

**PENGARUH PELATIHAN, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK DAN
KEJELASAN TUJUAN TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH**
(Studi Empiris pada DPKAD Kota di Sumatera Barat)



Oleh

FATIMAH
02119/2008

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode Maret 2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pengaruh Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kejelasan Tujuan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Empiris pada DPKAD Kota di Sumatera Barat)

Nama : Fatimah
BP/NIM : 2008/02119
Konsentrasi : Sektor Publik
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Negeri Padang

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode Maret 2013 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing:

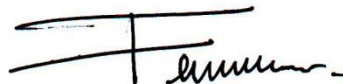
Padang, November 2012

Pembimbing I

Pembimbing II



Drs. H. Syamwil, M.Pd
NIP. 19590820 198703 1001



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1003

**PENGARUH PELATIHAN, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK, DAN KEJELASAN
TUJUAN TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
KEUANGAN DAERAH
(STUDI EMPIRIS PADA DPKAD KOTA DI SUMATERA BARAT)**

Fatimah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email: Vizhahra@yahoo.com

ABSTRAK

Suatu keberhasilan implementasi sistem tidak hanya ditentukan pada penguasaan teknik belaka, namun faktor perilaku dan individu pengguna sistem sangat menentukan kesuksesan implementasi suatu sistem. faktor perilaku terdiri dari pelatihan, dukungan manajemen puncak, dan kejelasan tujuan. Maka, dalam penelitian ini penulis ingin menguji pengaruh pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Untuk menguji hipotesis ini penulis menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner, yang disebarkan secara langsung ke Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota yang ada di Sumatera Barat. Setelah data dianalisis, ditemukan semua hipotesis dapat diterima. Untuk itu disarankan agar semua pihak yang ada dalam suatu instansi menyadari pentingnya efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah dalam mencapai tujuan instansi. Diharapkan juga pada semua instansi agar dapat mengambil langkah perbaikan dalam meningkatkan pelatihan yang memadai, dukungan manajemen puncak yang mendukung sepenuhnya dalam efektivitas sistem informasi akuntansi, dan kejelasan tujuan dalam suatu instansi pemerintahan. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan agar dapat meneliti di DPKAD kabupaten di Sumatera Barat, atau meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Kata kunci: Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak, Kejelasan Tujuan, dan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah.

ABSTRACT

A successful implementation of the system is determined not only on the technical mastery, but behavioral factors and individual users of the system will determine the success of the implementation of a system. behavioral factors consist of training, top management support, and clarity of purpose. Thus, in this study the authors wanted to examine the influence of training, top management support and clarity of purpose in the local of financial accounting system effectiveness. To test this hypothesis the author uses primary data by spreading the questionnaire, which was distributed directly to the Department of Finance and Asset Management District (city) in West Sumatra. Once the data is analyzed, it was found all the hypotheses can be accepted. It is recommended that all parties in instance realize of the importance the local of financial accounting system effectiveness to get the instance purpose. It is also expected to all instance in order to take corrective measures to improve training, top management support that fully supports the information of accounting systems effectiveness, and clarity of purpose in a government instance. For another researchers who are interested in researching the same title, the another researchers suggest in order to reseach in the Department of Finance and Asset Management District (regency) in West Sumatra, or research other factors that may influence local of financial accounting system effectiveness.

Keyword: *Training, Top Management Support, clarity of purpose, and local of Financial Accounting System.*

PENDAHULUAN

Efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintah daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar pemerintah pusat dan pemerintah daerah berdasarkan manajemen keuangan yang sehat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Selain itu, pemerintah daerah harus memiliki sistem informasi akuntansi yang handal, dan mampu menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu, dan dapat dipercaya.

Menurut Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 dalam Halim (2004;6), efektivitas suatu sistem merupakan seberapa jauh sistem tersebut mencapai sasaran-sasarannya serta untuk mengevaluasi proses pengembangan sistem tersebut. Agar tujuan implementasi Sistem Informasi dapat tercapai sesuai dengan harapan maka perlu dilakukan evaluasi sejauh mana efektivitas sistem informasi tersebut.

Bodnar dan Hopwood (2003;29) yang menyatakan bahwa suatu keberhasilan implementasi sistem tidak hanya ditentukan pada penguasaan teknik belaka, namun faktor perilaku dan individu pengguna sistem sangat menentukan kesuksesan implementasi suatu sistem. Faktor perilaku terdiri dari pelatihan, dukungan manajemen puncak, dan kejelasan tujuan. Maka, dalam penelitian ini penulis ingin menguji pengaruh pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan dalam efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Menurut Chenhall, 2004 (dalam Latifah, 2007), Pelatihan adalah suatu usaha pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman mengenai sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Untuk dapat menyusun laporan keuangan yang berkualitas, perlu dilaksanakan pelatihan akuntansi dan pendidikan yang cukup memadai dan pengalaman bagian akuntansi sendiri, hal ini mengingat masih banyak terdapat laporan

keuangan yang disajikan belum sesuai dengan standar dan mutu yang baik.

Pelatihan bagi pemakai merupakan faktor yang penting dalam proses pengembangan sistem. Dengan adanya pelatihan, pemakai dapat menggunakan kemampuannya untuk mengidentifikasi kebutuhan dari suatu sistem dan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan suatu sistem. Jika tidak adanya pelatihan, maka akan berdampak pada hilangnya kekuasaan pemakai jika tenaga kerja dikurangi berkaitan dengan tidak adanya kemampuan pemakai dalam penggunaan sistem dan komputerisasi, dan ini berakibat sistem tidak bisa dilaksanakan dan tujuan instansi sulit untuk dicapai.

Dukungan manajemen puncak sangat penting dalam implementasi suatu sistem, terutama dalam situasi inovasi dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila manajer mendukung sepenuhnya dalam implementasi sistem baru. Dukungan manajemen puncak memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah, jika di suatu instansi pemerintahan tidak adanya dukungan manajemen puncak maka sistem yang akan dikembangkan tidak akan sesuai dengan rencana perusahaan dan dengan demikian tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai.

Kejelasan tujuan juga merupakan suatu teknik yang ampuh untuk memotivasi karyawan. Apabila kejelasan tujuan tidak digunakan secara tepat dan tidak didukung secara aktif oleh atasan, maka implementasi sistem akuntansi keuangan daerah tidak terlaksana secara efektif, sehingga kejelasan tujuan disuatu instansi pemerintahan tidak akan dapat meningkatkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan instansi.

