yang digunakan untuk analisis data sebanyak 100 orang. Deskripsi tentang responden tersebut dijelaskan oleh tabel berikut:

**Tabel 7 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Pria	59	59,00
Wanita	41	41,00
Total	100	100,00

Sumber : data diolah

Tabel 7 di atas menjelaskan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 59 orang atau 59,00% sedangkan jumlah responden wanita 41 orang atau 41,00%. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner ini mendeskripsikan bahwa sebagian besar pegawai di Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka adalah berjenis kelamin pria. Kemudian untuk melihat deskripsi responden berdasarkan usia dijelaskan oleh tabel berikut:

**Tabel 8 Deskripsi Responden Menurut Usia**

<b>Usia (tahun)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
≤ 25	-	-
26 – 35	15	15,00
36 – 55	40	40,00
> 55	45	45,00
Total	100	100,00

Sumber : data diolah

Berdasarkan usianya diketahui sebanyak 15 orang responden atau 15,00% berusia 26 sampai dengan 35 tahun, sebanyak 40 orang atau 40,00% berusia 36 sampai dengan 55 tahun dan sebanyak 45 orang atau 45,00% berusia lebih dari 55 tahun. Dari hasil penyebaran kuesioner ini mendeskripsikan bahwa sebagian besar pegawai Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka berusia di atas 36 tahun. Selanjutnya untuk mengetahui deskripsi responden berdasarkan masa kerja dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 9 Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja**

<b>Masa Kerja (tahun)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 – 5	7	7,00
6 – 10	24	24,00
> 10	69	69,00
Total	100	100,00

Sumber : data diolah

Ditinjau berdasarkan masa kerjanya diketahui sebanyak 7 (tujuh) orang atau 7,00% memiliki masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun. Kemudian responden dengan masa kerja 6 sampai dengan 10 sebanyak 24 orang atau 24,00% dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak sebanyak 69 orang atau 69,00%. Dari hasil penyebaran kuesioner ini mendeskripsikan bahwa sebagian besar pegawai UPBJJ-UT telah memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Selanjutnya untuk mengetahui deskripsi responden menurut jabatan dijelaskan tabel berikut:

**Tabel 10 Deskripsi Responden Menurut Jabatan/Bagian**

<b>Jabatan/Bagian</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kepala UPBJJ	25	25,00
Kasubbag TU	22	22,00
Pj. Bidang BBLBA	8	8,00
Pj. Bidang Regjian	9	9,00
Bendahara	18	18,00
Staf Keuangan	18	18,00
Total	100	100,00

Sumber : data diolah

Berdasarkan jabatannya diketahui sebanyak 25 orang atau 25,00% adalah Kepala UPBJJ, 22 orang atau 22,00% Kepala Sub Bagian Tata Usaha, 8 (delapan) orang atau 8,00% Pejabat Bidang BBLBA, 9 (sembilan) orang atau 9,00% Pejabat Bidang Registrasi dan Ujian, 18 orang atau 18,00% Bendahara dan sebanyak 18 orang atau 18,00% Staf Keuangan. Dari hasil penyebaran kuesioner ini mendeskripsikan bahwa paling banyak responden adalah Kepala UPBJJ-UT. Selanjutnya untuk mengetahui deskripsi responden menurut tingkat pendidikan dijelaskan tabel berikut:

**Tabel 11 Deskripsi Responden Menurut Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMU	6	6,00
DIII (Diploma)	5	5,00
S1 (Sarjana)	46	46,00
S2 (Magister)	34	34,00
S3 (Doktor)	9	9,00
Total	100	100,00

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 11 diketahui sebanyak 6 (enam) orang responden atau 6,00% memiliki pendidikan setingkat SMU, sebanyak 5 (lima) orang atau 5,00% berpendidikan setingkat DIII (Diploma), sebanyak 46 orang atau 46,00% memiliki pendidikan S1 (Sarjana), sebanyak 34 orang atau 34,00% berpendidikan S2 (Magister) dan dan sebanyak 9 (sembilan) orang atau 9,00% berpendidikan S3 (Doktor). Hasil penyebaran kuesioner tersebut mendeskripsikan bahwa sebagian besar pegawai Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka memiliki pendidikan di atas sarjana.

## **A.2. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai, evaluasi manajemen dan efektifitas pengelolaan keuangan. Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel tersebut diuarikan berikut:

### **A.2.1 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Implementasi Sistem Keuangan**

Untuk mengukur variabel implementasi sistem informasi keuangan digunakan enam pertanyaan. Tanggapan responden terhadap variabel implementasi sistem informasi keuangan dijelaskan tabel berikut ini :

**Tabel 12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Implementasi Sistem Informasi Keuangan**

Nomor Pertanyaan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	R	S	SS	
1	-	10	34	47	9	
2	-	7	36	56	1	100
3	-	7	44	42	7	100
4	-	9	47	39	5	100
5	-	10	30	51	9	100
6	-	7	8	46	9	100
7	-	8	35	52	5	100

Rata-rata	-	8	38	48	6	100
Persentase	-	8,00	38,00	48,00	6,00	100,00

Sumber : data diolah

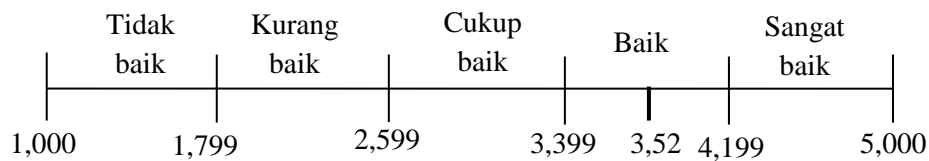
Dari tabel di atas diketahui bahwa rata-rata jumlah responden yang memberikan tanggapan tidak setuju terhadap variabel implementasi sistem informasi keuangan sebanyak delapan orang atau 8,00%, tanggapan ragu-ragu sebanyak 38 orang atau 38,00%, tanggapan setuju 48 orang atau 48,00% dan tanggapan sangat setuju enam orang atau 6,00%. Dari hasil ini selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menafsirkan tanggapan responden terhadap implementasi sistem informasi keuangan yang sudah diterapkan yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 13 Perhitungan Tanggapan Responden Terhadap Implementasi Sistem Informasi Keuangan**

Tanggapan	Bobot (x)	frekuensi (f)	(f.x)	Angka Penafsiran
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	352/100 = 3,52
Tidak Setuju	2	8	16	
Ragu-ragu	3	38	114	
Setuju	4	48	192	
Sangat Setuju	5	6	30	
Jumlah		100	352	

Sumber : data diolah

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai tanggapan responden (angka penafsiran) terhadap variabel implementasi sistem informasi keuangan sebesar 3,52. Untuk melihat kriteria angka penafsiran ini dijelaskan gambar berikut:



**Gambar 4 Penafsiran Kriteria Tanggapan Responden Terhadap Implementasi Sistem Informasi Keuangan**

Berdasarkan hasil perhitungan dan gambar di atas, maka dapat dikatakan bahwa tanggapan pegawai terhadap implementasi sistem informasi keuangan yang diterapkan pada Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka adalah baik.

