

SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH (SAKD) DI PEMDA KAB.PELALAWAN

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti
Ujian *Oral Comprehensif* Sarjana Lengkap
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau**



**LEINA ZUHRA
10873003064**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN AKUNTANSI KEUANGAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2012**

ABSTRAK

PENGARUH FAKTOR ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH (SAKD) DI PEMDA KAB.PELALAWAN

OLEH:

LEINA ZUHRA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor organisasi terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai, dan pengalaman kerja sebagai variabel independen sedangkan implementasi SAKD sebagai variabel dependen.

Sampel penelitian ini terdiri dari pegawai negeri sipil dari 30 dinas dan badan yang ada di pemerintah daerah kabupaten Pelalawan. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel dengan menggunakan metode sensus atau jenuh sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Setelah lulus uji validitas, reliabilitas, normalitas dan asumsi klasik dengan taraf signifikansi 5%. Data ini diolah dengan menggunakan program SPSS versi 17,0.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel dukungan atasan berpengaruh positif terhadap implementasi SAKD. Sedangkan variabel perencanaan sistem, pelatihan pegawai, dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKD.

Kata kunci : implementasi SAKD, dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai, pengalaman kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbil 'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) di PEMDA Kab. Pelalawan” yang merupakan salah satu persyaratan dalam mengikuti ujian *Oral Comprehensive* untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta saran dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ayahanda H. M. Nasir Syama'un dan Ibunda Hj. Husna Hasyim yang telah memberikan do'a dan dukungan terbesar dalam hidup penulis sehingga dengan dukungan beliaulah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakak Mila Yasmira, Kakak Laina Rahmati dan Adek Rahmat Gunawan sebagai saudara kandung penulis yang telah memberi dukungan dan do'a kepada penulis sehingga penulis lebih termotivasi lagi dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau yakni bapak Dr. Mahendra Romus , SP, M, Ec.
4. Bapak Nasrullah Djamil, SE, M.Si, Ak, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi yang telah meluangkan waktu dan pemikiran dalam memberikan pengarahan kepada penulis dalm menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Oechie Nadhira, SE, MAk, Ak yang telah menjadi pembimbing skripsi ini sekaligus dosen penulis dan telah banyak meluangkan waktu untu penulis dalam mengarahkan dan membimbing skripsi ini sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Beliau telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
7. Kepada tante Ella, tante Zuriati, Kakak Sri, dan Kakak Linda yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada seluruh teman-teman Akuntansi B dan Akuntansi Keuangan yang memberi semangat dan berjuang bersama-sama.
9. Kepada Siti Maryam Asri, Linda Suryani teman seperjuangan yang sangat membantu memberi inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga tetap semangat.
10. Kepada teman-teman “ Kos Putri Bawang Merah” ada Kak Nina, Kak Mila, Kak Pipin, Kak Diana, T. Siti, Iin, Lili, Yuni, Ayie dan teman lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

11. Kepada sahabat saya Andri Maulana, M.Ichwan Cahyadi, Abang Taufik dan Abang Suvi yang telah memberi motivasi dan semangat agar penulis tidak patah semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Pihak-pihak yang tidak bi disebutkansen satu persatu yang telah memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan menjadi amal disisi Allah SWT. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi semua pembaca serta kemajuan ilmu pengetahuan. Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran untuk kesempurnaan penelitian di masa datang. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 03 Januari 2012

LEINA ZUHRA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Teori Kepemimpinan (<i>Leadership Theory</i>)	10
2.2. Teori Pelatihan (<i>Training Theory</i>)	10
2.3. Teori Dalam Islam (<i>Islamic Theory</i>).....	11
2.4. Pengertian Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD).....	12
2.5. Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD)	14
2.6. Pengaruh Dukungan Atasan atau Manajemen Puncak Terhadap Implementasi SAKD	18
2.7. Pengaruh Perencanaan Sistem Terhadap Implementasi SAKD.....	21
2.8. Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Implementasi SAKD	23
2.9. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Implementasi SAKD	26
2.10. Penelitian Sebelumnya	29
2.11. Kerangka Pemikiran Teoritis	31
2.12. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN	33
3.1. Desain Penelitian.....	33
3.2. Populasi dan Teknik Sampling.....	34
3.3. Definisi dan Operasional Variabel	36
3.4. Metode Pengumpulan Data	38

3.5. Metode Pengujian Kualitas Data.....	39
3.6. Pengujian Hipotesis.....	42
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Deskripsi dan Analisis Data	46
4.2. Analisis Data dan Statistik Deskriptif Variabel	48
4.3. Analisis Uji Kualitas Data.....	50
4.4. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	58
4.5. Uji F Simultan.....	64
BAB V PENUTUP	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Keterbatasan.....	69
5.3. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIOGRAFI	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Dinas dan Badan di PEMDA Pelalawan.....	35
Tabel IV.1	: Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	47
Tabel IV.2	: Karakteristik Responden.....	47
Tabel IV.3	: Descriptive Statistic.....	48
Tabel IV.4	: Rangkuman Validitas Dukungan Atasan.....	51
Tabel IV.5	: Rangkuman Validitas Perencanaan Sistem.....	52
Tabel IV.6	: Rangkuman Validitas Pelatihan Pegawai.....	52
Tabel IV.7	: Rangkuman Validitas Pengalaman Kerja.....	53
Tabel IV.8	: Rangkuman Validitas Implementasi SAKD.....	53
Tabel IV.9	: Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.10	: Hasil Uji Normalitas (<i>One Sample Kolmogorov – Smirnov</i>).....	55
Tabel IV.11	: Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF.....	57
Tabel IV.12	: Hasil Analisis Regresi dengan Metode Enter.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Model Penelitian	30
Gambar 3.1	: Desain Penelitian.....	32
Gambar IV.1	: Scatterplot	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terbitnya paket Undang-undang Keuangan Negara yaitu Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara merupakan titik tolak reformasi keuangan di negara kita.

Dari sisi pengelolaan keuangan daerah, paket undang-undang ini merupakan awal bagi lahirnya peraturan-peraturan pengelolaan keuangan daerah yang lebih harmonis dengan pengelolaan keuangan negara secara umum. Hal ini ditandai dengan lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah yang diikuti oleh peraturan yang lebih teknis tentang Pengelolaan Keuangan Daerah yaitu Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 (yang baru saja disempurnakan dengan terbitnya Permendagri Nomor 59 Tahun 2007) serta Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Salah satu kebijakan ekonomi daerah adalah pelimpahan wewenang ke daerah untuk mengelola keuangannya sendiri.

Pemerintah Daerah (PEMDA) diuntut untuk semakin mampu merencanakan, menganggarkan, menyusun laporan keuangan, melaporkan serta mempertanggungjawabkan setiap kegiatan yang dimuat dalam APBD. Pemerintah Daerah (PEMDA) harus mampu menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan dan tepat waktu.

Akuntansi pemerintahan di PEMDA Kabupaten Pelalawan memasuki babak baru, setelah keluarnya Peraturan Pemerintah (PP) No. 24 tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP). Hal ini sejalan dengan tuntutan terhadap pengelolaan keuangan daerah yang transparansi dan akuntabilitas. Transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan. Akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik dalam ketentuan SAP tahun 2005 (Mardiasmo,2006).

Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) membawa konsekuensi pada perubahan sistem akuntansi. Sistem akuntansi adalah prosedur-prosedur yang harus dilaksanakan untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh pihak-pihak di dalam dan di luar organisasi (Latifah Sabeni,2007).

Pemerintah daerah (PEMDA) memiliki wewenang mengatur dan menetapkan sistem akuntansi keuangan daerah. Pemerintah Daerah (PEMDA) bebas merancang dan menerapkan berbagai prosedur yang diharapkan dapat menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Akan tetapi karena informasi yang harus disajikan kepada pihak-pihak di luar organisasi telah diatur di dalam standar akuntansi, maka Pemerintah Daerah (PEMDA) harus merancang sistem akuntansi yang dapat menghasilkan laporan keuangan sebagaimana ditetapkan dalam

standar akuntansi. Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah (PP) No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah.

Sehubungan dengan peraturan pemerintah tersebut, untuk mengimplementasikan sistem ini diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengerti dan mampu mengoperasikan sistem akuntansi. Suatu sistem tidak mungkin dapat berjalan tanpa adanya keterlibatan manusia yang menjalankan sistem tersebut. Oleh karena itu diperlukan mekanisme pendukung seperti partisipasi manajemen puncak. Keterlibatan manajemen puncak merupakan fasilitator penting dalam menerapkan sistem. Hal ini sejalan dengan pendapat Tjai Fung Jen (2002) dalam Almilia dan Brilliantien yang berpendapat bahwa semakin besar dukungan yang diberikan manajemen puncak akan meningkat kinerja sistem informasi akuntansi karena adanya hubungan positif antara dukungan manajemen puncak dalam proses dan pengoperasian sistem akuntansi.

Pengembangan sistem informasi memerlukan perencanaan dan pengimplementasian yang hati-hati, untuk menghindari adanya penolakan terhadap sistem yang dikembangkan. Perubahan manual ke sistem komputerisasi tidak hanya menyangkut perubahan teknologi tetapi juga perubahan perilaku organisasional (Bodnar dan Hopwood (2006: 22) yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Yusuf, 2006). Kualitas informasi akuntansi yang dihasilkan oleh manajemen sangat tergantung pada kemampuan manajemen dalam mengaplikasikan perencanaan sistem. Proses perencanaan sistem sangat diperlukan untuk mengidentifikasi sistem aplikasi yang baru.

Pada umumnya Sumber Daya manusia (SDM), Pemerintah Daerah yang memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan akuntansi masih sangat sedikit, buktinya sekarang ini khususnya di daerah Kabupaten Pelalawan hanya 30% saja yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dalam kutipan *website* maka diperlukan pelatihan akuntansi bagi pegawai PEMDA untuk mengimplementasikan sistem yang baru. Seperti yang dikemukakan oleh Tjai Fung Jen (2002) dalam Almilia dan Brilliantien bahwa kinerja sistem informasi akuntansi akan lebih tinggi apabila program pelatihan dan pendidikan perlu diperkenalkan.