Agar sistem informasi akuntansi keuangan daerah dapat terwujud maka ketiga faktor keprilakuan yaitu pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan haruslah dipertimbangkan. Hal ini penting diteliti untuk mengingat jika disuatu instansi pemerintah

terdapat kurangnya pelatihan, tidak adanya dukungan manajemen puncak dan tidak adanya kejelasan tujuan akan mengakibatkan sistem akuntansi keuangan daerah tidak berguna.

Seperti yang terjadi di Kabupaten Ketapang, dengan adanya bimbingan teknis tersebut, Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Ketapang, dianggap telah memiliki sistem pengendalian intern berstandar nasional. Dengan begitu, secara langsung telah memenuhi misi Pemerintah Daerah Kalimantan Barat dalam penertiban keuangan daerah. Selain itu dengan adanya pelatihan teknis maka akan dapat meminimalisir terjadinya kebocoran keuangan.

Sementara untuk di Sumatera Barat sendiri, penerapan prinsip-prinsip tata kelola keuangan belum berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dari hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap LKPD tahun 2010, tidak ada satupun kabupaten/kota di Pemrov Sumatera Barat yang mendapatkan opini WTP (wajar tanpa pengecualian), kecuali mendapat opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dan *disclaimer* (tidak memberikan pendapat).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2007) tentang pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan serta adanya konflik kognitif dan efektif terhadap implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh pada Pemerintahan Kota dan Kabupaten di Jawa Tengah dan Yogyakarta. Dan juga merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Syukriawati (2011) yang melakukan penelitian tentang pengaruh perilaku organisasi dan kapasitas SDM terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah, dengan responden pegawai SKPD Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi tidak berpengaruh positif, sedangkan kapasitas SDM berpengaruh signifikan positif terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis permasalahan atas sistem informasi yang telah digunakan di instansi lebih jauh dalam sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak dan Kejelasan Tujuan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah”**, (*Studi Empiris Pada DPKD Kota di Sumatera Barat*)).

LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Sistem akuntansi pada dasarnya merupakan serangkaian prosedur (mekanisme) yang digunakan dalam rangka penyusunan laporan keuangan. Akuntansi keuangan daerah menghasilkan informasi bagi pihak intern maupun pihak eksteren pemerintah daerah, sehingga dapat digolongkan sebagai akuntansi maupun akuntansi keuangan.

Pengertian sistem informasi akuntansi keuangan menurut Halim (2004;34) merupakan suatu proses identifikasi, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi keuangan dari suatu daerah (provinsi, kabupaten, atau kota) yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka pengambilan keputusan ekonomi oleh pihak-pihak yang memerlukan, menggunakan sistem pencatatan dan dasar akuntansi tertentu.

Menurut Mardiasmo (2004), sistem informasi akuntansi keuangan daerah dapat menghasilkan laporan keuangan yang relevan, handal, dan dapat dipercaya. Sistem informasi akuntansi keuangan pemerintah daerah yang lemah menyebabkan pengendalian intern lemah dan pada akhirnya laporan keuangan yang dihasilkan juga kurang handal dan kurang relevan untuk pembuatn keputusan. Saat ini sistem akuntansi yang dimiliki pemerintah daerah rata-rata masih lemah.

Selain sistem akuntansi yang handal dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi, maka diperlukan standar akuntansi keuangan sektor publik. Saat ini sedang disiapkan standar akuntansi keuangan untuk pemerintah daerah dalam rangka mendukung pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal.

Efektivitas dari penerapan sistem informasi akuntansi keuangan daerah ini diharapkan dapat memenuhi tuntutan dari masyarakat tentang transparansi dan akuntabilitas dari lembaga sektor publik. Sistem akuntansi keuangan daerah dapat berguna untuk mengelola dana secara transparan, ekonomis, efektif, efisien, dan akuntabel serta untuk membandingkan realisasi pendapatan, belanja, transfer dan pembiayaan dengan anggaran yang ditetapkan. Selain itu, untuk menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan serta membantu menentukan ketaatannya terhadap undang-undang.

Elemen-elemen yang perlu dipersiapkan daerah dalam hubungannya dengan sistem informasi akuntansi keuangan daerah (SIKAD) ini antara lain:

- a. Perangkat keras dan perangkat lunak
- b. Sumber daya manusia di bidang teknologi informasi
- c. Pelatihan tenaga operator komputer dan programmer
- d. Pelatihan tenaga analisis sistem
- e. Lokakarya atau seminar

Menurut Bodnar dan Hopwood (2003;29) yang menyatakan bahwa suatu keberhasilan implementasi sistem tidak hanya ditentukan pada penguasaan teknis belaka, namun banyak penelitian menunjukkan bahwa faktor perilaku dan individu pengguna sistem sangat menentukan kesuksesan implementasi suatu sistem. Dimana faktor perilakunya seperti pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan.

Pelatihan

Menurut Boudreau 1992 dalam (Janiwarti, 2005), Pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku, pengetahuan dan motivasi dari karyawan saat ini, untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik karyawan dan syarat-syarat yang dibutuhkan oleh pekerjaan.

Pelatihan adalah kegiatan dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu. Secara umum tujuan suatu pelatihan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap karyawan yang ada dan diharapkan baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan perusahaan.

Pelatihan ditunjukkan kepada semua karyawan, baik karyawan lama ataupun karyawan baru, bagi karyawan baru pelatihan dilakukan guna meningkatkan wawasan karyawan untuk dapat mengerti pengoperasian peralatan atau mesin, kepada siapa mereka bertanggungjawab, dan bagaimana cara mengatasi konflik dalam organisasi, sedangkan bagi karyawan lama gunanya untuk lebih meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang atau yang akan datang, serta dapat memperbaiki efisiensi dan efektifitas kerja karyawan untuk mencapai tujuannya.

Efisiensi dan efektifitas karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan:

1. Pengetahuan karyawan
2. Keahlian karyawan
3. Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Untuk mencapai program pelatihan, maka yang harus diperhatikan adalah:

- a) Mempunyai sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai.

- b) Diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu menyampaikan ilmunya serta mampu memotivasi peserta pelatihan.
- c) Materi disampaikan secara mendalam sehingga mampu merubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan.
- d) Menggunakan metode-metode yang tepat guna, misalnya diskusi untuk satu sasaran tertentu.
- e) Materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.
- f) Meningkatkan keterlibatan aktif peserta sehingga mereka bukan sebagai pendengar saja.
- g) Disertai dengan metode penilaian sejauh mana sasaran program pelatihan dapat tercapai.