#### **A.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Pegawai**

Untuk mengukur variabel kompetensi pegawai digunakan enam pertanyaan. Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi pegawai dijelaskan oleh tabel sebagai berikut:

**Tabel 14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Pegawai**

Nomor Pertanyaan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	R	S	SS	
1	-	16	41	40	3	100
2	-	7	44	47	2	100
3	-	11	56	31	2	100
4	-	5	46	46	3	100
5	-	4	37	56	3	100
6	-	6	46	46	2	100
Rata-rata	-	8	45	44	3	100
Persentase	-	8,00	45,00	44,00	3,00	100,00

Sumber : data diolah

Dari tabel di atas diketahui bahwa rata-rata jumlah responden yang memberikan tanggapan tidak setuju terhadap variabel kompetensi pegawai sebanyak delapan orang atau 8,00%, tanggapan ragu-ragu sebanyak 45 orang atau



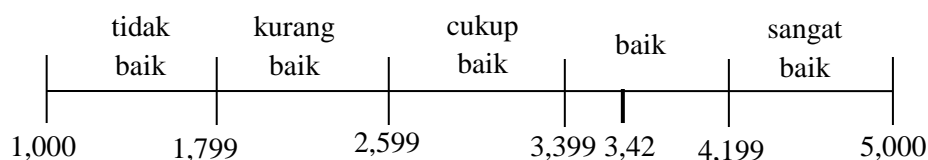
45,00%, tanggapan setuju 44 orang atau 44,00% dan tanggapan sangat setuju tiga orang atau 3,00%. Dari hasil ini selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menafsirkan tanggapan responden terhadap kompetensi pegawai yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 15 Perhitungan Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Pegawai**

Tanggapan	Bobot (x)	frekuensi (f)	(f.x)	Angka Penafsiran
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	342/100 = 3,42
Tidak Setuju	2	8	16	
Ragu-ragu	3	45	135	
Setuju	4	44	176	
Sangat Setuju	5	3	15	
Jumlah		100	342	

Sumber : data diolah

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai tanggapan responden (angka penafsiran) terhadap variabel kompetensi pegawai sebesar 3,42. Untuk melihat kriteria angka penafsiran ini dijelaskan gambar berikut:



**Gambar 5 Penafsiran Kriteria Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan dan gambar di atas, maka dapat dikatakan bahwa tanggapan pegawai terhadap kompetensi pegawai Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka adalah baik.

### A.2.3 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Evaluasi Manajemen

Untuk mengukur variabel evaluasi manajemen digunakan enam pertanyaan. Tanggapan responden terhadap variabel tersebut dijelaskan oleh tabel sebagai berikut:

**Tabel 16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel**

Nomor Pertanyaan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	R	S	SS	
1	-	2	61	35	2	100
2	-	3	59	38	-	100
3	-	4	60	32	4	100
4	-	-	54	46	-	100
5	-	2	35	54	9	100
6	-	3	53	43	1	100
7	-	5	42	50	3	100
8	-	2	21	62	15	100
Rata-rata	-	3	48	45	4	100
Persentase	-	3,00	48,00	45,00	4,00	100,00

Sumber : data diolah

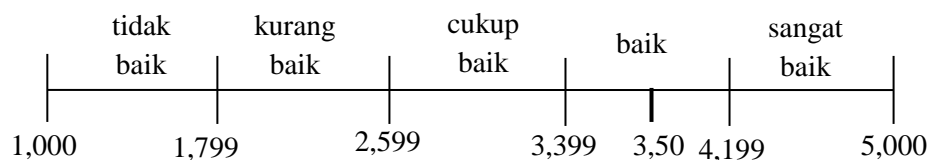
Dari tabel di atas diketahui bahwa rata-rata jumlah responden yang memberikan tanggapan tidak setuju terhadap variabel evaluasi manajemen sebanyak tiga orang atau 3,00%, tanggapan ragu-ragu sebanyak 48 orang atau 48,00%, tanggapan setuju 45 orang atau 45,00% dan tanggapan sangat setuju empat orang atau 4,00%. Dari hasil ini selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menafsirkan tanggapan responden terhadap evaluasi manajemen yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 17 Perhitungan Tanggapan Responden Terhadap**

Tanggapan	Bobot (x)	frekuensi (f)	(f.x)	Angka Penafsiran
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	350/100 = 3,50
Tidak Setuju	2	3	6	
Ragu-ragu	3	48	144	
Setuju	4	45	180	
Sangat Setuju	5	4	20	
Jumlah		100	350	

Sumber : data diolah

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai tanggapan responden (angka penafsiran) terhadap variabel evaluasi manajemen sebesar 3,50. Untuk melihat kriteria angka penafsiran ini dijelaskan gambar berikut:



**Gambar 6 Penafsiran Kriteria Tanggapan Responden Terhadap Evaluasi Manajemen**

Berdasarkan hasil perhitungan dan gambar di atas, maka dapat dikatakan bahwa tanggapan pegawai terhadap evaluasi manajemen yang dilakukan oleh Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka adalah baik.

#### **A.2.4 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efektifitas Pengelolaan Keuangan**

Untuk mengukur variabel efektifitas pengelolaan keuangan digunakan delapan pertanyaan. Tanggapan responden terhadap variabel efektifitas pengelolaan keuangan dijelaskan oleh tabel sebagai berikut:

**Tabel 18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel**

Nomor Pertanyaan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	R	S	SS	
1	-	1	52	46	1	100
2	-	2	43	54	1	100
3	-	3	56	36	5	100
4	-	4	50	39	7	100
5	-	2	36	55	7	100
6	-	-	47	52	1	100
7	-	-	52	46	2	100
8	-	5	46	43	6	100
Rata-rata	-	2	48	46	4	100
Persentase	-	2,00	48,00	46,00	4,00	100,00

Sumber : data diolah

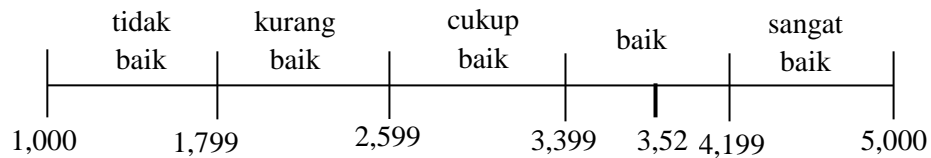
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata jumlah responden yang memberikan tanggapan tidak setuju terhadap variabel efektifitas pengelolaan keuangan sebanyak dua orang atau 2,00%, tanggapan ragu-ragu sebanyak 48 orang atau 48,00%, tanggapan setuju 46 orang atau 46,00% dan tanggapan sangat setuju empat orang atau 4,00%. Dari hasil ini selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menafsirkan tanggapan responden terhadap efektifitas pengelolaan keuangan yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 19 Perhitungan Tanggapan Responden Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan**