Salah satu sumber peningkatan keahlian sumber Daya manusia (SDM) dapat berasal dari pengalaman kerja pegawai. Mengingat pentingnya eksistensi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan sistem akuntansi, maka pengalaman mempunyai peran penting untuk meningkatkan keahlian pegawai Pemerintah Daerah (PEMDA) dalam mengoperasikan sistem. Pengalaman kerja merupakan lama kerja pegawai pada instansi pemerintah Daerah (PEMDA) Kabupaten Pelalawan.

Pengetahuan pegawai pada instansi Pemerintah tentang sistem akuntansi akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Boner dan Walker (1994) dalam Lailatul Fajri (2010) yang berpendapat bahwa peningkatan pengetahuan yang muncul dari pelatihan formal sama bagusnya dengan yang di dapat dari pengalaman khusus.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Latifah dan Sabeni: 2007, dengan judul "*Faktor Keperilakuan Organisasi Dalam Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) Pada Pemerintahan Kabupaten Dan Kota Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta*". Hasil penelitian faktor organisasional yang di uji hanya variabel dukungan atasan yang berpengaruh untuk meningkatkan kegunaan SAKD. Pengaruh pelatihan dan kejelasan tujuan tidak berhasil dibuktikan. Konflik kognitif tidak berhubungan positif dengan kegunaan SAKD. Konflik efektif berhubungan negatif dengan kegunaan SAKD. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi yang di pilih yaitu PEMDA Kabupaten Pelalawan dan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening (penghubung) seperti yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Perbedaan lain terletak pada adanya penambahan variabel bebas, yaitu perencanaan sistem dan pengalaman kerja.

Terkait dengan fenomena-fenomena dan hasil penelitian seperti tertulis di atas. Penulis tertarik untuk membuat karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **"Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) di PEMDA Kab.Pelalawan"**.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor dukungan atasan berpengaruh terhadap implementasi SAKD ?
2. Apakah faktor perencanaan sistem berpengaruh terhadap implementasi SAKD ?
3. Apakah faktor pelatihan pegawai berpengaruh terhadap implementasi SAKD ?
4. Apakah faktor pengalaman kerja berpengaruh terhadap implementasi SAKD ?
5. Apakah faktor dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap implementasi SAKD secara simultan (serempak) ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor organisasional yakni dukungan atasan terhadap implementasi SAKD.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor organisasional yakni perencanaan sistem terhadap implementasi SAKD.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor organisasional yakni pelatihan pegawai terhadap implementasi SAKD.
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor organisasional yakni pengalaman kerja terhadap implementasi SAKD.

5. Untuk mengetahui pengaruh faktor organisasional yakni dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai, dan pengalaman kerja terhadap implementasi SAKD.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi dalam menambah literatur mengenai faktor organisasional yang berpengaruh terhadap implementasi SAKD.
2. Bagi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan bagi organisasi khususnya pemerintah daerah agar memperhatikan faktor-faktor organisasional dalam implementasi SAKD guna meningkatkan kegunaan sistem tersebut.
3. Sebagai media bagi peneliti untuk dapat menambah wawasan pemikiran dan pengetahuan serta diharapkan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman dari penulisan ini, maka penulis membaginya kedalam lima bab, dimana antara bab satu dengan bab yang lain saling berhubungan, yakni sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang masalah, fenomena-fenomena hingga hasil penelitian terdahulu, perumusan masalah, dilanjutkan dengan tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Mencakup kerangka pemikiran yang merupakan rangkuman dari hasil tinjauan pustaka dengan merangkaikan secara langsung teori yang sudah ada dengan masalah yang hendak diteliti dan konsep lain yang berkaitan. Bagian ini selain menjelaskan teori-teori juga membahas hasil penelitian terdahulu, model penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Membahas tentang metode-metode apa saja yang digunakan untuk melakukan penelitian. Bab ini meliputi desain penelitian, populasi dan teknik sampling, dan definisi operasional dan pengukuran.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menguraikan hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang dijelaskan secara terperinci.

BAB V : PENUTUP

Mencakup kesimpulan yang dihasilkan oleh peneliti dan saran-saran yang dianggap perlu dan bermanfaat.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Teori Kepemimpinan (*Leadership Theory*)

Menurut David Keith 1985 dalam Muhammad Fauzan (2010) teori kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.

Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-idenya. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peran atasan dalam mengimplementasikan sistem informasi terutama Sistem Akuntansi Keuangan Daerah sangat diperlukan. Upaya-upaya yang perlu dilakukan oleh pemimpin ataupun atasan adalah dengan memberi dukungan kepada bawahannya agar dapat terlaksana pekerjaan dengan baik (Lailatul Fajri,2010)

2.2. Teori Pelatihan (*Training Theory*)

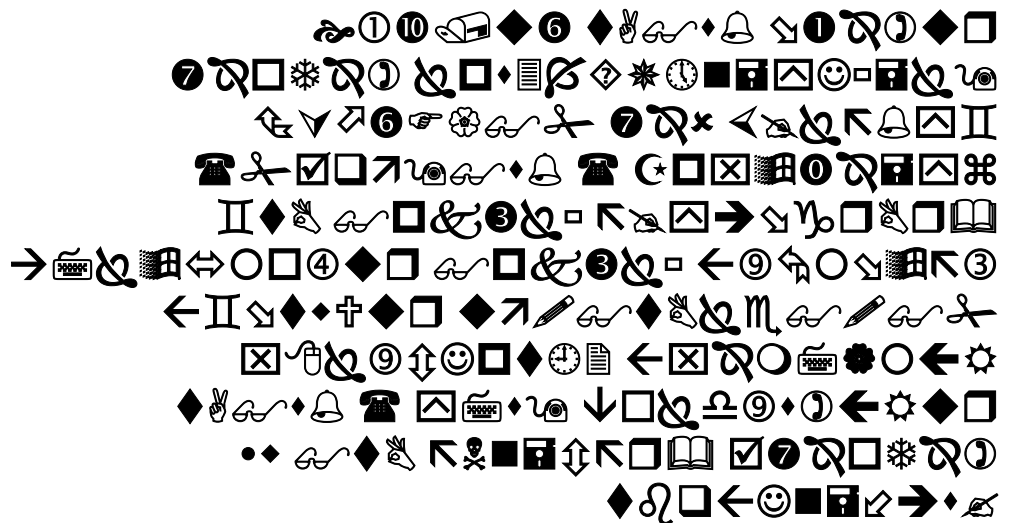
Menurut Bodnar dan Hoopwood dalam Amir Abadi Jusuf (2006) menyatakan bahwa dalam banyak kasus, implementasi sistem mengharuskan rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru. Sementara di kasus lain, para karyawan harus di ajari bagaimana dengan format laporan dan prosedur yang baru. Tidak boleh mengasumsikan bahwa para

karyawan akan berinisiatif belajar sendiri menggunakan sistem. Jika mereka tidak dilatih secukupnya, mereka pun akan menolak sistem tersebut. Oleh karena itu, kesuksesan seluruh proyek pengembangan sistem dipengaruhi oleh penelitian yang memadai.

Sehubungan dengan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan (*training*) sangat dikembangkan tergantung dari kebutuhan organisasi, dengan memanfaatkan SDM secara optimal. Dengan memilih metode yang tepat dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi. Sehingga program pelatihan dapat dilaksanakan sesuai dengan tugas-tugas para peserta.

2.3. Teori Dalam Islam (*Islamic Theory*)

Dalam konsep islam, disimpulkan bahwa agama yang diturunkan oleh Allah SWT melalui nabi Muhammad Saw ternyata merupakan suatu sistem yang utuh. Dalam Al-qur'an telah dijelaskan masalah implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah surat Al-baqarah ayat 30 :



Artinya : ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu.

Bahwa dalam memilih khalifah ataupun pemimpin dalam sebuah organisasi hendaklah tepat. Sehingga yang terpilih sesuai untuk menjadi pemimpin. Selanjutnya di dalam hadits juga dijelaskan tentang seorang pemimpin dalam mengimplementasikan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah sebagai berikut :

*Dari Abdurrahman bin Samurah r.a katanya : Rasulullah bersabda kepadaku, "Hai Abdurrahman! Janganlah Engkau meminta-minta hendak jadi pembesar/pemimpin negara. Karena jika engkau jadi pembesar karena permintaan, tanggung jawabmu akan besar sekali. Dan jika engkau diangkat tanpa permintaan, engkau akan ditolong orang dalam tugasmu (**Shahihul muslim**).*

Dari penjelasan ayat dan hadist di atas dapat di simpulkan bahwa seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi bawahannya dalam menjalankan tugas bawahannya karena itu adalah tanggung jawab dari seorang pemimpin.

2.4. Pengertian Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD)

Keuangan daerah dapat diartikan sebagai semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, demikian pula segala sesuatu yang baik

berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan kekayaan daerah sepanjang belum dimiliki/dikuasai oleh negara atau daerah yang lebih tinggi serta pihak-pihak lain sesuai ketentuan/peraturan perundangan yang berlaku (Abdul Halim,2004).

Sedangkan sistem akuntansi keuangan daerah diartikan sebagai sistem yang mengolah semua transaksi keuangan, aset, kewajiban, dan ekuitas dana pemerintah daerah yang menghasilkan informasi keuangan dan laporan keuangan yang tepat waktu dengan mutu dapat diandalkan (Indra Bastian , 2001). Adapun tujuan akuntansi keuangan daerah di antara lain :

- 1) Memberikan informasi yang diperlukan untuk mengelola secara tepat, efisien, dan ekonomis atas suatu operasi dari alokasi daya yang dipercaya kepada organisasi.
- 2) Memberikan informasi yang memungkinkan untuk melaporkan pelaksanaan tanggung jawab mengelola secara tepat dan efektif program dan penggunaan sumber daya yang menjadi wewenangnya dan memungkinkan bagi pegawai pemerintah untuk melaporkan kepada publik atas hasil operasi pemerintah dan pengguna dana publik (Mardiasmo, 2002).