Adapun manfaat pelatihan menurut Werther dan Darvis, 1996 dalam (Putri, 2011) antara lain:

1. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan kerja pada semua tingkatan pada sebuah organisasi.
2. Memperbaiki semangat kerja karyawan.
3. Menolong, pembentukan kemampuan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, perilaku yang baik, dan beberapa aspek yang diperlihatkan para pekerja dan manajer yang sukses.
4. Menolong dalam peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.
5. Menolong para karyawan untuk berubah.
6. Menolong individu untuk membuat keputusan dan pemecahan secara lebih baik.
7. Menolong menciptakan citra perusahaan menjadi lebih baik.
8. Menolong menyiapkan panduan kerja.

Pelatihan bagi pemakai merupakan faktor yang penting dalam menentukan efektivitas penerimaan sistem informasi dan dalam proses pengembangan sistem. Jika tidak adanya

pelatihan, maka akan berdampak pada hilangnya kekuasaan pemakai jika tenaga kerja dikurangi berkaitan dengan tidak adanya kemampuan pemakai dalam penggunaan sistem dan komputerisasi, dan ini berakibat sistem tidak bisa dilaksanakan dan tujuan instansi sulit untuk dicapai.

Dukungan Manajemen Puncak

Menurut Nasution, 1994 dalam (Latifah, 2007), Dukungan atasan dapat diartikan sebagai keterlibatan atasan dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Dukungan manajemen puncak dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Atasan dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam mewujudkan efektivitas suatu sistem.

Ciri-ciri atasan yang baik dapat memberikan dukungan kepada karyawannya dalam suatu organisasi adalah:

1. Mempunyai kemampuan melebihi orang lain dan harus mempunyai inisiatif untuk memberikan masukan yang baik kepada karyawannya.
2. Mempunyai rasa tanggungjawab yang besar.
3. Mau bekerja keras sehingga dapat memberikan contoh atau motivasi kepada karyawan.
4. Pandai bergaul dan dapat mengenal semua karyawan dengan baik.
5. Memberikan contoh bekerja dan semangat kepada bawahan atau karyawan.
6. Memiliki rasa integritas dan rasa bersatu padu dengan kelompok yang ada dalam organisasi.

Manajemen puncak memegang peranan penting dalam setiap tahap siklus pengembangan sistem (*system development life cycle*) yang meliputi perencanaan, perancangan, dan

implementasi. Dukungan manajemen puncak meliputi penyusunan sasaran dan penilaian tujuan, mengevaluasi usulan proyek pengembangan sistem informasi, mendefinisikan informasi dan proses yang dibutuhkan, melakukan review program dan rencana pengembangan sistem informasi.

Menurut Ikhwan (2005:7), dukungan manajemen puncak merupakan suatu faktor penting yang menentukan efektifitas penerimaan sistem informasi dalam organisasi. Beberapa alasan mengapa keterlibatan manajemen puncak dalam pengembangan sistem informasi merupakan hal yang penting, yaitu:

1. Pengembangan sistem merupakan bagian yang terintegrasi dengan perencanaan perusahaan. Manajemen puncak mengetahui rencana perusahaan, sehingga sistem yang akan dikembangkan seharusnya sesuai dengan rencana perusahaan dan dengan demikian, sistem yang baru akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.
2. Manajemen puncak merupakan fokus utama dalam proyek pengembangan sistem.
3. Manajemen puncak menjalin penekanan tujuan perusahaan dari pada teknisnya.
4. Pemilihan sistem yang dikembangkan didasarkan kepada kemungkinan manfaat yang diperoleh, dan manajemen puncak mampu untuk menginterpretasikan hal tersebut.
5. Keterlibatan manajemen puncak akan memberikan kegunaan dan pembuatan keputusan yang lebih baik dalam pengembangan sistem.

Dukungan manajemen puncak sangat penting dalam mewujudkan efektifitas suatu sistem, terutama dalam situasi inovasi dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila manajer mendukung sepenuhnya dalam implementasi sistem baru. Dukungan manajemen puncak

memiliki pengaruh yang positif terhadap efektifitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah, jika di suatu instansi pemerintahan tidak adanya dukungan manajemen puncak maka sistem yang akan dikembangkan tidak akan sesuai dengan rencana instansi dan dengan demikian tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai.

Keterlibatan manajemen puncak dalam pengembangan suatu sistem dapat dilihat pada (Tabel 1).

Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan adalah penting untuk diingat bahwa orang-orang di dalam organisasi bertanggung jawab untuk menentukan sasaran dan menetapkan tujuan. Orang-orang dalam organisasi juga bertanggung jawab atas pencapaian sasaran dan tujuan tersebut. Dengan demikian, fase penetapan tujuan dari perencanaan penuh dengan kekurangan dalam perilaku.

Tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tujuan dari anggota organisasi yang dominan, yang secara kolektif mempunyai kendali yang mencukupi atas sumber daya organisasi untuk membuat komitmen atas arahnya tertentu atau untuk menahannya dari yang lain. Tujuan dipandang sebagai suatu kesepakatan yang kompleks, yang kadang kala mencerminkan kebutuhan individual dan tujuan pribadi yang saling bertentangan dari anggota organisasi yang dominan. Tujuan organisasi ditentukan negosiasi. Tawar-menawar dan perdagangan pengaruh adalah hambatan yang dikenakan oleh berbagai partisipan dan oleh lingkungan eksternal maupun internal.

Kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem, karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, akan lebih dapat memahami bagaimana cara mereka dalam mencapai target untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki.

Keselarasan antara tujuan organisasi dan pribadi juga dapat ditingkatkan dengan menjelaskan kepada karyawan alasan atas mana tujuan organisasi didasarkan karena baik tujuan organisasi maupun individu tidaklah statis, maka keselarasan tujuan harus terus-menerus dicapai di setiap siklus perencanaan. Dengan demikian, komunikasi yang teratur antara manajemen puncak dan manajemen tingkat bawah serta karyawan yang berkepentingan dengan tujuan organisasi adalah sangat disarankan. Secara serupa, keselarasan antara tujuan organisasi dan subunit harus ditetapkan kembali secara periodik.

Keselarasan tujuan dan komabilitas akan terjadi ketika individu memandang bahwa kebutuhan pribadinya dapat dipenuhi dengan mencapai tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi dipandang sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi atau untuk memenuhi kebutuhan pribadi, maka tujuan organisasi akan termotivasi karyawan untuk menyelesaikan tindakan yang diinginkan.