Tanggapan	Bobot (x)	frekuensi (f)	(f.x)	Angka Penafsiran
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	352/100 = 3,52
Tidak Setuju	2	2	4	
Ragu-ragu	3	48	144	
Setuju	4	46	184	
Sangat Setuju	5	4	20	
Jumlah		100	352	

Sumber : data diolah

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai tanggapan responden (angka penafsiran) terhadap variabel efektifitas pengelolaan keuangan sebesar 3,52. Untuk melihat kriteria angka penafsiran ini dijelaskan gambar berikut:

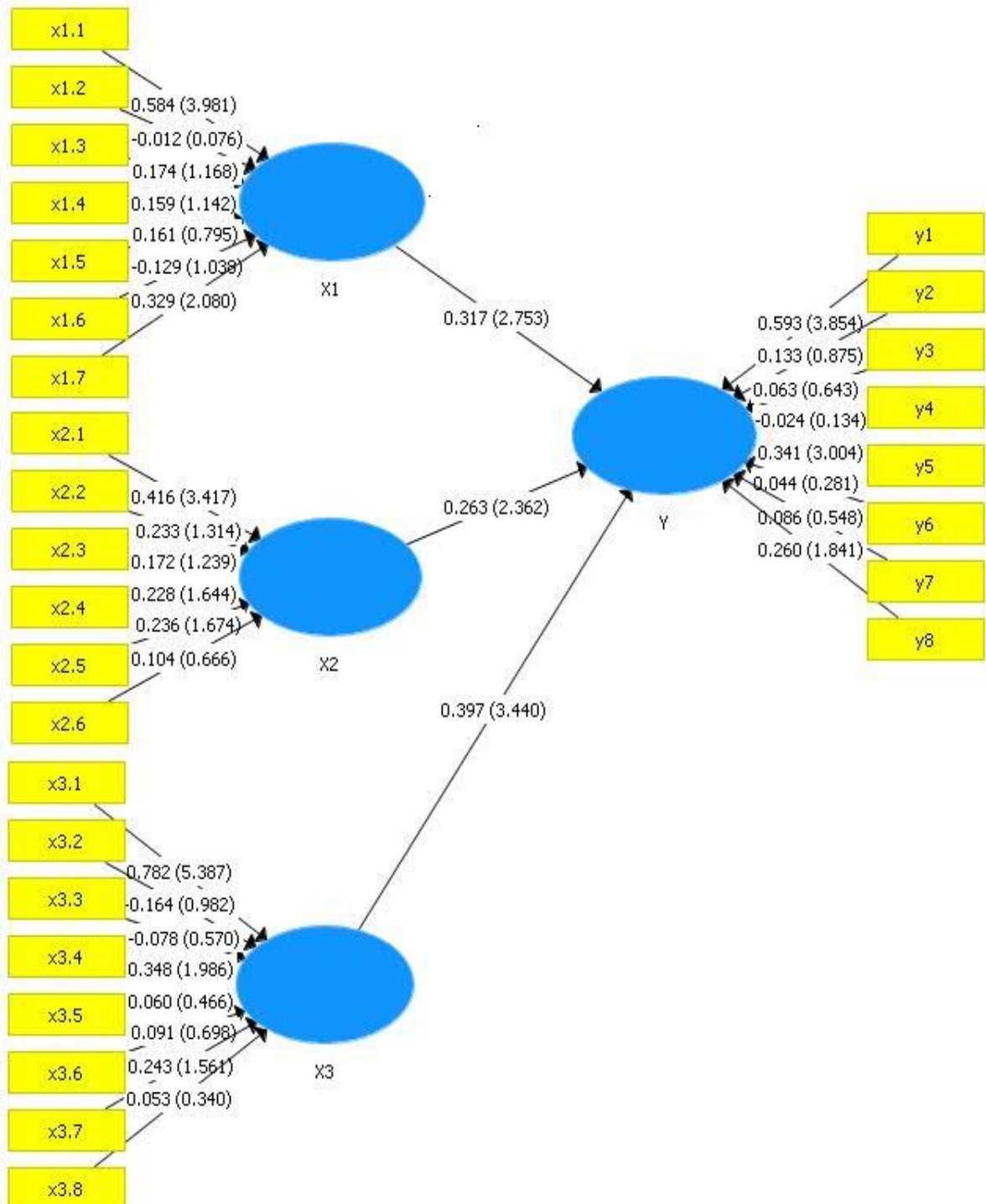


**Gambar 7 Penafsiran Kriteria Tanggapan Responden Terhadap**

Berdasarkan hasil perhitungan dan gambar di atas, maka dapat dikatakan bahwa tanggapan pegawai terhadap efektifitas pengelolaan keuangan yang dilakukan oleh Badan Layanan Umum Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka adalah baik.

## **B. Hasil Analisis Penelitian**

Analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Teknik ini digunakan karena penggunaan teknik ini tidak menggunakan banyak asumsi seperti dalam regresi berganda. Teknik ini tidak berdasar pada asumsi skala pengukuran, distribusi data dan ukuran sampel. Selaian itu teknik ini digunakan karena dapat mengukur hubungan variabel yang berbentuk formatif. PLS merupakan pengukuran kecocokan model (*inner* dan *outer*) PLS terdiri dari tiga set hubungan, yaitu *inner model* yang menjelaskan hubungan antar variabel laten, *outer model* yang menjelaskan hubungan variabel laten dengan indikatornya dan *weight relation* yang menghitung estimasi nilai variabel laten. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh gambar sebagai berikut:



Sumber : data diolah

**Gambar 8 Diagram Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*)**

*Outer model* adalah model yang membangun hubungan antara variabel dengan indikatornya. Dalam penelitian ini semua variabel laten memiliki hubungan dengan indikatornya dalam bentuk formatif. Bentuk persamaan model pengukuran penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$X_1 = 0,584x_{1.1} - 0,012x_{1.2} + 0,174x_{1.3} + 0,159x_{1.4} + 0,161x_{1.5} - 0,129x_{1.6} + 0,329x_{1.7} + e$$

$$X_2 = 0,416x_{2.1} + 0,233x_{2.2} + 0,172x_{2.3} + 0,228x_{2.4} + 0,236x_{2.5} + 0,104x_{2.6} + e$$

$$X_3 = 0,782x_{3.1} - 0,164x_{3.2} - 0,078x_{3.3} + 0,348x_{3.4} + 0,060x_{3.5} + 0,091x_{3.6} + 0,243x_{3.7} + 0,053x_{3.8} + e$$

$$Y = 0,593y_1 + 0,133y_2 + 0,063y_3 - 0,024y_4 + 0,341y_5 + 0,044y_6 + 0,086y_7 + 0,260y_8 + e$$