Dibawah ini beberapa uraian landasan utama SAKD adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Laporan Pertanggungjawaban APBN/APBD harus disusun dan disajikan sesuai dengan SAP.
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang pembendaharaan Negara penyusunan laporan pertanggungjawaban pemerintah pusat dan daerah sesuai dengan akuntansi pemerintahan.
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah Pasal 184 ayat (1) dan (3), menyatakan bahwa: Laporan keuangan pemerintah daerah disusun dan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 24 Tahun 2005, tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 56 Tahun 2005, tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD).
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 58 Tahun 2005, tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Konsekuensi dari keluarnya peraturan tersebut, terutama Permendagri (2006) dalam Lailatul Fajri (2010), maka sistem keuangan yang ada saat ini harus disesuaikan.

2.5. Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD)

Menurut Bodnar dan Hopwood (2006) yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf sistem merupakan sekumpulan sumber daya yang saling terkait untuk mencapai suatu tujuan. Sementara Romney dan Steinbart (2006) dalam kutipan *website* mengemukakan bahwa sistem merupakan serangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Imelda R. Silalahi (2009) implementasi sistem adalah penerapan sistem informasi dalam mengolah data untuk berbagai kegiatan organisasi atau perusahaan yang menghasilkan bentuk informasi yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya Leng dan Hudiono (2001) dalam Lailatul Fajri (2010) menyatakan implementasi sistem adalah pendidikan dan pelatihan pemakai informasi, pelatihan dan koordinasi teknis yang akan menjalankan sistem yang baru, dan perubahan yang dilakukan untuk membuat sistem informasi yang telah dirancang menjadi dapat dilaksanakan secara operasional.

Akuntansi dapat diartikan sebagai bahasa bisnis untuk mengkomunikasikan aktivitas keuangan yang dilakukan oleh manajemen kepada pihak-pihak di luar organisasi. Menurut Mulyadi (2001) sistem akuntansi adalah organisasi formnulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan.

Dalam hubungannya dengan penyediaan informasi, sistem akuntansi diperlukan untuk menyediakan informasi keuangan yang ditujukan kepada pihak ekstern dan intern organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, Komite Standar Akuntansi Pemerintahan (2006) menyatakan bahwa sistem akuntansi adalah prosedur-prosedur yang harus dilaksanakan untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh pihak-pihak di dalam dan di luar organisasi. Selanjutnya Abdul Halim (2002) mengemukakan akuntansi keuangan daerah sering diartikan sebagai tata buku atau rangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis di bidang keuangan.

Menurut Permendagri No. 13 Tahun (2006) dalam Lailatul Fajri (2010) mendefinisikan Keuangan Daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. Sehubungan dengan peraturan pemerintah (PP) tersebut Ahmad Danni (2008) mengemukakan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah adalah *software* mengenai keuangan daerah, mengenai manajemen keuangan proyek, non-proyek, anggaran rutin, RASK, DASK, APBD, APBN, dan lain-lain.

Tujuan dari Implementasi SAKD adalah transparansi dan akuntabilitas:

- a. Menurut Deddi Nordiawan (2006) bahwa pada dasarnya buah pikiran yang melatarbelakangi terbitnya peraturan perundang-undangan mengenai SAKD adalah keinginan untuk mengelola keuangan negara dan daerah secara efektif dan efisien. Ide tersebut

- tentunya ingin dilaksanakan melalui tata kelola pemerintahan yang baik yang memiliki tiga pilar utama, yaitu transparansi, akuntabilitas dan partisipatif.
- b. Selanjutnya Stanbury (2003) dalam Mardiasmo (2006) menyatakan bahwa fenomena yang terjadi dalam sektor publik di Indonesia dewasa ini adalah menguatnya tuntutan akuntabilitas atas lembaga-lembaga publik, baik di pusat maupun daerah. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.
 - c. Sementara Schiavo dan Tomasi (1999) dalam Mardiasmo (2006) mengemukakan pembuatan laporan keuangan adalah suatu bentuk kebutuhan transparansi yang merupakan syarat pendukung adanya akuntabilitas yang berupa keterbukaan (*openness*) pemerintah atas aktivitas pengelolaan sumber daya publik. Sedangkan menurut Permendagri (2006) dalam Lailatul Fajri (2010) mendefinisikan transparan merupakan prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan daerah.
 - d. Tim Pokja (2001) dalam Latifah dan Sabeni (2007) menyatakan Pemerintah Daerah selaku pengelola dana publik harus mampu

menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu dan dapat dipercaya. Sesuai ketentuan peraturan perundangan yang telah ditetapkan, pemerintah daerah berkewajiban untuk membuat laporan pertanggungjawaban keuangan yang terdiri dari laporan perhitungan anggaran, neraca, laporan arus kas, dan nota perhitungan anggaran. Maka Pemerintah daerah dituntut memiliki sistem informasi yang handal. Sistem ini diperlukan untuk memenuhi kewajiban pemerintah daerah dalam membuat Laporan Pertanggung Jawaban Keuangan Daerah yang bersangkutan.

Terkait dengan uraian di atas, sangat jelas bahwa puncak segala kegiatan pengembangan sistem informasi terletak pada tahap implementasi. Sistem akuntansi keuangan daerah merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menyajikan informasi yang diperlukan oleh pihak-pihak di luar organisasi sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum (Lailatul Fajri,2010).

2.6. Pengaruh Dukungan Atasan atau Manajemen Puncak Terhadap Implementasi SAKD

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun non formal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang mempunyai kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain. Orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Menurut Sudarwan Danim (2004)

kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Veithzal Rivai (2006: 148) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja yang mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, yang berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam mencapai pencapaian tujuan organisasi.

Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan seiring pekerjaan tersebut. Pada dasarnya kemampuan untuk mempengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tersebut ada unsur kekuasaan. Kekuasaan tak lain adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak lainnya. Terdapat pula fungsi kepemimpinan yaitu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan di luar situasi (Veithzal , 2006).

Menurut Latifah dan Sabeni (2007) bahwa dukungan manajemen puncak (atasan) dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Manajer (atasan) dapat fokus

terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila manajer (atasan) mendukung sepenuhnya dalam implementasi.

Dukungan manajemen puncak. Tjhai Fung Jen (2002) dalam Almilia dan Brilliantien berpendapat bahwa semakin besar dukungan yang diberikan manajemen puncak akan meningkatkan kinerja SIA dikarenakan adanya hubungan yang positif antara dukungan manajemen puncak dalam proses pengembangan dan pengoperasian SIA dengan kinerja SIA.

Menurut Bodnar dan Hopwood (2006: 99) yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf, hal penting dalam seluruh upaya pengembangan sistem adalah mendapatkan dukungan dari manajemen puncak. Pengembangan sistem harus mampu melakukan lebih banyak aktivitas dan inisiatif daripada sekedar bertanya kepada manajemen puncak tentang masalah yang ada. Jadi, untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus menjalin kerja sama serta berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya. Pemimpin sebagai katalisator perubahan bertanggungjawab mempersiapkan dan memimpin organisasi melewati berbagai perubahan dalam struktur, strategi, dan budaya organisasi.

Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk

membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-idenya (Latifah dan Sabeni,2007).

Terkait dengan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa peran atasan dalam mengimplementasikan sistem informasi sangat diperlukan. Upaya-upaya yang perlu dilakukan oleh pemimpin ataupun atasan adalah dengan memberi dukungan kepada bawahannya agar dapat terlaksana pekerjaan dengan baik.

2.7. Pengaruh Perencanaan Sistem Terhadap Implementasi SAKD

Menurut Robbins Stephen. P (2005) perencanaan yaitu menetapkan tujuan, cara pelaksanaan atau strategi serta koordinasi kegiatan untuk memperbaharui rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Yogyanto (2007) mendefinisikan desain sistem sebagai penggambaran, perencanaan, dan pembuatan sketsa atau pengaturan beberapa elemen yang terpisah ke dalam satu kesatuan yang utuh dan berfungsi.

Menurut Bodnar dan Hoopwood (2006) yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Yusuf perencanaan harus didukung dan disetujui oleh manajemen. Tanpa perencanaan, sistem informasi lebih merupakan suatu pekerjaan tambal sulam saja. Perencanaan keseluruhan dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut:

- a. Sumber daya akan ditargetkan untuk subsistem yang paling membutuhkan.
- b. Duplikasi dan hasil sia-sia harus diminimalkan.

- c. Pengembangan sistem dalam organisasi akan konsisten dengan perencanaan strategik organisasi secara keseluruhan.

Sementara Mulyadi (2001) mengemukakan mendesain sistem adalah sebuah proses menerjemahkan kebutuhan pemakai informasi ke dalam alternatif rancangan sistem informasi. Desain sistem dilakukan berdasarkan informasi yang didapatkan oleh analisis sistem.

Sedangkan Ni Luh Sari Widhiyani (2007) menyatakan perancangan sistem harus tidak hanya berupaya untuk mempercepat atau mengoptimalkan sistem lama. Tetapi dapat juga disebut upaya reorganisasi secara menyeluruh di segenap jajaran operasional.

Hal tersebut dimaksudkan untuk mencapai tujuan perancangan sistem, yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan secara tepat banyaknya informasi yang seharusnya diterima oleh tiap-tiap pihak yang membutuhkan agar yang bersangkutan bisa benar-benar terbantu dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, khususnya dalam proses pengambilan keputusan.
2. Melakukan upaya standarisasi, yang jika bisa dilakukan secara benar akan banyak menghemat waktu dan biaya.
3. Pengembangan sistem pengendalian juga merupakan sasaran perancangan sistem. Sistem pengendalian yang dibentuk juga harus dibuat sedemikian rupa agar tidak terlalu berlebihan atau terlalu

longgar. Tujuan pengendalian ini adalah agar bisa dihasilkan keluaran yang didasarkan atas pertimbangan efisiensi.

4. Mengurangi fungsi-fungsi yang terduplikasi, baik dalam hal tujuan, operasi, data, formulir-formulir, maupun laporannya untuk menghindarkan adanya prosedur-prosedur yang tidak perlu disamping juga aliran data. Pemahaman tentang tujuan sistem dan informasi pendahuluan akan mempengaruhi lingkup desain sistem (Ni Luh Sari Widhiyani,2007).

Terkait dengan uraian di atas, perencanaan merupakan proses untuk menentukan strategi, sedangkan proses untuk menentukan strategi adalah proses menentukan bagaimana mengimplementasikan strategi tersebut. Dalam proses perumusan strategi, manajemen memutuskan visi, misi dan tujuan organisasi.