Menurut Gibson (1993;52) tujuan merupakan apa yang ingin dicapai oleh seseorang atau organisasi. Kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem, karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, akan lebih dapat memahami bagaimana cara mereka dalam mencapai target untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki.

Disamping itu kejelasan tujuan juga merupakan suatu teknik yang ampuh untuk memotivasi karyawan, apabila kejelasan tujuan dapat digunakan secara tepat, dimonitor secara hati-hati dan didukung secara aktif oleh atasan, maka kejelasan tujuan dapat meningkatkan hasil dan tujuan yang akan diinginkan.

Menurut Gibson (1993;52) ada beberapa langkah dalam menetapkan suatu kejelasan tujuan:

1. Diagnosa bagi kesiap-siagaan, maksudnya untuk menentukan apakah orang, organisasi

dan teknologi sudah cocok untuk menentukan tujuan.

2. Mempersiapkan karyawan dengan adanya interaksi, interpersonal, komunikasi dan rencana bagi kejelasan tujuan.
3. Menekankan sifat-sifat dalam tujuan yang harus dimengerti atasan dan bawahan.
4. Melakukan pemeriksaan lanjutan untuk mengadakan penyesuaian yang perlu dalam tujuan yang telah ditetapkan.
5. Melaksanakan pemeriksaan akhir untuk mengecek tujuan yang telah ditetapkan.

Kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem, karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, akan lebih dapat memahami bagaimana cara mereka dalam mencapai target untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Apabila kejelasan tujuan tidak digunakan secara tepat dan didukung secara aktif oleh atasan, maka implementasi sistem akuntansi keuangan daerah tidak berhasil, sehingga kejelasan tujuan disuatu instansi pemerintahan tidak akan dapat meningkatkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan instansi.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2007) yang melakukan penelitian tentang faktor keprilakuan yaitu pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan serta adanya konflik kognitif dan afektif yang berpengaruh terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah. Responden penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah pada kota Jawa Tengah dan Jakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan tidak berpengaruh positif. Sedangkan pelatihan, kejelasan tujuan mempengaruhi konflik kognitif dan dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap Implementasi SAKD.

Dan juga merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Syukriawati (2011) yang melakukan penelitian tentang pengaruh perilaku organisasi dan kapasitas SDM terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah, dengan responden pegawai SKPD Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan tidak berpengaruh positif, sedangkan kapasitas SDM berpengaruh signifikan positif terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang ada, maka dibuat kerangka konseptual untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan persepsi keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti berpijak dengan teori yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Agar sistem informasi akuntansi keuangan daerah dapat terwujud secara efektif maka tiga faktor organisasional seperti pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan haruslah dipertimbangkan. Karena jika disuatu instansi pemerintah masih terdapat kurangnya pelatihan, tidak adanya dukungan manajemen puncak dan tidak adanya kejelasan tujuan akan mengakibatkan sistem informasi akuntansi keuangan daerah tidak berguna. Dari uraian di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada (gambar 1).

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian dan teori yang mendasari dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah
H₂: Pelatihan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah

H₃: Dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah

H₄: Kejelasan tujuan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini digolongkan kepada penelitian kausalitas. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota di Sumatera Barat. Sampel ditentukan berdasarkan metode *Purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel yang dilakukan dengan kriteria atau dengan syarat-syarat dan tujuan tertentu yaitu pegawai di bagian akuntansi sebanyak 63 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari instansi pemerintah daerah dengan menggunakan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Jumlah pegawai bagian akuntansi di DPKAD Kota di Sumatera Barat dapat dilihat pada (Tabel 2):

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk memeriksa apakah data residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode *Kalmogrof-smirnov* dengan kriteria pengujian $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

Jika $sig \geq \alpha$ berarti data sampel yang diambil terdistribusi normal

Jika $sig \leq \alpha$ berarti data sampel yang diambil tidak terdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Asumsi ini menyatakan bahwa antara variabel independen terjadi gejala korelasi atau memiliki hubungan yang signifikan. Pengujian Multikolinearitas akan menggunakan *Variance Inflation factor* (VIF) dengan kriteria yaitu:

- 1) Jika angka *tolerance* diatas 0,10 dan VIF > 10 dikatakan terdapat gejala multikolinearitas
- 2) Jika angka *tolerance* diatas angka 0,10 dan VIF < 10 dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengamatan ini heterokedastisitas yang digunakan adalah *Glejser-Test*.

Teknik Analisis Data

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Dalam penelitian ini alat uji yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*multiple regression*). Pengujian ini berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan analisis berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah
- A : Konstanta
- B₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi
- X₁ : Pelatihan
- X₂ : Dukungan Manajemen Puncak
- X₃ : Kejelasan Tujuan
- E : Kesalahan Pengganggu (error term)

Uji F dilakukan bertujuan untuk menguji apakah hasil analisis regresi berganda modelnya sudah *fix* atau belum. Apabila nilai *sig* yang diperoleh lebih kecil dari derajat signifikansi maka model yang digunakan sudah *fix*. Persamaan *F-Test* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 - k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

$$R^2 = \text{Koefisien Determinasi}$$

- n = Jumlah Sampel
- k = Jumlah Variabel bebas

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel secara individu (*parsial*) terhadap variabel tidak bebas. Untuk melihat nilai signifikansi masing-masing parameter yang diestimasi, maka digunakan *t-Test* dengan rumus:

$$t\text{-Test} = \frac{\beta_i}{S\beta_i}$$

Dimana:

- β_i = Koefisien Regresi
- $S\beta_i$ = Standar error atas koefisien regresi variabel

Dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika t hitung > t tabel, atau tingkat signifikansi < $\alpha = 0,05$ atau tingkat signifikansi > $\alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (β) positif maka hipotesis diterima.
- 2) Jika t hitung < t tabel atau tingkat signifikansi > $\alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (β) negatif maka hipotesis ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPKAD Kota di Sumatera barat, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian akuntansi di kantor Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kota yang ada di Provinsi Sumatera Barat yaitu sebanyak 68 orang, dimana di Kota Padang sebanyak 8 orang pegawai, Kota Bukittinggi 9 orang, Kota Pariaman 11 orang, Kota Padang Panjang 8 orang, Kota Payakumbuh 10 orang, Kota Solok 11 orang, dan Kota Sawahlunto 11 orang. Unit analisis dari populasi tersebut adalah pegawai bagian akuntansi sebagai sumber informasi mengenai pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Berdasarkan data yang diisi oleh responden yang terdapat pada kuesioner penelitian, dapat diketahui karakteristik responden pegawai DPKAD Kota di Sumbar yang mengisi kuesioner penelitian. Adapun

karakteristik responden yang disajikan yaitu usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan formal, jabatan, dan lama bekerja.

Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik dengan lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah pelatihan, dukungan manajemen puncak, dan kejelasan tujuan. Sedangkan variabel dependen adalah efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Dapat dilihat pada (Tabel 3).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner, digunakan *Corrected Item-Total Colleration*. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Colleration* untuk masing-masing item variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 semuanya di atas r_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa semua item kuesioner dapat dinyatakan valid. (Tabel 4).

Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan, maka akan semakin baik. Keandalan konsistensi antar item atau koefisien dapat dilihat pada tabel *Cronbach's Alpha*. Maka dengan demikian semua instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. (Tabel 5).

Dari hasil olahan data, hasil uji normalitas menunjukkan level signifikan masing-masing variabel lebih besar dari α ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan data dari ke empat variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda. (Tabel 6).

Model regresi yang dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,10$. Berdasarkan pengolahan data, dapat dilihat hasil perhitungan nilai VIF dan *Tolerance*. Masing-masing variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF < 10 dan nilai

Tolerance $> 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dan model ini layak digunakan dalam analisis regresi berganda. (Tabel 7).

Untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas digunakan uji *Glejser*. Apabila nilai sig $> 0,05$ maka data tersebut bebas dari heterokedastisitas. Variabel kepemilikan manajerial, kepemilikan publik, ukuran perusahaan, dan CSR memiliki nilai sig $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak digunakan dalam analisis regresi berganda. (Tabel 8).

Hasil Penelitian

Dari pengolahan data statistik, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 18,654 + 0,211X_1 + 0,109X_2 + 0,290X_3$$

Angka yang dihasilkan dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 18,864. Hal ini berarti bahwa jika variabel independen yaitu pelatihan, dukungan manajemen puncak dan kejelasan tujuan adalah nol, maka nilai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah adalah sebesar konstanta 18,654.

b. Koefisien Regresi (β) X_1

Koefisien pelatihan sebesar 0,211 ini berarti bahwa dengan meningkatnya pelatihan satu satuan, maka akan meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah sebesar 0,211.

c. Koefisien regresi (β) X_2

Koefisien dukungan manajemen puncak sebesar 0,109 ini berarti bahwa dengan meningkatnya dukungan manajemen puncak satu satuan, maka akan meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah sebesar 0,109.

d. Koefisien regresi (β) X3

Koefisien kejelasan tujuan sebesar 0,290 ini berarti bahwa dengan meningkatnya pelatihan satu satuan, maka akan meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah sebesar 0,290.

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Dari hasil analisis data dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 10,620 > F_{tabel} 2,76$ pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah *fix*. (Tabel 9).

Untuk pengujian koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 31,8% sedangkan sisanya 68,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. (Tabel 10).

Untuk mengungkapkan pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi berganda. Model ini digunakan terdiri dari tiga variabel dependen yaitu pelatihan (X_1), dukungan manajemen puncak (X_2), dan kejelasan tujuan (X_3), dan satu variabel independen yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah (Y). Hasil pengolahan data yang menjadi dasar dalam pembentukan model penelitian ini ditunjukkan dalam (Tabel 11).

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan dengan alpha 0,05 atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 11
Koefisien Regresi dan Uji Hipotesis
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 18.654 | 5.970 | | 3.125 | .003 |
| Pelatihan | .211 | .101 | .257 | 2.083 | .042 |
| manajemen | .109 | .050 | .233 | 2.182 | .033 |
| Tujuan | .290 | .112 | .321 | 2.604 | .012 |

a. Dependent Variable: SAKD

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Hal ini sama dengan teori yang dinyatakan oleh Bodnar dan Hopwood (2003;29). Bodnar menyatakan bahwa pelatihan membantu dalam mengembangkan keahlian kepemimpinan, memotivasi, kesetiaan, sikap yang lebih baik, dan aspek-aspek lainnya yang dapat menunjukkan keberhasilan karyawan dan manajer. Dengan pelatihan maka instansi pemerintah akan lebih membantu karyawan untuk memperbaiki keahlian memimpin, lebih termotivasi, lebih setia pada instansi pemerintah, bersikap lebih baik menunjukkan keberhasilan karyawan dan manajer. Untuk dapat menyusun laporan keuangan yang berkualitas, perlu dilaksanakan pelatihan akuntansi dan pendidikan yang cukup memadai dan pengalaman bagian akuntansi itu sendiri, hal ini mengingat masih banyak terdapat laporan keuangan yang disajikan belum sesuai dengan standar mutu yang baik.

Untuk variabel pelatihan (X_1) nilai t_{hitung} adalah 2,083 dan nilai sig adalah 0,042. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,083 > 1,6710$ atau nilai signifikansi $0,042 < \alpha 0,05$. Nilai koefisien β dari variabel X_1 bernilai positif yaitu 0,211. Hal ini menunjukkan

bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat berpengaruh dalam pengimplementasian sistem akuntansi keuangan daerah, karena pelatihan merupakan faktor penting bagi pengguna sistem tersebut, dengan adanya pelatihan yang dilakukan di DPKAD Kota di Sumatera Barat, maka akan meningkatkan keberhasilan karyawan dan manajer yang ada di dalamnya. Selain itu jika tidak adanya pelatihan, maka berakibat sistem tidak dapat digunakan untuk menyusun laporan keuangan yang berkualitas, sehingga tujuan instansi sulit untuk dicapai.

Pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2007) yang menemukan bahwa tidak adanya pengaruh langsung dari dukungan manajemen puncak terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Menurut Ihsan dan Ishak (2005:7) dukungan manajemen puncak merupakan faktor penting dalam menentukan efektifitas penerimaan sistem informasi dalam organisasi. Tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila manajer (atasan) mendukung sepenuhnya dalam implementasi sistem baru, jika di suatu instansi pemerintahan tidak adanya dukungan manajemen puncak maka tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan atasan sudah baik dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan, yang dapat menentukan keberhasilan suatu sistem. Dapat dilihat nilai t hitung adalah

2,182 dan nilai sig adalah 0,033. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,182 > 1,6710$ atau nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Nilai koefisien β dari variabel X_2 bernilai positif yaitu 0,109. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa dukungan manajemen puncak (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Dukungan manajemen puncak memegang peranan penting dalam setiap tahap siklus pengembangan sistem dan dengan adanya dukungan manajemen puncak berarti atasan terlibat secara langsung dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan dalam menentukan efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah. Dan jika tidak adanya dukungan manajemen puncak maka sistem yang akan dikembangkan tidak akan sesuai dengan rencana perusahaan dan dengan demikian tujuan instansi pemerintah tidak akan tercapai.