Sebelum melakukan pengujian, penelitian yang dibangun dengan model formatif terlebih dahulu harus diketahui nilai VIF masing-masing variabel eksogen, apakah terjadi multikolinearitas atau tidak. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10. Dari hasil analisis data diperoleh nilai VIF variabel implementasi ( $X_1$ ) sebesar 2,045, variabel kompetensi ( $X_2$ ) 2,357 dan variabel evaluasi ( $X_3$ ) 1,586. Karena nilai VIF setiap variabel eksogen lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Pada pengukuran dengan model hubungan formatif, *outer weights* setiap indikator dibandingkan satu dengan lainnya untuk menentukan kontribusi terbesar dalam suatu variabel laten. Dari analisis data yang dilakukan diperoleh nilai *outer weights* masing-masing indikator seperti dijelaskan tabel berikut ini:

Tabel 20 Nilai *Outer Weights* Variabel Laten Awal

Variabel Laten	Indikator	Nilai <i>Outer Weights</i>	t-statistik	Keterangan
Implementasi Sistem Informasi Keuangan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,584	3,981	signifikan
	X <sub>1.2</sub>	-0,012	0,076	tidak signifikan
	X <sub>1.3</sub>	0,174	1,168	tidak signifikan
	X <sub>1.4</sub>	0,159	1,142	tidak signifikan
	X <sub>1.5</sub>	0,161	0,795	tidak signifikan
	X <sub>1.6</sub>	-0,129	1,038	tidak signifikan
	X <sub>1.7</sub>	0,329	2,080	signifikan
Kompetensi Pegawai (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,416	3,417	signifikan
	X <sub>2.2</sub>	0,233	1,314	tidak signifikan
	X <sub>2.3</sub>	0,172	1,239	tidak signifikan
	X <sub>2.4</sub>	0,228	1,644	tidak signifikan
	X <sub>2.5</sub>	0,236	1,674	tidak signifikan
	X <sub>2.6</sub>	0,104	0,666	tidak signifikan
Evaluasi Manajemen (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,782	5,387	signifikan
	X <sub>3.2</sub>	-0,164	0,982	tidak signifikan
	X <sub>3.3</sub>	-0,078	0,570	tidak signifikan
	X <sub>3.4</sub>	0,348	1,986	signifikan
	X <sub>3.5</sub>	0,060	0,466	tidak signifikan
	X <sub>3.6</sub>	0,091	0,698	tidak signifikan
	X <sub>3.7</sub>	0,243	1,561	tidak signifikan
	X <sub>3.8</sub>	0,053	0,340	tidak signifikan
Efektifitas Pengelolaan Keuangan (Y)	y <sub>1</sub>	0,593	3,854	signifikan
	y <sub>2</sub>	0,133	0,875	tidak signifikan
	y <sub>3</sub>	0,063	0,643	tidak signifikan
	y <sub>4</sub>	-0,024	0,134	tidak signifikan
	y <sub>5</sub>	0,341	3,004	signifikan
	y <sub>6</sub>	0,044	0,281	tidak signifikan
	y <sub>7</sub>	0,086	0,548	tidak signifikan
	y <sub>8</sub>	0,260	1,841	tidak signifikan

Sumber : data diolah

Tabel 20 menjelaskan bahwa nilai *outer weights* dalam variabel implementasi yang paling besar adalah pada indikator x<sub>1.1</sub> yaitu sebesar 0,584 yang berarti bahwa indikator ini memiliki kontribusi yang paling besar terhadap variabel implementasi sistem informasi keuangan. Kemudian nilai *outer weights* terbesar variabel kompetensi pegawai pada indikator x<sub>2.1</sub> yaitu 0,416 yang berarti pula indikator ini memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel kompetensi pegawai. Nilai *outer weights* terbesar variabel evaluasi pada indikator x<sub>3.1</sub> sebesar



0,782 yang berarti pula indikator ini memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel evaluasi manajemen. Sedangkan nilai *outer weights* terbesar variabel efektifitas pada indikator  $y_1$  sebesar 0,593 yang berarti indikator ini memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel efisiensi.

Pengujian model pengukuran dilakukan dengan melihat nilai  $t$ -statistik masing-masing indikator untuk dibandingkan dengan  $t$ -tabel sebesar 1,984. Dikatakan signifikan jika nilai  $t$ -statistik lebih besar dari 1,984. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t$ -statistik *outer weights* indikator yang lebih besar dari 1,984 adalah indikator  $x_{1.1}$ ,  $x_{1.7}$ ,  $x_{2.1}$ ,  $x_{3.1}$ ,  $x_{3.4}$ ,  $y_1$  dan  $y_5$ . Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki kontribusi terhadap variabel latennya.