2.8. Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Implementasi SAKD

Pelatihan merupakan suatu program yang merujuk pada penyediaan kesempatan belajar bagi staf. Untuk membantu pegawai tumbuh dan berkembang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Soekidjo Notoatmojo (2003) pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Apabila ditinjau dari segi evaluasinya pelatihan akan memiliki fungsi yang saling keterkaitan. Evaluasi ini akan memperlihatkan tingkat

keberhasilan atau kegagalan suatu program. Beberapa kriteria yang digunakan dalam evaluasi pelatihan akan berfokus pada hasil akhir (*outcome*).

Menurut Veitzal Rifai (2004) dan Henry Simamora dalam kutipan *website* menunjukkan bahwa kriteria yang efektif dalam mengevaluasi pelatihan yaitu :

1. Reaksi dari peserta
2. Pengetahuan atau proses belajar mengajar
3. Perubahan perilaku akibat pelatihan
4. Hasil atau perbaikan yang dapat diukur

Kriteria tersebut dalam konteks yang lebih luas dapat dikembangkan untuk mengetahui dampak keberhasilan suatu program pelatihan yang sudah dilaksanakan.

Selanjutnya Umar Husein (2004) menyatakan program pelatihan (*training*) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Pelatihan dapat terlaksana disebabkan oleh banyak hal karena adanya:

- a. Perubahan staff,
- b. Perubahan teknologi,
- c. Perubahan pekerjaan,
- d. Perubahan peraturan hukum,
- e. Perkembangan ekonomi,
- f. Pola baru pekerjaan,
- g. Tekanan pasar,
- h. Kebijakan sosial,
- i. Aspirasi pegawai,

- j. Variasi pekerja dan
- k. Kesamaan dalam kesempatan.

Sedangkan Davis Eddy (2005) dalam Lailatul Fajri (2010) menyatakan pada intinya kebutuhan pelatihan bisa muncul karena masalah, tantangan atau tuntutan pengembangan. Pelatihan juga bisa untuk memenuhi tuntutan di masa depan. Kebutuhan pelatihan bisa dikaitkan dengan satu atau lebih rangsangan berikut ini:

- a. Kreatif, pelatihan untuk cara pengoperasian yang benar-benar baru.
- b. Inovatif, pelatihan untuk pengembangan sistem yang sudah ada atau perluasannya.
- c. Preventif, mencegah sebelum kesalahan muncul.
- d. Kuratif, menangani setelah kesalahan muncul.

Menurut Latifah dan Sabeni (2007) pelatihan dalam desain, implementasi dan penggunaan suatu inovasi seperti adanya sistem baru memberikan kesempatan bagi organisasi untuk dapat mengartikulasi hubungan antara implementasi sistem baru tersebut dengan tujuan organisasi serta menyediakan suatu sarana bagi pengguna untuk dapat mengerti, menerima dan merasa nyaman diri perasaan tertekan atau khawatir dalam proses implementasi.

Di sisi lain Bodnar dan Hoopwood (2006) yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf menyatakan bahwa dalam banyak kasus, implementasi sistem mengharuskan rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru, sementara di kasus lainnya, para karyawan harus diajari bagaimana bekerja

dengan format, laporan dan prosedur yang baru. Tidak boleh mengasumsikan bahwa para karyawan akan berinisiatif belajar sendiri menggunakan sistem. Jika mereka tidak dilatih secukupnya, merekapun akan menolak sistem tersebut. Oleh karena itu, kesuksesan seluruh proyek pengembangan sistem dipengaruhi oleh pelatihan yang memadai.

Sehubungan dengan definisi-definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (*training*) sangat mungkin dikembangkan, tergantung dari kebutuhan organisasi, dengan memanfaatkan SDM secara optimal. Dengan memilih metode yang tepat dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi. Sehingga program pelatihan dapat dilaksanakan sesuai dengan tugas-tugas para peserta.

2.9. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Implementasi SAKD

Menurut Payaman Simanjuntak (2005) dalam Dwi Ananing Tyas Asih (2006) mengemukakan bahwa pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas dan memungkinkan peningkatan kerja.

Dalam kutipan *website* Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik sekurang-kurangnya 2 tahun hingga batas usia pensiun.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. (Foster, 2001:43).

Selanjutnya Dian Indri Purnamasari (2005) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal di antaranya:

- 1). Mendeteksi kesalahan
- 2). Memahami kesalahan
- 3). Mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian.

Berbagai macam pengalaman individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman mempunyai cara berpikir yang lebih terperinci dan lengkap dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman.

Di sisi lain Abriyani Puspaningsih (2004) dalam Dwi Ananing Tyas Asih (2006) mengemukakan pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang semakin sempurna pola berpikir dan sikap bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Priyo Hari Dedi (2003) menyatakan pengguna yang lebih berpengalaman kemungkinan berpartisipasinya lebih tinggi daripada faktor komunikasi dan pengembang. Sementara Chriss (1993) dalam Lailatul Fajri mengemukakan secara sederhana bahwa pengalaman lebih akan menghasilkan pengetahuan yang lebih.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaannya sesuai pengetahuan yang dimilikinya, akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan tugasnya. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Pengalaman kerja

memberikan keterampilan dan keahlian dalam bekerja. Sedangkan keterbatasan pengalaman kerja menyebabkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah. Hal ini terbukti dari kesalahan yang dilakukan dalam bekerja dan hasil yang belum maksimal.

2.10. Penelitian Sebelumnya

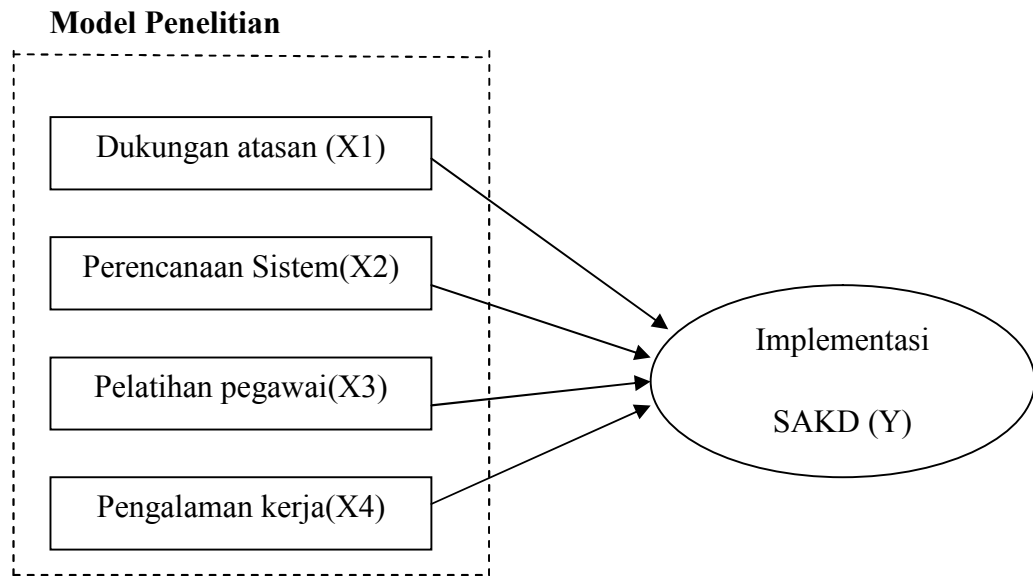
Adapun penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut :

Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1. Latifah & Sabeni (2007)	Faktor organisasional meliputi: dukungan atasan, kejelasan tujuan, dan pelatihan. Menggunakan variabel intervening konflik kognitif dan afektif.	faktor organisasional yang diuji, hanya dukungan atasan yang berpengaruh untuk meningkatkan kegunaan SAKD, pengaruh pelatihan dan kejelasan tujuan terhadap kegunaan SAKD tidak berhasil dibuktikan.
2. Almilia & Brilliantien (2005)	Faktor pengembangan sistem, kemampuan teknik personal, ukuran organisasi, dukungan	Untuk faktor keterlibatan organisasional yakni manajemen puncak

	manajemen puncak, perencanaan sistem, program pelatihan, dewan pengarah sistem informasi, dan lokasi sistem terhadap kinerja SIA.	berhubungan signifikan terhadap kinerja SIA sedangkan perencanaan sistem tidak berhubungan signifikan dengan kinerja SIA.
3. Lailatul Fajri (2010)	Faktor – faktor organisasi yang meliputi dukungan atasan, pelatihan pegawai, dan pengalaman kerja terhadap implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.	Untuk faktor organisasional yakni dukungan atasan atau manajemen puncak dan pelatihan pegawai berpengaruh signifikan terhadap implementasi SAKD. Sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap implementasi SAKD.

Sumber : <http://jurnal ekonomi dan bisnis.com>

2.11. Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2. 1: Model Penelitian

Keterangan : \longrightarrow = Pengaruh variabel secara parsial
 $\cdots\cdots\cdots$ = Pengaruh variabel secara simultan

2.12. Hipotesis Penelitian

Dari uraian yang dijelaskan di atas, yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : dukungan atasan berpengaruh positif terhadap implementasi SAKD
- H₂ : perencanaan sistem berpengaruh positif terhadap implementasi SAKD
- H₃ : pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap implementasi SAKD

H₄ : pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap implementasi SAKD

H₅ : dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai dan pengalaman kerja secara simultan (serempak) berpengaruh positif terhadap implementasi SAKD.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan (Sugiyono,2009).

Sedangkan untuk menggambarkan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini adalah seperti yang terlihat pada gambar desain penelitian berikut :

Gambar 3.1

Desain Penelitian

X —————→ **Y**

X = pernyataan yang diberikan variabel independen (dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai, pengalaman kerja).

Y = pernyataan yang diberikan data variabel dependen (implementasi sistem akuntansi keuangan daerah).

Paradigma dari gambar diatas adalah bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sehingga menurut tingkat penjelasan hubungan itu, penelitian tersebut disebut dengan penelitian komparatif yaitu rumusan masalah penelitian dengan membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, pada waktu yang berbeda (Sugiyono,2009).

