



**PENGARUH KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL, PELATIHAN
OPERATOR SISTEM, ADOPSI LAYANAN TERHADAP KINERJA
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH
(SIMDA) KEUANGAN
DI PEMERINTAH KABUPATEN BONDOWOSO**

TESIS

Oleh

**EKO SLAMET WAHYUDI
NIM 150820101079**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**PENGARUH KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL,
PELATIHAN OPERATOR SISTEM, ADOPTSI LAYANAN
TERHADAP KINERJA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
DAERAH (SIMDA) KEUANGAN
DI PEMERINTAH KABUPATEN BONDOWOSO**

TESIS

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S2)
dan mencapai gelar Magister Manajemen

Oleh

**EKO SLAMET WAHYUDI
NIM 150820101079**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orangtuaku terkasih,
2. Istriku tercinta, Siti Any Maya Shulhah;
3. Anakku tersayang, Ekya Muhammad HF;
4. Yang terhormat, Bapak H. Amin Said Husni selaku Bupati Kabupaten Bondowoso.
5. Bapak Ir Matsakur, M.Si selaku Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso beserta segenap jajarannya;
6. Ibu Dr. Diana Sulianti K. Tobing, SE. M.Si dan Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku dosen pembimbing
7. Teman - teman STAR Batch 2
8. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

MOTO

“ Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatu apapun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang tua.”

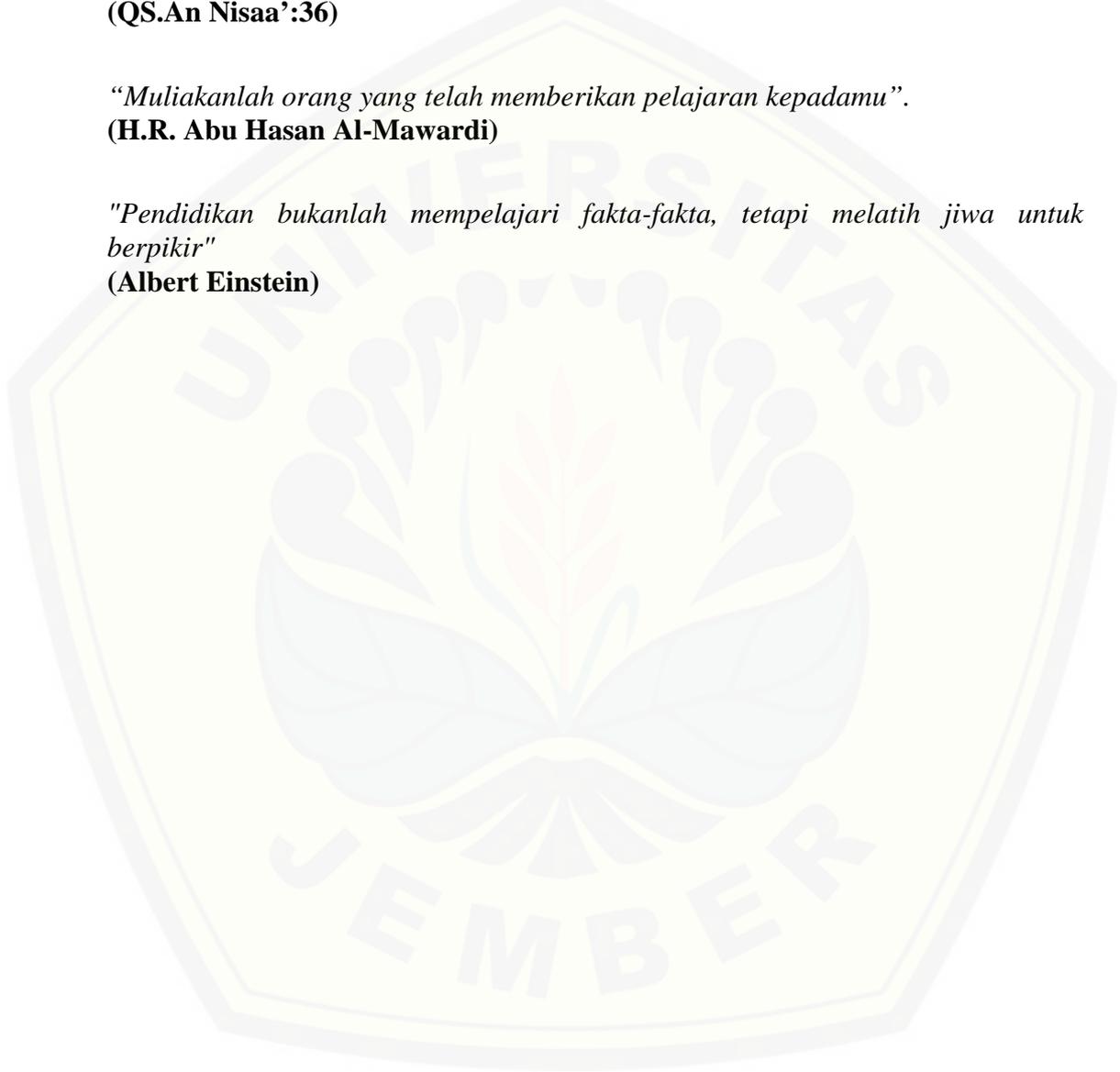
(QS.An Nisaa’:36)