Pengaruh kejelasan tujuan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan tujuan berpengaruh signifikan positif terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,604 > 1,6710$, nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ dan nilai koefisien β bernilai positif yaitu 0,321. Berdasarkan data distribusi frekuensi variabel kejelasan tujuan dapat dilihat bahwa tingkat capaian responden rata-rata adalah 86,5% dengan kategori sangat baik. Semua item pertanyaan pada kuesioner berkategori sangat baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem. Dengan adanya kejelasan tujuan dalam efektivitas suatu sistem maka keberhasilan suatu sistem akan tercapai dengan baik. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2007) yang menemukan bahwa tidak

adanya pengaruh langsung dari kejelasan tujuan terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah.

Menurut Gibson (1993) dalam Latifah (2007) tujuan perusahaan merupakan apa yang ingin dicapai oleh seseorang atau organisasi. Kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem, karena sebagaimana mereka mencapai target untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki apabila kejelasan tujuan tidak digunakan secara tepat dan didukung secara aktif oleh atasan, maka kejelasan tujuan disuatu instansi pemerintahan tidak akan dapat meningkatkan keberhasilan.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kejelasan tujuan sangat berpengaruh dalam pengimplementasian sistem akuntansi keuangan daerah, karena kejelasan tujuan merupakan teknik yang ampuh untuk memotivasi karyawan dan apabila kejelasan tujuan tidak digunakan secara tepat dan didukung secara aktif oleh atasan, maka implementasi sistem akuntansi keuangan daerah tidak akan berhasil, sehingga kejelasan tujuan di suatu instansi pemerintahan tidak akan dapat meningkatkan hasil dalam mencapai tujuan instansi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas SIAKD pada kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota di Sumatera Barat, dukungan manajemen puncak berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas SIAKD pada DPKAD Kota di Sumatera Barat, dan kejelasan tujuan berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah pada DPKAD Kota di Sumatera Barat.

Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan saran bahwa untuk meningkatkan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan daerah maka semua pihak yang ada dalam instansi perlu menyadari pentingnya efektivitas Sistem Informasi tersebut, dan perlu meningkatkan pelatihan, selain itu juga diperlukan dukungan manajemen puncak yang mendukung sepenuhnya dalam mewujudkan efektivitas sistem informasi baru dalam suatu instansi. Selain itu bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi keuangan daerah atau meneliti di DPKAD Kabupaten di Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhaisimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Reneka Cipta.
- Asnawi, Said Kelana dan Chandara. 2006. *Metodologi Penelitian Keuangan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sumatera Barat. 2010. Opini LKPD di Wilayah Propinsi Sumatera Barat.
- Bastian, Indra. 2004. *Sistem akuntansi sektor publik di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bodnar, G.H dan William S, Hopwood. 2003. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi kedelapan. Jakarta: Indeks.
- Fikri, Miftahul. 2011. *Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah dan Pengawasan Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah pada Instansi Pemerintah Kota Padang*

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 1993. *Organisasi Perilaku: Struktur Dan Proksi Edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- Halim, Abdul. 2004. *Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, Abdul. 2004. *Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Halim, Abdul. 2004. *Otonomi Daerah, Penganggaran Daerah dan Korupsi, Makalah*.
- Halim, Abdul. 2007. *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handrianto. 2005. *Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak dan Kompleksitas dalam Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi*. Skripsi Universitas Bung Hatta.
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Universitas Negeri Padang: Padang.
- Ikhsan, Arfan dan Ishak Muhammad. 2005. *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPF.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Padang: Kencana.
- Janiwarti. 2005. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi Universitas Bung Hatta.
- Kadir, Abdul. 2003. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Adi Offset.
- Krismiaji. 2005. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Penerbit Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Lah, Lyna. 2007. *Keprialakuan Organisasi dalam Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah: Studi Empiris pada Pemerintah Kota dan Kabupaten di Jawa Tengah dan Yogyakarta*. Seminar Nasional Akuntansi X Makassar.
- Lubis, Syahron. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Padang: Suku Bina Press.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Sektor Publik Edisi Revisi*. Yogyakarta: UPP Stim YKPN.
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI.
- Mardiasmo. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: ANDI.
- Mauliyah, Desi. 2008. *Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dalam Mewujudkan Transparansi dan Akuntabilitas Pendapatan Pajak Daerah*. Skripsi Universitas Negeri Padang.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nordiawan, Dedi Sisahyondi Sondi Putra dan Maudiah Rahmawati. 2008. *Akuntansi Pemerintah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Partono. 2000. *Laporan Keuangan Pemerintah: Upaya Menuju Transparansi dan Akuntabilitas*. Media Akuntansi. Edisi 10 Juni 2000.
- Putri, Aulia Hasmie. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Kota Padang*. Skripsi Universitas Negeri Padang.

Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manu 15 Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.

Suhanda. 2007, *Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.

Susanto, Azhar. 2004. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan pengembangannya*. Bandung: Lingga Jaya.

Sutabri, Tata. 2004. *Analisa Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Syukriawati, Marni. 2011. *Pengaruh Perilaku Organisasi dan Kapasitas SDM terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan daerah(SKPD Kota Padang)*. Skripsi Universitas Negeri Padang.

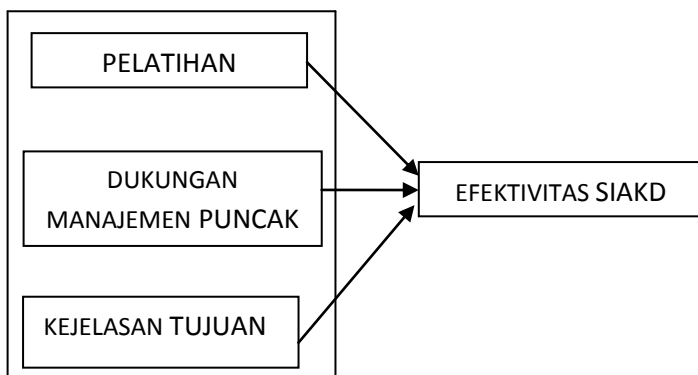
Ulum, Ihyaul. 2004. *Sebuah Pengantar Akuntansi Sektor Publik*. Malang: UMM Press.

Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wahyono, Teguh. (2004). *Sistem Informasi: Konsep Dasar, Analisis Desain dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

LAMPIRAN

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Tabel 1. Keterlibatan Manajemen Puncak Dalam Pengembangan Sistem

| Perencanaan Strategis | Perencanaan Sistem | Implementasi |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
| a. Kandungan proses perencanaan strategis | a. Integrasi sistem | a. Pengendalian rencana implementasi |
| b. Kegunaan dalam rencana | b. Tingkat rincian rencana proyek | b. Keterbatasan sumber daya |
| c. Keterpaduan dalam rencana | c. Integrasi hardware | c. Pencapaian tujuan perencanaan |
| d. Pengoordinasian tindakan perencanaan | d. Perencanaan proyek | |

Tabel 2. Daftar Jumlah Pegawai Bagian Akuntansi di DPKD Kota di Sumatera Barat

| No | DPKD | Jumlah Pegawai Bagian Akuntansi |
|----|--------------------------|---------------------------------|
| 1 | DPKD Kota Padang | 8 orang |
| 2 | DPKD Kota Bukittinggi | 9 orang |
| 3 | DPKD Kota Pariaman | 11 orang |
| 4 | DPKD Kota Padang Panjang | 8 orang |
| 5 | DPKD Kota Payakumbuh | 10 orang |
| 6 | DPKD Kota Solok | 11 orang |
| 7 | DPKD Kota Sawahlunto | 11 orang |
| | JUMLAH | 68 orang |

Sumber: survey pendahuluan pada kantor badan kepegawaian daerah kota padang

Tabel 3. Statistik Deskriptif

| | Descriptive Statistics | | | | | |
|--------------------|------------------------|-------|-------|-------|---------|----------------|
| | N | Range | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
| Pelatihan | 63 | 16.00 | 59.00 | 75.00 | 65.3968 | 4.50999 |
| Manajemen | 63 | 31.00 | 29.00 | 60.00 | 46.4444 | 7.88583 |
| Tujuan | 63 | 16.00 | 34.00 | 50.00 | 43.3175 | 4.10281 |
| SIAKD | 63 | 17.00 | 45.00 | 62.00 | 50.1429 | 3.71074 |
| Valid N (listwise) | 63 | | | | | |

Tabel 4. Uji Validitas

| Instrumen Variabel | Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> terkecil |
|--|--|
| Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (Y) | 0.377 |
| Pelatihan (X ₁) | 0.363 |
| Dukungan Manajemen Puncak (X ₂) | 0.734 |
| Kejelasan Tujuan (X ₃) | 0.381 |

Tabel 5. Uji Reliabelitas

| Instrumen Variabel | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> |
|--|-------------------------------|
| Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (Y) | 0,802 |
| Pelatihan (X ₁) | 0,850 |
| Dukungan Manajemen Puncak (X ₂) | 0,964 |
| Kejelasan Tujuan (X ₃) | 0,882 |

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | pelatihan | manajemen | tujuan | SIAKD | Unstandardized Residual | |
|--------------------------------|-------------------|-----------|---------|---------|-------------------------|-----------|
| N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | |
| Normal Parameters ^a | Mean | 65.3651 | 46.5238 | 43.3175 | 50.1429 | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.51271 | 7.95726 | 4.10281 | 3.71074 | 3.0041524 |
| Most Extreme Differences | Absolute Positive | .144 | .123 | .156 | .167 | .093 |
| | Negative | .144 | .077 | .156 | .167 | .093 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | -1.03 | -.123 | -.127 | -.084 | -.053 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 1.146 | .973 | 1.236 | 1.322 | .740 |
| | | .145 | .300 | .094 | .061 | .643 |

a. Test distribution is Normal.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 18.654 | 5.970 | | 3.125 | .003 | | |
| pelatihan | .211 | .101 | .257 | 2.083 | .042 | .723 | 1.382 |
| manajemen | .109 | .050 | .233 | 2.182 | .033 | .969 | 1.032 |
| tujuan | .290 | .112 | .321 | 2.604 | .012 | .724 | 1.382 |

a. Dependent Variable: SAKD

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -1.363 | 3.698 | | -.369 | .714 |
| pelatihan | .026 | .063 | .062 | .416 | .679 |
| manajemen | .061 | .031 | .250 | 1.952 | .056 |
| tujuan | -.021 | .069 | -.044 | -.297 | .768 |

a. Dependent Variable: AbsUt

Tabel 9. Uji F

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 299.351 | 3 | 99.784 | 10.620 | .000 ^a |
| Residual | 554.363 | 59 | 9.396 | | |
| Total | 853.714 | 62 | | | |

a. Predictors: (Constant), tujuan, manajemen, pelatihan

b. Dependent Variable: SAKD

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .592 ^a | .351 | .318 | 3.06529 |

a. Predictors: (Constant), tujuan, manajemen, pelatihan

b. Dependent Variable: SAKD

KUESIONER

KUESIONER DATA RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar pertanyaan berikut:

Nama :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Latar Belakang Pendidikan : SMA D3 S-1 S-2
 S-3 Lainnya (.....)
 Kedudukan/Jabatan di kantor :
 Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-10 Tahun
 >10 Tahun
 Nama kantor/instansi :

Pengaruh Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak dan Kejelasan Tujuan Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

(1) PELATIHAN

Untuk menjawab pertanyaan di bawah ini, mohon Bapak/Ibu untuk memberi tanda cek list (√) pada kolom dengan kriteria:

- TP = Tidak Pernah S = Sering
 KK = Kadang-Kadang SS = Sangat Sering
 C = Cukup

Pertanyaan:

Seberapa sering Bapak/Ibu mengikuti pelatihan berkaitan dengan Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD)?