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini adalah dengan kuisisioner. Data dalam penelitian ini merupakan *cross sectional data* yaitu tipe data yang dikumpulkan pada waktu tertentu ke Pejabat Penatausahaan Keuangan Satuan Kerja Prangkat Daerah (PPK-SKPD) dan pegawai bagian keuangan pada kantor-kantor dinas dan badan pemerintahan di PEMDA Kab.Pelalawan. Kuisisioner penelitian dikirim secara langsung kepada responden, dengan harapan agar tingkat pengembalian kuisisioner tinggi. Di samping itu, pengiriman kuisisioner secara langsung akan memberikan beberapa kelebihan di antaranya penelitian dapat memberi penjelasan mengenai survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden dan tanggapan atas kuisisioner dapat langsung di kumpulkan oleh peneliti setelah selesai diisi oleh responden.

3.2. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono,2009). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai negeri sipil

yang dalam hal ini bekerja di bagian keuangan pada PEMDA Kab.pelalawan . Setelah dilakukan survei terdapat 30 kantor-kantor dinas dan badan pemerintahan di PEMDA Kab.Pelalawan. Adapun pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *sampling jenuh atau sensus* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 Orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil (Sugiyono,2009)

Sampel yang diambil terdiri dari KASUBBAG Keuangan, bendahara pengeluaran, bendahara penerimaan, pembantu bendahara, dan bendahara gaji di PEMDA Kab. Pelalawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Dinas dan Badan di PEMDA Pelalawan

No	Daftar Nama Dinas dan Badan di PEMDA Pelalawan	Pegawai Bagian Keuangan
1	Inspektorat	5
2	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	5
3	Dinas Pendidikan	5
4	Dinas Pariwisata dan Olahraga	5
5	Dinas Koperasi dan UKM	5
6	Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Pasar	5
7	Dinas Bina Marga	5
8	Dinas Kehutanan	5
9	Dinas Pertanian	5
10	Dinas Perikanan dan Kelautan	5
11	Dinas Peternakan	5
12	Dinas Perkebunan	5
13	Dinas Perhubungan dan Kominfo	5
14	Dinas Kesehatan	5
15	Dinas Pertambangan dan Energi	5
16	Dinas Cipta Karya	5
17	Dinas Kesejahteraan Sosial	5

18	Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan	5
19	DPPKD	5
20	Badan Lingkungan Hidup	5
21	Badan Kesbang Linmas	5
22	Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB	5
23	Badan Penanaman Modal	5
24	BPM & PD	5
25	BKD	5
26	BAPPEDA	5
27	Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah	5
28	Kantor Satpol PP	5
29	Kantor Pelayanan Terpadu	5
30	RSUD	5
	Total	150

Sumber : Sekretariat Daerah 2010 (data sekunder)

3.3. Definisi dan Operasional Variabel

Penelitian ini merupakan suatu penelitian empiris, maka untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, variabel yang diteliti perlu diukur. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*), variabel terikatnya adalah implementasi SAKD (Y) dengan variabel bebasnya faktor organisasional meliputi dukungan atasan (X1), perencanaan sistem (X2), pelatihan pegawai (X3) dan pengalaman kerja (X4).

Masing-masing variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah implementasi SAKD. Implementasi SAKD menurut Bodnar dan Hopwood (2006) yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf sistem merupakan sekumpulan sumber daya yang saling terkait untuk mencapai

suatu tujuan. Adapun implementasi dari SAKD ini diharapkan dapat memenuhi tuntutan dari masyarakat tentang transparansi dan akuntabilitas dari lembaga sektor publik. SAKD dapat berguna untuk pengelolaan dana secara transparan, ekonomis, efektif, efisien dan akuntabel.

b. Variabel Bebas (*Independent variable*)

Variabel faktor organisasional terhadap implementasi SAKD meliputi dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai dan pengalaman kerja.

1. Dukungan atasan (X1) diartikan sebagai keterlibatan manajer dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan.
2. Perencanaan sistem (X2) yaitu proses perencanaan yang mengevaluasi lingkungan eksternal dan internal sistem informasi dengan mengidentifikasi sistem aplikasi yang baru.
3. Pelatihan (X3) merupakan suatu usaha pengarahan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman mengenai sistem.
4. Pengalaman kerja (X4) merupakan suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan oleh pengalaman, pemahaman dan praktek. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini di eksplorasi dan telah dimodifikasi dari penelitian sebelumnya dan dari landasan teoritis yang ada.

c. Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan metode pengukuran dengan skala likert ataupun interval, dan dibuat dalam bentuk *checklist*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2009). Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan digunakan dengan menggunakan skala likert dan untuk suatu pilihan nilai (skor) dengan jarak interval. Skor dari pilihan tersebut antara lain, sangat setuju (SS) dengan 5 poin, setuju (ST) dengan 4 poin, netral (NT) dengan 3 poin, tidak setuju (TS) dengan 2 poin, sangat tidak setuju (STS) dengan 1 poin.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer dan penelitian lapangan (*field research*) yaitu data-data penelitian dikumpulkan melalui survei dengan cara membagikan kuisisioner. Pendistribusian kuisisioner dilakukan dengan cara mengantar atau mengirim langsung kepada responden yaitu PPK-SKPD dan pegawai bagian keuangan pada kantor-kantor dinas dan badan pemerintahan pada PEMDA Kab.Pelalawan.

Responden diarahkan atau didampingi dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari salah pemahaman atas pertanyaan yang telah disiapkan. Jawaban kuisisioner akan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Cara seperti ini ditempuh dengan pertimbangan untuk menghindari hilang atau tidak kembalinya kuisisioner.

Kuisisioner dalam penelitian ini dilanjutkan dari penelitian sebelumnya yakni faktor organisasional dukungan atasan dan pelatihan dari jurnal Latifah & Sabeni, sedangkan faktor organisasional perencanaan sistem dari penelitian dari Almilia & Brilliantien, dan untuk pengalaman kerja dan implemnetasi SAKD dari penelitian Lailtul Fajri.

Selain penggunaan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yaitu daftar nama dinas dan badan yang diperoleh dari buku agenda Sekretariat Daerah tahun 2010 untuk penyebaran kuisisioner.

3.5. Metode Pengujian Kualitas Data

Statistik deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi , varian, modus berdasarkan olahan data SPSS versi 17.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di isi oleh responden yang di pilih. Untuk melihat keandalan data kuisisioner tersebut, maka akan ditentukan dahulu nilai realibilitas dan validitas data dalam angka tertentu.Uji instrumen pengumpulan data sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan Suharsimi, Arikunto (2006). Menurut Duwi Priyatno (2008) validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen

dalam mengukur apa yang akan diukur. Maka rumus yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu korelasi *Bivariate Pearson* (produk momen pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Duwi Priyatno (2008), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat cacat dalam mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya juga yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Realibilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Suharsimi, Arikunto (2006). Berdasarkan *croncbach alpha* yang lazim digunakan pengukuran reliabilitas ini dianggap handal apabila koefisien alpha berada di atas 0,50.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diartikan pengujian pada suatu variabel yang memiliki dua atau lebih kelompok data. Jadi pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing kelompok data berasal dari populasi yang normal atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan uji *One sample kolmogorov-smirnov* pada taraf signifikan 0,05. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Duwi,2009:34).

d. Uji Asumsi Klasik

Adapun Uji Asumsi Klasik diantara lain:

1. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Santoso dalam Duwi (2009) pada umumnya jika *varians inflation factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 atau nilai *tolerance* $< 0,10$ maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

2. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi

(Duwi Priyatno,2009). Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat scatterplots. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heteroskedastisitas (Ghozali,2001).

3.6. Pengujian Hipotesis

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression linear*) yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Adapun rumus regresi linear berganda dengan bentuk interaksi keseluruhan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Implementasi SAKD

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Parameter (koefisien regresi X_1, X_2, X_3, X_4)

X_1 = Dukungan Atasan

X_2 = Perencanaan Sistem

X_3 = Pelatihan

X_4 = Pengalaman Kerja

e = Standar error

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

Selanjutnya uji yang akan dilakukan dalam uji regresi secara parsial (individu) dengan T-test dan secara simultan (serempak) dengan F-test, maka hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

Uji regresi secara individu (parsial) dengan T-test :

H_0 : Dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKD

H_a : Dukungan atasan berpengaruh terhadap implementasi SAKD

H_0 : Perencanaan sistem tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKD

H_a : Perencanaan sistem berpengaruh terhadap implementasi SAKD

H_0 : Pelatihan pegawai tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKD

H_a : Pelatihan pegawai berpengaruh terhadap implementasi SAKD

H_0 : Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKD

H_a : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap implementasi SAKD

Uji regresi secara simultan (serempak) dengan F-test :

H_0 : Dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai dan pengalaman kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKD.

Ha : Dukungan atasan, perencanaan system, pelatihan pegawai dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap implemantasi SAKD.

Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (serempak) adalah sebagai berikut :

1. H_0 ditolak jika F_{hitung} atau $t_{hitung} > F_{tabel}$ atau t_{tabel} atau $P\text{-value} < \text{level of signifikan}(\alpha)$, dan H_a diterima.

Pengujian secara Parsial (Individu)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\text{-value} < \text{level of signifikan}(\alpha)$ maka :

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P\text{-value} > \text{level of signifikan}(\alpha)$ maka :

H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. H_0 diterima jika F_{hitung} atau $t_{hitung} < F_{tabel}$ atau t_{tabel} atau $P\text{-value} > \text{level of signifikan}(\alpha)$, dan H_a ditolak.

Pengujian secara simultan (serempak)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P\text{-value} < \text{level of signifikan}(\alpha)$, maka :

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P\text{-value} > \text{level of signifikan}(\alpha)$ maka :

Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi dan Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden di dinas dan badan pemerintahan di PEMDA Pelalawan. Kuisisioner disebarkan dengan cara mengantar langsung kepada responden yaitu PPK-SKPD dan pegawai bagian keuangan. Setelah kuisisioner selesai diisi oleh responden, peneliti mengambil kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan *statistical package for social science* (SPSS) versi 17,0. Lama waktu responden mengembalikan kuisisioner berbeda-beda, namun rata-rata responden mengembalikannya langsung.