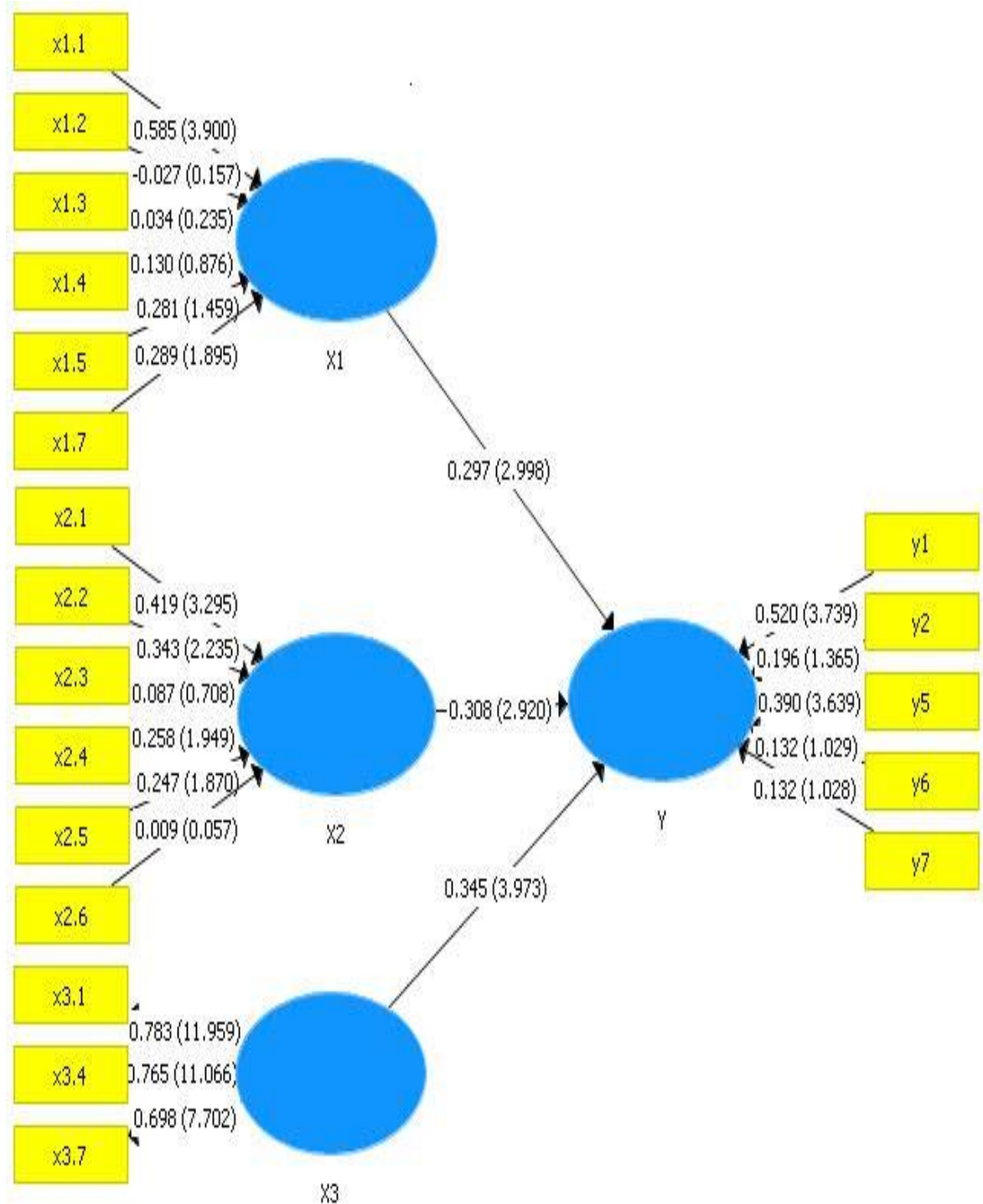
Kemudian untuk variabel-variabel yang tidak signifikan dilakukan pengujian lebih lanjut dengan menghitung nilai *outer loadings*. Dari hasil pengujian diperoleh nilai *outer loading* masing-masing indikator sebagai berikut:

**Tabel 21 Nilai *Outer Loadings* Variabel Laten Awal**

<b>Variabel Laten</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nilai <i>Outer Loadings</i></b>
Implementasi Sistem Informasi Keuangan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,865
	X <sub>1.2</sub>	0,591
	X <sub>1.3</sub>	0,634
	X <sub>1.4</sub>	0,616
	X <sub>1.5</sub>	0,728
	X <sub>1.6</sub>	0,330
	X <sub>1.7</sub>	0,666
Kompetensi Pegawai (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,770
	X <sub>2.2</sub>	0,776
	X <sub>2.3</sub>	0,692
	X <sub>2.4</sub>	0,700
	X <sub>2.5</sub>	0,645
	X <sub>2.6</sub>	0,660
Evaluasi Manajemen (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,893
	X <sub>3.2</sub>	0,466
	X <sub>3.3</sub>	0,361
	X <sub>3.4</sub>	0,642
	X <sub>3.5</sub>	0,126
	X <sub>3.6</sub>	0,328
	X <sub>3.7</sub>	0,564
	X <sub>3.8</sub>	0,156
Efektifitas Pengelolaan Keuangan (Y)	y <sub>1</sub>	0,844
	y <sub>2</sub>	0,532
	y <sub>3</sub>	0,441
	y <sub>4</sub>	0,226
	y <sub>5</sub>	0,691
	y <sub>6</sub>	0,464
	y <sub>7</sub>	0,703
	y <sub>8</sub>	0,348

Sumber : data diolah

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *outer loading* indikator dengan 0,5. Jika nilai *outer loading* indikator di bawah 0,5 maka indikator tersebut dipertimbangkan untuk dibuang (dihapus). Dari hasil pengujian diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,5 adalah indikator x<sub>1.6</sub>, x<sub>3.2</sub>, x<sub>3.3</sub>, x<sub>3.5</sub>, x<sub>3.6</sub>, x<sub>3.7</sub>, y<sub>3</sub>, y<sub>4</sub>, y<sub>6</sub> dan y<sub>8</sub>. Dengan demikian indikator-indikator ini dibuang dan dilakukan kembali analisis data dan diperoleh hasilnya sebagai berikut:



Sumber : data diolah

**Gambar 9 Diagram Model Pengukuran (Outer Model) dan Model Struktural**

Dalam gambar di atas dapat dilihat bahwa walaupun nilai  $t$ -statistik *outer weights* indikator masih ada yang berada di bawah 1,984, tetapi nilai *outer loadings* indikator-indikator tersebut sudah berada di atas 0,5 sehingga model dapat dikatakan baik dan dapat dilanjutkan dengan pengujian model struktural. Hal ini dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel sebagai berikut:

**Tabel 22 Nilai *Outer Loadings* Variabel Laten Akhir**

Variabel Laten	Indikator	Nilai <i>Outer Loadings</i>
Implementasi Sistem Keuangan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,872
	X <sub>1.2</sub>	0,613
	X <sub>1.3</sub>	0,586
	X <sub>1.4</sub>	0,613
	X <sub>1.5</sub>	0,778
	X <sub>1.7</sub>	0,650
Kompetensi Pegawai (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,766
	X <sub>2.2</sub>	0,798
	X <sub>2.3</sub>	0,641
	X <sub>2.4</sub>	0,716
	X <sub>2.5</sub>	0,647
	X <sub>2.6</sub>	0,618
Evaluasi Manajemen (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,783
	X <sub>3.4</sub>	0,765
	X <sub>3.7</sub>	0,698
Efektifitas Pengelolaan Keuangan (Y)	y <sub>1</sub>	0,825
	y <sub>2</sub>	0,593
	y <sub>5</sub>	0,742
	y <sub>6</sub>	0,534
	y <sub>7</sub>	0,727

Sumber : data diolah

Model struktural (*inner model*) merupakan model yang menjelaskan tentang hubungan linear antar variabel laten. Dalam penelitian variabel laten terdiri dari tiga variabel eksogen, yaitu implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen serta dan satu variabel endogen yaitu efektifitas pengelolaan keuangan. Persamaan model struktural penelitian dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 0,297X_1 + 0,308X_2 + 0,345X_3$$

Untuk memperjelas hasil analisis model struktural disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel 23 Hasil Perhitungan Koefisien Jalur Model Struktural**

<b>Hubungan Antar Variabel</b>	<b>Estimasi Koefisien Jalur</b>	<b>t-statistik</b>	<b>p value</b>	<b>Keterangan</b>
Implementasi → efektifitas	0,297	2,998	0,003	Signifikan
Kompetensi → efektifitas	0,308	2,920	0,004	Signifikan
Evaluasi → efektifitas	0,345	3,973	0,000	Signifikan

Sumber : data diolah

Interpretasi koefisien regresi masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh implementasi sistem informasi keuangan terhadap efektifitas pengelolaan keuangan**

Dari persamaan di atas diketahui bahwa implementasi dinotasikan dengan  $X_1$ . Nilai koefisien regresi implementasi bersifat positif. Nilai positif ini menginterpretasikan bahwa implementasi sistem informasi keuangan secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas pengelolaan keuangan. Sehingga jika implementasi sistem informasi keuangan semakin baik, maka efektifitas pengelolaan keuangan juga akan semakin baik.