| NO | Pertanyaan | TP | KK | C | S | SS |
|----|--|----|----|---|---|----|
| 1 | Saya menerima penyuluhan tentang SIAKD | | | | | |
| 2 | Saya mengikuti pelatihan tentang SIAKD | | | | | |
| 3 | Pelatihan yang saya ikuti bertujuan untuk mendukung tujuan instansi pemerintahan | | | | | |
| 4 | Pelatihan yang saya ikuti memiliki tolak ukur yang jelas | | | | | |
| 5 | Pelatihan yang saya ikuti diberikan oleh tenaga pengajar yang kompetensi | | | | | |
| 6 | Tenaga pengajar pelatihan mampu memotivasi saya belajar dengan baik | | | | | |
| 7 | Materi pelatihan yang saya terima disampaikan secara mendalam | | | | | |
| 8 | Materi pelatihan yang saya terima diberikan secara umum | | | | | |
| 9 | Materi pelatihan yang diberikan mudah untuk dimengerti | | | | | |
| 10 | Pelatihan yang diberikan menggunakan metode-metode yang tepat guna | | | | | |
| 11 | Metode-metode pembelajaran dalam pelatihan memudahkan saya memahami kegunaan | | | | | |

| | dari SIAKD | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan latar belakang teknis saya | | | | | |
| 13 | Materi pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan permasalahan yang terjadi dalam mewujudkan efektivitas SIAKD | | | | | |
| 14 | Materi yang disampaikan sesuai dengan daya tangkap peserta pelatihan | | | | | |
| 15 | Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan penilaian sasaran program pelatihan | | | | | |
| 16 | Pelatihan yang saya ikuti dapat menambah wawasan saya dalam mewujudkan efektivitas SIAKD | | | | | |

(2) DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK

Untuk menjawab pertanyaan di bawah ini, mohon Bapak/Ibu untuk memberi tanda cek list (√) pada kolom dengan kriteria:

- SS = Sangat Setuju TS= Tidak Setuju
 S = Setuju STS= Sangat Tidak Setuju
 KS = Kurang Setuju

Pertanyaan:

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang dukungan yang diberikan atasan terkait tentang Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) yang tercermin dari pertanyaan berikut ini?

| NO | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Kepala instansi menyediakan sarana untuk penggunaan SIAKD | | | | | |
| 2 | Kepala instansi menyediakan prasarana untuk melatih sumber daya instansi | | | | | |
| 3 | Perlakuan khusus pelaksanaan SIAKD untuk mencapai target yang maksimal | | | | | |
| 4 | Atasan melakukan usaha-usaha untuk mencegah terganggunya efektivitas SIAKD | | | | | |
| 5 | Kepala instansi memberikan motivasi bagi petugas untuk keberhasilan pelaksanaan SIAKD | | | | | |
| 6 | Kepala instansi menyediakan sarana dan prasarana dalam inovasi SIAKD | | | | | |
| 7 | Kepala instansi mendukung setiap usaha SIAKD yang dilakukan oleh karyawan | | | | | |
| 8 | Keputusan inovasi SIAKD menjadi perhatian atasan | | | | | |
| 9 | Kepala instansi memberikan pelatihan khusus untuk peningkatan kualitas sumber daya pengguna SIAKD | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Kepala instansi memberikan pelatihan khusus pada sumber daya yang dimilikinya | | | | | |
| 11 | Sumber daya yang diperlukan untuk efektivitas SIAKD disesuaikan dengan kebutuhan instansi | | | | | |
| 12 | Kepala instansi memfokuskan pengembangan sumber daya untuk mendukung pelaksanaan efektivitas SIAKD | | | | | |

(3) KEJELASAN TUJUAN

Untuk menjawab pertanyaan di bawah ini, mohon Bapak/Ibu untuk memberi tanda cek list (√) pada kolom dengan kriteria:

SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju
S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju

Pertanyaan:

Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pertanyaan berikut yang menerangkan kejelasan tujuan diimplementasikannya SAKD?

| NO | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Tujuan umum lembaga diterjemahkan ke dalam target-target yang pasti dalam efektivitas SIAKD | | | | | |
| 2 | Tujuan dapat diukur pada setiap pusat-pusat pertanggungjawaban | | | | | |
| 3 | Perumusan tujuan penggunaan SIAKD dilakukan oleh setiap unit yang terkait | | | | | |
| 4 | Kejelasan tujuan membantu pelaksanaan SIAKD dalam memahami cara mencapai target instansi | | | | | |
| 5 | Dalam mencapai tujuan suatu instansi digunakan pengukuran kompetensi yang sesuai | | | | | |
| 6 | Pencapaian efektivitas SIAKD didasarkan pada visi instansi | | | | | |
| 7 | Pencapaian efektivitas SIAKD didasarkan pada misi instansi | | | | | |
| 8 | Dalam mencapai tujuan instansi diperlukan keterampilan dan kompetensi yang memadai | | | | | |
| 9 | Tujuan penggunaan SIAKD telah dijabarkan untuk memudahkan efektivitas SIAKD | | | | | |
| 10 | Tujuan-tujuan yang akan dicapai diukur dengan | | | | | |

| | | | | | |
|--|----------------------------|--|--|--|--|
| | penggunaan standar kinerja | | | | |
|--|----------------------------|--|--|--|--|

(4) EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH

Untuk menjawab pertanyaan di bawah ini, mohon Bapak/Ibu untuk memberi tanda cek list (√) pada kolom dengan kriteria:

SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju
S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju

Pertanyaan:

Seberapa besar kegunaan informasi yang dihasilkan dari implementasi SAKD sesuai dari pertanyaan berikut ini:

| NO | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Sistem informasi akuntansi keuangan daerah dapat menyediakan informasi keuangan yang lengkap | | | | | |
| 2 | Informasi yang dihasilkan SIAKD sudah akurat | | | | | |
| 3 | Informasi yang dihasilkan SIAKD sudah handal | | | | | |
| 4 | Informasi yang dihasilkan SIAKD sudah dapat dipercaya | | | | | |
| 5 | Informasi keuangan dari penggunaan SIAKD dapat digunakan untuk mengelola dana secara transparan | | | | | |
| 6 | Informasi keuangan dari penggunaan SIAKD dapat digunakan untuk mengelola dana secara akuntabel | | | | | |
| 7 | Informasi yang dihasilkan dari penggunaan SIAKD dapat dijadikan dasar dalam menyusun APBD | | | | | |
| 8 | Informasi keuangan SIAKD dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan pengelolaan keuangan daerah | | | | | |
| 9 | Informasi keuangan SIAKD sudah relevan dengan tujuan instansi | | | | | |
| 10 | Informasi keuangan SIAKD sudah dibuat tepat waktu | | | | | |
| 11 | Informasi keuangan SIAKD dapat digunakan untuk menilai kondisi keuangan. | | | | | |
| 12 | Informasi keuangan SIAKD dapat mengevaluasi efektivitas suatu entitas instansi | | | | | |
| 13 | Informasi keuangan SAKD dapat mengevaluasi efisiensi suatu entitas instansi | | | | | |