Dari jumlah kuisisioner yang diedarkan kepada responden sebanyak 150 kuisisioner, 72 kuisisioner dinyatakan hilang atau tidak kembali. Sehingga kuisisioner yang diolah dan dianalisis dalam penelitian ini hanya 78 kuisisioner, dengan tingkat pengembalian kuisisioner mencapai 52 %. Pengembalian kuisisioner ini hanya berimbang dikarenakan kuisisioner tidak terisi dikarenakan banyak pegawai keuangan yang dinas luar. Untuk lebih jelasnya, rincian singkat tingkat pengembalian kuisisioner tersebut dapat dilihat pada Tabel IV.1.

Tabel IV.1. Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner

KETERANGAN	TOTAL
Kuisisioner yang dikirim	150
Kuisisioner yang kembali	78
Kuisisioner yang dapat diolah	78
Persentase pengembalian kuisisioner (78/150 x 100%)	52%

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian

Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah PPK-SKPD dan pegawai bagian keuangan pada PEMDA Pelalawan. Hasil pengolahan data menunjukkan para responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMU sederajat sebanyak 28 orang atau sebesar 35,9 %, D III sebanyak 15 orang atau 19,2 %, Sarjana (S1) sebanyak 27 orang atau 34,6 % dan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 8 orang atau 10,3 %. Dengan pengalaman kerja 1- 3 tahun sebanyak 27 orang dan lebih dari 3 tahun (> 3 tahun) sebanyak 51 orang. Untuk lebih jelasnya tabel karakteristik responden dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel IV.2 Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pendidikan Terakhir		
	SMU sederajat	28 orang	35,9 %
	D III	15 orang	19,2 %

	Sarjana (S1)	27 orang	34,6 %
	Pasca Sarjana (S2)	8 orang	10,3%
2.	Pengalaman Kerja		
	1-3 tahun	27 orang	34,6 %
	> 3 tahun	51 orang	65,4 %

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian

4.2. Analisis Data dan Statistik Deskriptif Variabel

Analisis data dapat dilakukan terhadap 78 jawaban responden yang memenuhi kriteria untuk dilakukan pengolahan data. Statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dan lain-lain. Data yang diolah merupakan hasil rata-rata jawaban responden dari setiap variabel penelitian yaitu : dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai, dan pengalaman kerja. Statistik deskriptif variabel penelitian dapat dilihat pada tabel IV.3 :

Tabel IV.3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Implementasi SAKD	78	15	25	21.32	2.265
Dukungan Atasan	78	13	25	21.45	2.328
Perencanaan Sistem	78	6	15	12.40	2.253
Pelatihan Pegawai	78	8	20	16.24	2.585
Pengalaman Kerja	78	10	20	16.81	2.523

Sumber: Pengolahan Data Hasil penelitian

Dari tabel IV.3 di atas dapat dilihat bahwa variabel implementasi SAKD dengan jumlah data (N) sebanyak 78 mempunyai nilai rata-rata 21,32 dengan nilai minimal implementasi SAKD sebesar 15 dan nilai maksimal 25, sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 2,265. Variabel dukungan atasan dengan jumlah data (N) sebanyak 78 mempunyai nilai rata-rata 21,45 dengan nilai minimal dukungan atasan sebesar 13 dan nilai maksimal 25, sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 2,328. Variabel perencanaan sistem dengan jumlah data (N) sebanyak 78 mempunyai nilai rata-rata 12,40 dengan nilai minimal perencanaan sistem sebesar 6 dan nilai maksimal 15, sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 2,253. Variabel pelatihan pegawai dengan jumlah data (N) sebanyak 78 mempunyai nilai rata-rata 16,24 dengan nilai minimal pelatihan pegawai sebesar 8 dan nilai maksimal 20, sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 2,585. Variabel pengalaman kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 78 mempunyai nilai rata-rata 16,81 dengan nilai minimal pengalaman kerja sebesar 10 dan nilai maksimal 20, sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 2,523. Dilihat rata-ratanya, variabel dukungan atasan memiliki nilai-nilai paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.

4.3. Analisis Uji Kualitas Data

Setelah data dikumpulkan, diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan secara keseluruhan terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

a. Uji validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrumen atau item-item pertanyaan yang diukur tersebut valid. Berdasarkan uji validitas butir-butir pertanyaan dalam kuisioner penelitian ini dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson* melalui program SPSS, setiap butir pertanyaan berkorelasi positif terhadap skor total dengan signifikan 0,05. Untuk mengetahui validitas setiap butir pertanyaan pada kuisioner, maka r_{hitung} dibandingkan dengan range yang dipakai mengukur validitas yaitu berada disekitar -1, 0, dan +1. Jika r_{hitung} mendekati angka 0 (makin menjauhi angka 1) maka item pertanyaan item tersebut tidak valid. Tanda positif (+) pada korelasi tersebut menunjukkan yang positif antara setiap pertanyaan dengan skor totalnya. Dan tanda negatif (-) menunjukkan korelasi negatif antara setiap pertanyaan dengan skor total signifikansi pada level 0,05. Hasil dari validitas setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel IV.4, IV.5, IV.6, IV.7, dan IV.8.

Instrumen dukungan atasan terdiri dari 5 pertanyaan. Dari hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan terhadap totalnya, diperoleh hasil berkisar 0,414 – 0,761. Hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan tersebut mendekati angka +1 dan disimpulkan setiap pertanyaan pada instrumen dukungan atasan adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang positif dengan skor totalnya dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel IV.4. berikut ini :

Tabel IV.4. Rangkuman Validitas Dukungan Atasan

Item Pertanyaan	Korelasi Pearson	Keterangan
DA1	.414	Valid
DA2	.535	Valid
DA3	.761	Valid
DA4	.686	Valid
DA5	.539	Valid

Sumber: Pengolahan Data dari Hasil Penelitian

Pada instrumen perencanaan sistem terdiri dari 3 pertanyaan. Berdasarkan Tabel IV.5. hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan terhadap totalnya, diperoleh hasil berkisar antara 0,703 – 0,900. Hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan tersebut mendekati angka +1 dan disimpulkan setiap pertanyaan pada instrumen perencanaan sistem adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang positif dengan skor totalnya dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5. berikut ini :

Tabel IV.5. Rangkuman Validitas Perencanaan Sistem

Item Pertanyaan	Korelasi Pearson	Keterangan
PS1	.703	Valid
PS2	.900	Valid
PS3	.836	Valid

Sumber: Pengolahan Data dari Hasil Penelitian

Pada instrumen pelatihan pegawai terdiri dari 4 pertanyaan. Berdasarkan Tabel IV.6. hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan terhadap totalnya, diperoleh hasil berkisar antara 0,544 – 0,685. Hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan tersebut mendekati angka +1 dan disimpulkan setiap pertanyaan pada instrumen pelatihan pegawai adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang positif dengan skor totalnya dengan tingkat signifikansi 0,05.

Hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel IV.6. berikut ini :

Tabel IV.6. Rangkuman Validitas Pelatihan Pegawai

Item Pertanyaan	Korelasi Pearson	Keterangan
PP1	.566	Valid
PP2	.685	Valid
PP3	.688	Valid
PP4	.544	Valid

Sumber: Pengolahan Data dari Hasil Penelitian

Pada instrumen pengalaman kerja terdiri dari 4 pertanyaan. Berdasarkan Tabel IV.7. hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan terhadap totalnya, diperoleh hasil berkisar antara 0,454 –

0,815. Hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan tersebut mendekati angka +1 dan disimpulkan setiap pertanyaan pada instrumen pengalaman kerja adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang positif dengan skor totalnya dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel IV.7. berikut ini :

Tabel IV.7. Rangkuman Validitas Pengalaman Kerja

Item Pertanyaan	Korelasi Pearson	Keterangan
PK1	.454	Valid
PK2	.815	Valid
PK3	.787	Valid
PK4	.574	Valid

Sumber: Pengolahan Data dari Hasil Penelitian

Pada instrumen implementasi SAKD terdiri dari 5 pertanyaan. Berdasarkan Tabel IV.8. hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan terhadap totalnya, diperoleh hasil berkisar antara 0,307 – 0,732. Hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan tersebut mendekati angka +1 dan disimpulkan setiap pertanyaan pada instrumen implementasi SAKD adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang positif dengan skor totalnya dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel IV.8. berikut ini :

Tabel IV.8. Rangkuman Validitas Implementasi SAKD

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Pearson</i>	Keterangan
ISAKD1	.517	Valid
ISAKD2	.598	Valid

ISAKD3	.732	Valid
ISAKD4	.618	Valid
ISAKD5	.307	Valid

Sumber: Pengolahan Data dari Hasil Penelitian

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan taksiran 0,5. Pada Tabel IV.9. berikut ini menerangkan hasil pengujian reliabilitas dari instrumen kompleksitas dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai, pengalaman kerja dan implementasi dukungan atasan. Menurut Sekaran (1992) dalam Duwi Priyanto (2009), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel IV.9. Hasil Uji Reliabilitas

variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Jumlah Item Pertanyaan
Dukungan Atasan	.614	5
Perencanaan Sistem	.706	3
Pelatihan Pegawai	.561	4
Pengalaman Kerja	.687	4
Implementasi SAKD	.552	5

Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel IV.9 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dukungan atasan sebesar 0,614. Variabel perencanaan sistem dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,706. Variabel pelatihan

pegawai dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,561. Variabel pengalaman kerja dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,687. Dan variabel implementasi SAKD dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,552. Sedangkan nilai kritis r (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data $(n) = 78$, didapat sebesar 0,223 (dilihat dari tabel r). Karena semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,223, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala interval, ordinal ataupun rasio.