Nilai koefisien regresi implementasi sistem informasi keuangan sebesar 0,297 menginterpretasikan bahwa jika terjadi peningkatan terhadap nilai implementasi sistem informasi keuangan sebesar 1 (satu) satuan, dengan asumsi variabel lain yang ikut mempengaruhi efektifitas pengelolaan keuangan dianggap tetap, maka nilai efektifitas pengelolaan keuangan diperkirakan akan mengalami peningkatan 0,297. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa setiap peningkatan nilai implementasi sistem informasi keuangan sebesar satu akan selalu diikuti oleh peningkatan nilai efektifitas pengelolaan keuangan sebesar 0,297.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh implementasi sistem informasi keuangan terhadap efektifitas pengelolaan keuangan dilakukan uji-t yang hasil perhitungannya diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  2,998 dengan tingkat signifikansi 0,003. Setelah dilakukan perbandingan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  adalah lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,998 > 1,984$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa implementasi sistem informasi keuangan berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan keuangan adalah diterima ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).

## **2. Pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektifitas pengelolaan keuangan**

Dari persamaan regresi linear berganda diketahui bahwa kompetensi pegawai dinotasikan dengan  $X_2$ . Nilai koefisien regresi kompetensi pegawai bersifat positif. Nilai ini menginterpretasikan bahwa kompetensi pegawai secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas pengelolaan keuangan. Sehingga jika kompetensi pegawai semakin meningkat (baik), maka efektifitas pengelolaan keuangan juga akan semakin baik.

Nilai koefisien regresi kompetensi pegawai sebesar 0,308 menginterpretasikan bahwa jika terjadi peningkatan terhadap nilai kompetensi pegawai sebesar 1 (satu) satuan, dengan asumsi variabel lain yang ikut mempengaruhi efektifitas pengelolaan keuangan dianggap tetap, maka nilai efektifitas pengelolaan keuangan diperkirakan akan mengalami peningkatan

0,308. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan nilai kompetensi pegawai sebesar satu akan selalu diikuti oleh peningkatan nilai efektifitas pengelolaan keuangan sebesar 0,308.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektifitas pengelolaan keuangan dilakukan uji-t yang diperoleh hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  2,920 dengan tingkat signifikansi 0,004. Setelah dilakukan perbandingan dengan nilai  $t_{tabel}$  diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,920 > 1,984$ ). Dengan demikian mana hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan keuangan adalah diterima ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).

### **3. Pengaruh evaluasi manajemen terhadap efektifitas pengelolaan keuangan**

Dari persamaan regresi berganda di atas diketahui bahwa evaluasi dinotasikan dengan  $X_3$ . Nilai koefisien regresi evaluasi bersifat positif. Nilai positif ini menginterpretasikan bahwa evaluasi manajemen secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas pengelolaan keuangan. Sehingga jika evaluasi manajemen semakin baik, maka efektifitas pengelolaan keuangan juga akan semakin baik.

Nilai koefisien regresi evaluasi manajemen sebesar 0,345 menginterpretasikan bahwa jika terjadi peningkatan terhadap nilai evaluasi manajemen sebesar 1 (satu) satuan, dengan asumsi variabel lain yang ikut mempengaruhi efektifitas pengelolaan keuangan dianggap tetap, maka nilai efektifitas pengelolaan keuangan diperkirakan akan mengalami peningkatan

0,345. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan nilai evaluasi manajemen sebesar satu akan selalu diikuti oleh peningkatan nilai efektifitas pengelolaan keuangan sebesar 0,345.

Kemudian untuk mengetahui signifikansi pengaruh evaluasi manajemen terhadap efektifitas pengelolaan keuangan dilakukan uji-t yang hasil perhitungannya diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  3,973 dengan tingkat signifikansi 0,000. Setelah dilakukan perbandingan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  adalah lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  ( $3,973 > 1,984$ ). Dengan demikian mana hipotesis yang menyatakan bahwa evaluasi manajemen berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan keuangan adalah diterima ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).

Kemudian dari pengujian nilai  $f^2$  (*effect size*) diketahui bahwa pengaruh implementasi manajemen terhadap efektifitas pengelolaan keuangan ( $X_1 \rightarrow Y$ ) sebesar 0,129 yang menginterpretasikan bahwa pengaruhnya termasuk dalam kategori lemah. Kemudian pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektifitas pengelolaan keuangan ( $X_2 \rightarrow Y$ ) sebesar 0,118 yang menginterpretasikan bahwa pengaruhnya termasuk dalam kategori lemah. Sedangkan pengaruh evaluasi manajemen terhadap efektifitas pengelolaan keuangan ( $X_3 \rightarrow Y$ ) sebesar 0,221 yang menginterpretasikan bahwa pengaruhnya termasuk dalam kategori medium.

Nilai koefisien determinasi implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen secara simultan 64,80% ( $0,648 \times 100\%$ ). Nilai determinasi ini menginterpretasikan bahwa implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen secara



simultan memberikan kontribusi terhadap perubahan efektifitas pengelolaan keuangan sebesar 64,80%, dan sisanya (35,20%) efektifitas pengelolaan keuangan dikontribusi atau ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai determinasi ini juga menginterpretasikan bahwa model struktural ini termasuk dalam kategori mendekati baik.

### **C. Interpretasi Data**

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

#### **C.1 Pengaruh implementasi sistem informasi keuangan terhadap efektifitas pengelolaan keuangan**

Berdasarkan hasil tanggapan responden diketahui bahwa implementasi sistem informasi keuangan yang telah dilakukan pegawai termasuk dalam kategori baik. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pegawai telah mengimplementasikan sistem informasi keuangan yang ada dengan sebaik-baiknya. Kemudian dari hasil analisis juga diketahui bahwa implementasi sistem informasi keuangan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap efektifitas pengelolaan keuangan yang bersifat positif atau searah. Hal ini menegaskan bahwa salah satu faktor yang menentukan atas pengaruh pada efektifitas pengelolaan keuangan adalah implementasi sistem informasi keuangan. Jika implementasi sistem informasi keuangan yang diterapkan atau dilakukan semakin baik (meningkat), maka pengelolaan keuangan semakin efektif dan begitu sebaliknya.