Pada penelitian ini, pengujian normalitas dapat dilihat dari *One sample kolmogorov-smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi normal . *One Sample kolmogorov-smirnov* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.10. berikut ini:

Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas (*One sample kolmogorov-smirnov*)

	Kolmogorov - Smirnov		
	Statistic	df	signifikan
Implementasi SAKD	.169	78	0,52
Dukungan Atasan	.154	78	0,50

Perencanaan Sistem	.208	78	0,60
Pelatihan Pegawai	.185	78	0,58
Pengalaman Kerja	.176	78	0,55

Tabel IV.10 menunjukkan nilai K-S-Z untuk variabel implementasi SAKD adalah 0,169 dengan signifikansi sebesar 0,52. Nilai K-S-Z untuk variabel dukungan atasan adalah 0,154 dengan signifikansi sebesar 0,50. Nilai K-S-Z untuk variabel perencanaan sistem adalah 0,208 dengan signifikansi sebesar 0,60. Nilai K-S-Z untuk variabel pelatihan pegawai adalah 0,185 dengan signifikansi sebesar 0,58 dan nilai K-S-Z untuk variabel pengalaman kerja adalah 0,176 dengan signifikansi sebesar 0,55. Dan angka statistik menunjukkan semakin kecil nilainya maka distribusi data semakin normal.

Apabila nilai signifikansi K-S-Z tersebut di atas $\alpha = 0,05$, maka diambil kesimpulan bahwa variabel implementasi SAKD, dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai dan pengalaman kerja secara statistik telah terdistribusi normal dan layak digunakan untuk penelitian.

d. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan mengamati besaran *varians inflation factor* (VIF) dan *Tolerance*. Menurut Santoso (2001) dalam Duwi Priyatno (2009), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Besaran VIF dan *tolerance* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV.11. Nilai *Tolerance* dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF	keterangan
Dukungan Atasan	.963	1.039	VIF < 5
Perencanaan Sistem	.955	1.047	VIF < 5
Pelatihan Pegawai	.901	1.110	VIF < 5
Pengalaman Kerja	.925	1.082	VIF < 5

Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diketahui bahwa, variabel dukungan atasan memiliki nilai VIF 1,039 dengan toleransi 0,963. Variabel perencanaan sistem memiliki nilai VIF sebesar 1,047 dengan toleransi 0,955. Variabel pelatihan pegawai memiliki nilai VIF 1,110 dengan toleransi 0,901. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai VIF 1,802 dan toleransi 0,925. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antarvariabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

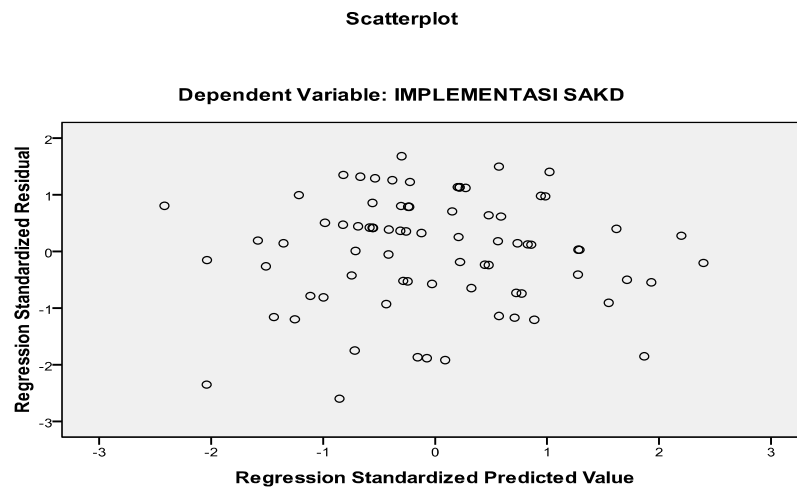
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas,

yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot yaitu dengan melihat ada tidaknya pola yang terdapat pada grafik scatterplot.

Gambar IV.1 : Scatterplot



Dari gambar IV.1 dapat dilihat bahwa terjadi penyebaran titik dan tidak membentuk suatu pola. Hal ini dapat diindikasikan bahwa model tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

4.4. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode *enter* dengan bantuan SPSS versi 17.0 dimana semua variabel independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan suatu model analisis regresi linear berganda, yaitu menggunakan variabel dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai, dan pengalaman

kerja dalam menjelaskan variabel implementasi SAKD, sehingga didapat persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Tabel IV.12. Hasil Analisis Regresi dengan Metode Enter

Variabel	B	t Hitung	t Tabel	Signifikasi
<i>(constant)</i>	22.171	5.148	1.665	.000
Dukungan Atasan	.106	1.864	1.665	.041
Perencanaan Sistem	-129	-1.405	1.665	.049
Pelatihan Pegawai	.047	.445	1.665	.658
Pengalaman Kerja	.134	1.254	1.665	.214
R = .211	Adj R = -.008	F = .848	F = 2,48	F sig = .449

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari tabel tersebut hasil persamaan regresi dapat ditentukan sebagai berikut:

$$Y = 22.171 + 0,106X_1 - 129X_2 + 0,47X_3 + 0,134X_4$$

Keterangan :

Y = Implementasi SAKD

X₁ = Dukungan Atasan

X₂ = Perencanaan Sistem

X₃ = Pelatihan Pegawai

X₄ = Pengalaman Kerja

Pengujian hipotesis dalam penelitian dilakukan secara parsial. Pengujian variabel secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai, dan pengalaman kerja) terhadap variabel

dependen (implementasi SAKD). Dengan tingkat keyakinan 95% , tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 5%, dengan *degree of freedom* (df) = n – k. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau melihat *p value* masing-masing variabel dilakukan untuk tujuan pengujian hipotesis secara parsial (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau *P value* $< \alpha$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} atau *P value* $> \alpha$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, dengan kata lain variabel independem secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Dukungan Atasan (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel IV.12, hasil uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 1,864$$

$$t_{tabel} = 1,665$$

$$t_{hitung} > t_{tabel}, H_a \text{ diterima, } H_o \text{ ditolak}$$

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan probabilitas variabel, dimana nilainya 0,041 ($P > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama berpengaruh ini yakni dukungan atasan berpengaruh terhadap implementasi SAKD. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tjain Fung Jen (2002) dalam Almilia Brilliantien yang berpendapat bahwa semakin besar dukungan yang diberikan manajemen puncak akan meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi karena

adanya hubungan positif antara dukungan manajemen puncak dalam proses pengoperasian sistem akuntansi. Demikian juga menolak hasil penelitian oleh Latifah & Sabeni (2007) dan Lailatul Fajri (2010) juga menyatakan bahwa dukungan atasan berpengaruh terhadap pengimplementasian sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD). Hal ini mendukung dengan teori kepemimpinan yakni menurut David Keith 1985 dalam Muhammad Fauzan (2010) yakni kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.

2. Perencanaan Sistem (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel IV.12, hasil uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = -1,405$$

$$t_{tabel} = 1,665$$

$$t_{hitung} < t_{tabel}, H_a \text{ ditolak, } H_0 \text{ diterima}$$

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan probabilitas variabel, dimana nilainya 0,049 ($P > 0,05$). Dengan demikian pengujian untuk hipotesis yakni perencanaan sistem tidak berpengaruh positif terhadap pengimplementasian SAKD. Tidak berpengaruh dikarenakan sistem informasi telah tersedia sehingga para pengguna sistem informasi tidak perlu melakukan perencanaan sistem lagi. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Bodnar dan Hoowood (2006) yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Yusuf, 2006) yakni kualitas informasi akuntansi yang dihasilkan oleh manajemen sangat tergantung pada kemampuan

manajemen dalam mengaplikasikan perencanaan sistem. Proses perencanaan sistem sangat diperlukan untuk mengidentifikasi sistem aplikasi yang baru. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Almilialia & Brilliantien (2005) yang menyatakan bahwa berpengaruh terhadap pengimplementasian sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini mematahkan penelitian Robbins Stephen.P (2005) yaitu rencana adalah menetapkan tujuan, cara pelaksanaan atau strategi serta koordinasi kegiatan untuk memperbaharui rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Pelatihan Pegawai (X_3)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel IV.12, hasil uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 0,445$$

$$t_{tabel} = 1,665$$

$$t_{hitung} < t_{tabel}, H_a \text{ ditolak, } H_0 \text{ diterima}$$

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan probabilitas variabel, dimana nilainya 0,658 ($P > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini menolak hipotesis ketiga. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pegawai tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKD. Karena Hubungan antara orientasi pembelajaran dan kinerja karyawan mungkin bergantung pada faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian, contohnya, orientasi pembelajarannya menangkap keinginan seseorang untuk belajar, namun tidak menunjukkan mengenai

kemampuannya untuk belajar atau kesempatan yang ada untuk belajar. Sehingga, seseorang mungkin punya motivasi untuk belajar tetapi kurang memiliki kemampuan dan atau kesempatan untuk belajar menurut Kohli dalam Friday Glorianto (2005). Sehingga kesempatan pelatihan yang diadakan untuk mengimplementasikan SAKD tidak mampu dimengerti oleh pegawai yang melaksanakan pelatihan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Tjai Fung Jen (2002) dalam Almilia dan Brilliantien bahwa kinerja sistem informasi akuntansi akan lebih tinggi apabila program pelatihan dan pendidikan perlu diperkenalkan. Dan penelitian Lailatul Fajri menyatakan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengimplementasian SAKD. Dan hasil penelitian ini mematahkan teori pelatihan menurut Bodnar dan Hoopwood dalam Amir Abadi Yusuf (2006) menyatakan bahwa dalam banyak kasus, implementasi sistem mengharuskan rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru.

4. Pengalaman Kerja (X_4)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel IV.12, hasil uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 1,254$$

$$t_{tabel} = 1,665$$

$$t_{hitung} < t_{tabel}, H_a \text{ ditolak, } H_0 \text{ diterima}$$

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan probabilitas variabel, dimana nilainya 0,214 ($P > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKD. Hal

ini tidak berpengaruh dikarenakan responden yang hampir setengah memiliki pengalaman kerja kurang dari 3 tahun sehingga respon para responden untuk menjawab setiap item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel pengalaman kerja cenderung tidak mendapatkan hasil yang positif. Sehingga untuk mengimplementasikan SAKD belum cukup berpengalaman. Hal ini sejalan dengan penelitian Lailatul Fajri (2010) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengimplementasian SAKD. Hasil penelitian ini juga menolak penelitian Payaman Simanjuntak (2005) dalam Dwi Ananing Tyas Asih yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja.

4.5. Uji F Simultan

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (serempak) dilihat dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 0,848 dengan signifikansi sebesar 0,499. Nilai F_{tabel} sebesar 2,48 dengan $\alpha = 5\%$, sehingga hasil perhitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $0,848 > 0,499$ dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan ada pengaruh secara signifikan antara dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai dan pengalaman kerja terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah(SAKD). Sampel yang digunakan adalah 78 pegawai sipil bagian keuangan yang bekerja di pemerintah daerah Pelalawan. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis ini menghasilkan beberapa kesimpulan diantara lain:

1. Secara umum hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk seluruh butir pertanyaan penelitian telah memberikan hasil yang baik dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya. Pengujian validitas terhadap seluruh butir pertanyaan menggunakan korelasi pearson menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang sesuai dengan korelasi pearson yaitu mendekati +1.
2. Hasil pengujian normalitas data terhadap seluruh variabel yang digunakan berdistribusi normal. Hasil pengujian asumsi klasik ini menunjukkan bahwa model yang diajukan bebas dari multikolinearitas dan heterokedastisitas.
3. Pengujian hipotesis pertama berpengaruh ini yakni dukungan atasan berpengaruh terhadap implementasi SAKD. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tjain Fung Jen (2002) dalam Almia Brilliantien yang

berpendapat bahwa semakin besar dukungan yang diberikan manajemen puncak akan meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi karena adanya hubungan positif antara dukungan manajemen puncak dalam proses pengoperasian sistem akuntansi. Demikian juga menolak hasil penelitian oleh Latifah & Sabeni (2007) dan Lailatul Fajri (2010) juga menyatakan bahwa dukungan atasan berpengaruh terhadap pengimplementasian sistem akuntansi keuangan daerah(SAKD). Hal ini mendukung dengan teori kepemimpinan yakni menurut David Keith 1985 dalam Muhammad Fauzan (2010) yakni kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.

4. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan probabilitas variabel, dimana nilainya 0,049 ($P > 0,05$). Dengan demikian pengujian untuk hipotesis yakni perencanaan sistem tidak berpengaruh positif terhadap pengimplementasian SAKD. Tidak berpengaruh dikarenakan sistem informasi telah tersedia sehingga para pengguna sistem informasi tidak perlu melakukan perencanaan sistem lagi. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Bodnar dan Hoowood (2006) yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Yusuf, 2006) yakni kualitas informasi akuntansi yang dihasilkan oleh manajemen sangat tergantung pada kemampuan manajemen dalam mengaplikasikan perencanaan sistem. Proses perencanaan sistem sangat diperlukan untuk mengidentifikasi sistem aplikasi yang baru. Hal ini tidak sesuai

dengan penelitian Almilia & Brilliantien (2005) yang menyatakan bahwa berpengaruh terhadap pengimplementasian sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini mematahkan penelitian Robbins Stephen.P (2005) yaitu rencana adalah menetapkan tujuan, cara pelaksanaan atau strategi serta koordinasi kegiatan untuk memperbaharui rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

5. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan probabilitas variabel, dimana nilainya 0,658 ($P > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini menolak hipotesis ketiga. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pegawai tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKD. Karena Hubungan antara orientasi pembelajaran dan kinerja karyawan mungkin bergantung pada faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian, contohnya, orientasi pembelajarannya menangkap keinginan seseorang untuk belajar, namun tidak menunjukkan mengenai kemampuannya untuk belajar atau kesempatan yang ada untuk belajar. Sehingga, seseorang mungkin punya motivasi untuk belajar tetapi kurang memiliki kemampuan dan atau kesempatan untuk belajar menurut Kohli dalam Friday Glorianto (2005). Sehingga kesempatan pelatihan yang diadakan untuk mengimplementasikan SAKD tidak mampu dimengerti oleh pegawai yang melaksanakan pelatihan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Tjai Fung Jen (2002) dalam Almilia dan Brilliantien bahwa kinerja sistem informasi akuntansi akan lebih tinggi apabila program pelatihan dan pendidikan perlu diperkenalkan.

Dan penelitian Lailatul Fajri menyatakan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengimplementasian SAKD. Dan hasil penelitian ini mematahkan teori pelatihan menurut Bodnar dan Hoopwood dalam Amir Abadi Yusuf (2006) menyatakan bahwa dalam banyak kasus, implementasi sistem mengharuskan rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru.

6. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan probabilitas variabel, dimana nilainya 0,214 ($P > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKD. Hal ini tidak berpengaruh dikarenakan responden yang hampir setengah memiliki pengalaman kerja kurang dari 3 tahun sehingga respon para responden untuk menjawab setiap item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel pengalaman kerja cenderung tidak mendapatkan hasil yang positif. Sehingga untuk mengimplementasikan SAKD belum cukup berpengalaman. Karena rentang waktu seseorang bekerja tidak dapat dijadikan alat ukur seseorang tersebut untuk mengimplementasikan SAKD. Hal ini sejalan dengan penelitian Lailatul Fajri (2010) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengimplementasian SAKD. Hasil penelitian ini juga menolak penelitian Payaman Simanjuntak (2005) dalam Dwi Ananing Tyas Asih yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja.

7. Hasil penelitian untuk simultan yang menunjukkan ada pengaruh secara signifikan antara dukungan atasan, perencanaan sistem, pelatihan pegawai dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap implementasi sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD).

5.2. Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan baik itu dilihat dari segi waktu dan biaya diantara lain:

1. Dengan menggunakan instrument penelitian kuisisioner, penulis tidak bisa mengontrol jawaban responden, mungkin saja responden tidak menjawab setiap butir pertanyaan dengan sejujurnya.
2. Sampel yang dituju yaitu PNS bagian keuangan banyak yang dinas luar (DL) sehingga menyulitkan peneliti dalam penyebaran kuisisioner.

5.3. Saran

1. Hasil penelitian ini memiliki implikasi dapat memberi masukan kepada pemerintah daerah untuk mempertimbangkan faktor-faktor organisasi terhadap implementasi SAKD.
2. Untuk menguatkan keakuratan pengisian kuisisioner sebaiknya peneliti selanjutnya menambahkan instrument pengumpulan data misalnya dengan metode wawancara.
3. Bagi seluruh mahasiswa-mahasiswi khususnya mahasiswa jurusan akuntansi yang ingin bekerja di pemerintahan diharapkan

penelitian ini dapat menambah wawasan terhadap pentingnya sistem informasi akuntansi dan khususnya sistem akuntansi keuangan daerah.

4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi implementasi SAKD.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-qur'an (surah Al-baqarah ayat 30)
- Almilia dan Brilliantien. (2005). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada Bank-Bank Pemerintah di Wilayah Surabaya dan Sidoarjo*. Jurnal Perbanas Surabaya.
- Ananing, Tyas,Asih, Dwi. (2006). *Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor dalam Bidang Auditin.*, Skripsi Akuntansi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bastian, Indra.(2001). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Erlangga.Yogyakarta.
- Bodnar dan Hopwood. (2006). *Sistem Informasi dan Akuntans*. diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf. Edisi 10. Andi. Yogyakarta.
- _____.(Bodnar dan Hopwood. (2006). *Sistem Informasi dan Akuntans.*, diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf. Edisi 9. Andi.Yogyakarta.
- Danni,Ahmad. (2008). *Sistem Informasi Keuangan Administrasi*. PT. Yokatta. <http://digitouchmedia.page.tl>.
- Diakses online, http://jurnal_ekonomi_dan_bisnis.com, 1 November 2011, Pekanbaru.
- Diakses online, Foster, Bill. 2001. <http://skripsi-manajemen.blogspot.com>, 27 Januari 2012, Pekanbaru.
- Diakses online, <http://www.pelalawankab.go.id/>, 23 November 2011, Pekanbaru.
- Diakses online,Veitzal & Henry.<http://infortermedia.com>, 1 November 2011, Pekanbaru
- Diakses online, Romney & Steinbart.<http://repository.upi.edu>, 1 November 2011, Pekanbaru.
- Fajri, Lailatul. (2010). *Faktor Fungsional Organisasi dalam mengimplementasikan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Pemkot Lhokseumawe*. Jurnal Akuntansi Pemerintah.2010.

- H. M ,Yogiyanto (2001). *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Edisi Kedua. Andi, Yogyakarta.
- Halim, Abdul. (2002). *Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. (2002). *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hari, Dedi ,Priyo. (2003). *Berpartisipasi yang lebih tinggi dari pada faktor komunikasi dan pengembangan*. Erlangga. Jakarta.
- Husein, Umar ,(2004), *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- KSAP. (2007). *Interpretasi Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Buletin Teknis*. kasp@yahoo.com.
- Kurniati, Indah.(2010).*Pengaruh Gender,Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas,Kode Etik dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment.*,Pekanbaru.
- Latifah dan Sabeni. (2007). *Faktor Prilaku Organisasi dalam Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar.
- Mardiasmo. (2006). *Pewujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik*. Jurnal Akuntansi Pemerintah. Volume 2. No.1.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- Nordiawan, Deddi. (2006). *Akuntansi Sektor Publik*. Salemba Empat. Jakarta.
- Priyatno, Duwi. (2008).*Mandiri Belajar SPSS*. PT.Buku Kita. Jakarta.
- Purnamasari, Dian, Indri .(2005). *Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Hubungan Partisipasi dengan Efektifitas Sistem Informasi*. Jurnal Riset Akuntansi Keuangan
- Rivai, Veithzal. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisas*. RajaGrafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. (2005). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sari ,Ni Luh ,Widhiyani. (2007). *Desain Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Berbasis Komputer pada Perusahaan Konstruksi*. Buletin Studi Ekonomi. Volume 2.Nomor 2.

- Silalahi, R, Imelda. (2009). *Sistem Informasi SMA Swasta Kabanjahe Berbasis Web*.Sumatra Utara
- Simanjutak, Payaman. (2005). *Jenis-jenis pekerjaan sempurna yang menghasilkan pola berfikir dan bersikap tetap dalam pendirian*. RajaGrafindo. Jakarta.
- Soekidjo, Notoatmojo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Sinar Grafik., Jakarta.
- Sudarwan, Danim, (2004), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Kuamtitatf,Kualitatif, dan R & D*,CV.Alfabeta. Bandung
- Wulan, Diana, Siska.(2009). *Analisis Penerapan Sistem Akuntanzi Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar*. Pekanbaru.
- Ghozali,Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariet dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.