Berpengaruhnya implementasi sistem informasi keuangan secara parsial terhadap efektifitas pengelolaan keuangan disebabkan sistem informasi keuangan

yang diterapkan pada UPBJJ-UT telah diimplementasikan sesuai dengan sistem dan prosedur yang ada. Dengan demikian sistem informasi tersebut dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa terjadi kesesuaian antara kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dengan sistem informasi keuangan yang diterapkan. Kesesuaian inilah yang menyebabkan pengelolaan keuangan efektif karena sistem informasi keuangan dibuat dengan tujuan agar efektifitas pengelolaan keuangan dapat tercapai.

## **C.2 Pengaruh kompetensi pegawai terhadap efektifitas pengelolaan keuangan**

Dari hasil tanggapan responden diketahui kompetensi pegawai UPBJJ-UT termasuk dalam kategori baik. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan menjalankan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Dari hasil analisis juga diketahui bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap efektifitas pengelolaan keuangan yang bersifat positif atau searah. Pengaruh positif ini menjelaskan bahwa kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan efektif tidaknya pengelolaan keuangan. Jika kompetensi pegawai semakin baik (meningkat), maka pengelolaan keuangan juga semakin efektif dan begitu sebaliknya.

Pengaruh kompetensi pegawai secara parsial terhadap efektifitas pengelolaan keuangan disebabkan pegawai UPBJJ-UT mampu menjalankan sistem informasi keuangan yang diterapkan organisasi. Oleh sebab itu sistem informasi keuangan tersebut dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai digunakannya sistem informasi keuangan tersebut. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa sistem informasi keuangan yang diterapkan organisasi telah dapat dijalankan atau dioperasikan dengan baik oleh pegawai. Kemampuan mengoperasikan sistem inilah yang menyebabkan pengelolaan keuangan efektif.

### **C.3 Pengaruh evaluasi manajemen terhadap efektifitas pengelolaan keuangan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa tanggapan pegawai UPBJJ-UT terhadap evaluasi manajemen dikategorikan baik. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan organisasi telah dijalankan dengan baik, dalam arti bahwa evaluasi tersebut telah dijalankan sesuai dengan prosedur dan tujuan dari evaluasi tersebut. Dari hasil analisis juga diketahui bahwa evaluasi manajemen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap efektifitas pengelolaan keuangan yang bersifat positif atau searah. Hal ini menjelaskan bahwa evaluasi terhadap manajemen akan menentukan efektifitas pengelolaan keuangan. Jika evaluasi manajemen yang diterapkan atau dilakukan semakin baik (meningkat), maka pengelolaan keuangan semakin efektif dan begitu sebaliknya.

Pengaruh evaluasi manajemen secara parsial terhadap efektifitas pengelolaan keuangan disebabkan evaluasi yang dilakukan organisasi tepat sasaran, yaitu untuk mengidentifikasi masalah sekaligus mencari pemecahannya dari sistem informasi keuangan diterapkan. Dengan adanya evaluasi ini, maka setiap permasalahan yang timbul dari sistem informasi tersebut dapat dicari pemecahan sehingga sistem tersebut dapat bekerja sesuai dengan harapan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa kegiatan evaluasi yang dijalankan organisasi mendukung keberhasilan penerapan sistem informasi keuangan di UPBJJ-UT, sehingga efektifitas pengelolaan keuangan dapat tercapai.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Implementasi Sistem Informasi Keuangan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas pengelolaan keuangan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,998 lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Semakin baiknya implementasi sistem informasi keuangan yang dilakukan pegawai cenderung menyebabkan semakin efektif pengelolaan keuangan.
2. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas pengelolaan keuangan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,920 lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai cenderung menyebabkan semakin efektif pengelolaan keuangan.
3. Evaluasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas pengelolaan keuangan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,973 lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Semakin baik pelaksanaan evaluasi manajemen cenderung menyebabkan semakin efektif pengelolaan keuangan.
4. Nilai determinasi implementasi sistem informasi keuangan, kompetensi pegawai dan evaluasi manajemen terhadap perubahan efektifitas pengelolaan keuangan sebesar 64,80% menginterpretasikan model struktural ini dalam

kategori baik, ada faktor lain sebesar 35,20% yang perlu diperhatikan dalam mendukung efektifitas pengelolaan keuangan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan dari antara lain sebagai berikut:

1. Perlunya dilakukan kegiatan pelatihan implementasi sistem informasi keuangan secara kontinyu. Dengan adanya kegiatan pelatihan diharapkan pegawai semakin baik mengimplementasikan sistem informasi keuangan yang diterapkan institusi.
2. Kompetensi pegawai yang sudah baik perlu lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk studi lanjut. Kompetensi pegawai semakin meningkat sehingga dapat mengikuti perkembangan teknologi yang semakin tinggi dan mampu menjalankan sistem informasi jika suatu waktu dilakukan perubahan.
3. Perlunya melakukan kegiatan evaluasi secara intensif terhadap sistem informasi keuangan yang diterapkan institusi. Hal ini perlu dilakukan karena dengan kegiatan evaluasi pencapaian keberhasilan sistem informasi keuangan akan lebih terjamin, sehingga tujuan dari penerapan sistem tersebut akan dapat tercapai.
4. Aplikasi Manajemen Sistem Informasi Keuangan Unit (MANISKU) terimplementasikan dengan baik di UPBJJ-UT seluruh Indonesia, sehingga dapat dilanjutkan dan disempurnakan untuk kepentingan institusi (UT).

### **C. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

#### **❖ Implikasi Teoritis**

1. Ketika kebijakan sudah dibuat, maka tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan, melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksanaan dan melakukan pengendalian pelaksanaan tersebut.
2. Data yang disimpan merupakan suatu penegasan selama proses berlangsung, semua input yang masuk diolah menjadi keluaran semuanya.
3. Kompetensi dalam hubungan pekerjaan dapat dikatakan sebagai suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.
4. Evaluasi yaitu suatu proses untuk menggali dan mencari tahu, tentang sejauh mana suatu kegiatan implementasi sistem informasi, baik dari sudut pandang persepsi pengguna, organisasi, maupun dari segi teknologi sistem informasinya.
5. Efektivitas berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu kegiatan. Sesuatu dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan penyediaan pelayanan yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

❖ **Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemangku kebijakan dilingkungan Universitas Terbuka dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan sistem informasi keuangan sehingga dapat meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan UPBJJ-UT seluruh Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustiono. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn*. Jakarta:Rajawali Press.

Al-eqab, M. and Adel, D. 2013. The Impact of IT Sophistications on the Perceived Usefulness of Accounting Information Characteristics among Jordanian Listed Companies. *Journal of Bussiness and Social Science*, 4(3), pp: 145-155.

Badaruddin. 2017. Analisis Implementasi Kebijakan Pengelolaan Keuangan Daerah Departemen Pendidikan Propinsi Mamuju Utara Sulawesi Barat. *Asian Journal of Environment and Heritage*. September 2017, Vol I, Issue. 1, p. 229-240

Baramuli, P.J. Judhistian dan Herman K. 2016. Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan pada PT Ciputra Internasional Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.

Baridwan, Zaki. 2009. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta : BPFE.

\_\_\_\_\_. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Revisi*. Yogyakarta : BPFE.

Bodnar, George H and William S Hopwood. 2004. *Accounting Information*. 9th Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall Inc.

Bodnar, George H dan William S. Hoopwood (amir Abadi Jusuf dan Rudi M. Tambunan, Penerjemah). 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.

DeLone, W. H. & E. R. McLean. 1992. *Information Systems Success: The quest for the dependent variable*. *inform. Systems Res.* 3(1) 60-95.

\_\_\_\_\_. 2003. *The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update*. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9-30.

Donald S Van Meter,., and Carl E. Van Horn. 1975. The Policy Implementation Process: A conceptual framework. *Administration & Society* 6(4): 445-488.

Gangga, Almes., Jaliaus Jama., dan Ridwan, 2013. Penerapan Model Pembelajaran Project Based Learning Dalam Peningkatan Motivasi dan Hasil Belajar. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 2, 1-21.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



\_\_\_\_\_. 2011. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J.L, Ivancevich, J.M and Donnelly. 2009. *Organizations*. New York : Richard Irwin.

Grindle, Merikee S. 1980. *Politics and Policy In The Third World*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Hakam, F. 2016. Analisis, Perancangan dan Evaluasi Sistem Informasi Kesehatan. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Hall, James., A. 2009. *Accounting Information System*. Salemba Empat: Jakarta.

Hanifa, Lia., Andi Basru W dan Husin. 2016. Pengaruh Kompetensi Pengelola Keuangan dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan*, Vol 1, nomor 2. 2016.

Hazirwan. 2008. Implementasi Kebijakan Pembinaan dan Pengawasan (Binwas) Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Tesis). PPS UGM Yogyakarta.

Indriasari, D. dan Nahartyo, E. 2008. Pengaruh Kapabilitas SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir). *Simposium Nasional Akuntansi, XI*, Pontianak, Juli.

Irafahmi, D.T. 2005. Menuju Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yang Baru. *Jurnal Eksekutif*. Volume 2 nomor 2.

Irfan. 2006. Implementasi Kebijakan Pengembangan Pariwisata di Kabupaten Donggala (Studi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Donggala) (Tesis). Palu:PPS UNTAD.

Krismiaji. 2002. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.

Kuasa, Nadirsyah dan Syukriy A. 2016. Pengaruh Kompetensi Pejabat Pengelola Keuangan, Regulasi dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPD di Lingkungan Pemerintah. Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*.

Manoppo, N. 2015. Analisis Efisiensi dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol 17, No 2, ISSN 2303-1174.

Marimin, Tanjung Hendri dan Prabowo Haryo. 2006. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat

Niantyasari, Anggun. 2018. Evaluasi Sistem Informasi Manajemen DI Bagian Rawat Jalan RSUD DR Moewardi Surakarta. Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Onaolapo, A.A and Odetayo T.A. 2012. Effect of Accounting Information System on Organisational Effectiveness : A Case Study of Selected Construction Companies in Ibadan, Nigeria. *American Journal of Business and Management*. Vol. 1, No. 4, 2012, 183-189.

Riant Nugroho, D. 2006. *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang, Model Perumusan, Implemntasi dan Evaluasi*. Jakarta: Penerbit Alex Media Komputindo.

\_\_\_\_\_. 2014. *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo

Rizki, Dwi Prabowo. 2013. Penatausahaan Asset pemerintah Daerah Melalui Sistem Informasi manajemen Barang Daerah (SIMBADA) di Kabupaten Malang. *Journal of Public Administration Research (JOPAR)*, Vol 1, No.1, hal. 91-99

Robbins, S.P and Judges. 2009. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika.

Ryanlie Ole, H. 2010. Analisis Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPD (Studi Kasus Pada Dinas PPKAD Kabupaten Minahasa Tenggara). Manado:Universitas Sam Ratulangi.

Salehi, Mehrdad.,et.al. 2011. Organizational Commitment Thesis. *Journal of Contemporary Research in Business*, 3(7), 823-851

Sanchez, G. 2013. *PLS Path Modelling with R*. Berkeley: Trowchez Editions.

S.G Prasetya. (2016). *The Role of Syariah Micro Finance Institution (LKMS) in Eliminating The Poverty in Indonesia (Case Study of Baitul Maal Wat Tamwil)*. *The Accounting Journal of Binaniaga*. Vol 01, No.02 , 2016..

Soudani, Siamak N.,H. 2012. The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance. *International Journal of Economics and Finance*; Vol. 4; p136-145.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung

Sukirno, Agus. 2000. *Komunikasi Bisnis Perspektif Konseptual dan Kultural*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Surat Keputusan Nomor 268/KMK.05/2011 tanggal 16 Agustus 2011 Tentang Pola Keuangan BLU (PPK-BLU).

Surat Keputusan Rektor Nomor1660/UN31/KEP/2017. Tentang Pengembangan Aplikasi Pengelolaan Keuangan Berbasis Web.

Surat Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Umum Nomor 2187/UN31.11.3/KU/2018 tanggal 12 Januari 2018 tentang Langkah Awal Tahun Pelaksanaan Anggaran 2018.

Syahril, F. Mega dan Ventje Ilat. 2016. Evaluasi Efisiensi dan Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah (BPKBMD) Kota Bitung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.

Tangkilisan, Hessel Nogi.S. 2004. *Kebijakan dan Manajemen Otonomi Daerah*. Yogyakarta:Penerbit Lukman Offset

Triandhini, Mia. 2018. Analisis Kesuksesan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Keuangan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Turban, Efraim, et al. 2006. *Decision Support Systems and Intelligent Systems 7thEd*. New Jersey : Pearson Education.

Anonim. 2009. Analisis Efisiensi dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Vol 17, No 2, ISSN 2303-1174 Hal 6-12. Akses 16 Januari 2016

Warren, S.Carl and Reeve, M. James and Fess, E. Philip. 2005. *Corporate Financial Accounting*. South Western: Thomson.

Wibowo. 2013 *Manajemen Kinerja*, Jakarta:Rajawali Pers.

Wicaksono, H.B. 2015. Analisis Implementasi Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU) Pada Penganggaran, Pelaksanaan dan Pelaporan Badan Layanan Umum Perguruan Tinggi (Studi Kasus Pada Universitas Terbuka) (Tesis), Jakarta:Universitas Indonesia

Zare. F. Bolhari, A., Rezaeean, and A., Bolhari, J., 2012. The Impact Ofoccupational Stress on Quality of Work Life Among the Staff of Workspace. World Academy of Science, Engineering and Technology, 3 (67): 314-318