“Muliakanlah orang yang telah memberikan pelajaran kepadamu”.

(H.R. Abu Hasan Al-Mawardi)

"Pendidikan bukanlah mempelajari fakta-fakta, tetapi melatih jiwa untuk berpikir"

(Albert Einstein)



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Eko Slamet Wahyudi

NIM : 150820101079

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Pelatihan Operator Sistem, Adopsi Layanan terhadap Kinerja Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Keuangan di Pemerintah Kabupaten Bondowoso”, adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 31 Juli 2017

Yang menyatakan,

meterai

Eko Slamet Wahyudi

NIM 150820101079

TESIS

**PENGARUH KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL, PELATIHAN
OPERATOR SISTEM, ADOPSI LAYANAN TERHADAP KINERJA
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH
(SIMDA) KEUANGAN
DI PEMERINTAH KABUPATEN BONDOWOSO**

Oleh

Eko Slamet Wahyudi

NIM 150820101079

Pembimbing:

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Diana Sulianti Tobing S.E., M.Si.

Dosen Pembimbing Anggota : Dr. Handriyono., M.Si.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis berjudul “**Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Pelatihan Operator Sistem, Adopsi Layanan terhadap Kinerja Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Keuangan di Pemerintah Kabupaten Bondowoso**” karya Eko Slamet Wahyudi telah diuji dan disahkan pada :

Hari, tanggal : Kamis, 06 Juli 2017

Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Diana Sulianti Tobing S.E., M.Si
NIP 19741212 200012 2 001

Dr. Handriyono., M.Si.
NIP 19620802 199002 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Hari Sukarno, M.M.
NIP 19610530 198802 1 001

PENGESAHAN

Tesis berjudul “**Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Pelatihan Operator Sistem, Adopsi Layanan terhadap Kinerja Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Keuangan di Pemerintah Kabupaten Bondowoso**” karya Eko Slamet Wahyudi telah diuji dan disahkan pada :

Hari, tanggal : Kamis, 06 Juli 2017

Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Tim Penguji,
Penguji Utama

Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D
NIP. 196903291993032001

Penguji Anggota

Penguji Anggota

Dr. Mohamad Dimiyati, SE. M.Si
NIP. 196704211994031008

Dr. Ika Barokah Suryaningsih SE,MM
NIP. 197805252003122002

Mengesahkan
Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, CA. Ak.
NIP. 197107271995121001

RINGKASAN

Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Pelatihan Operator Sistem, Adopsi Layanan terhadap Kinerja Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Keuangan di Pemerintah Kabupaten Bondowoso; Eko Slamet Wahyudi, 150820101079; 133 halaman; Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

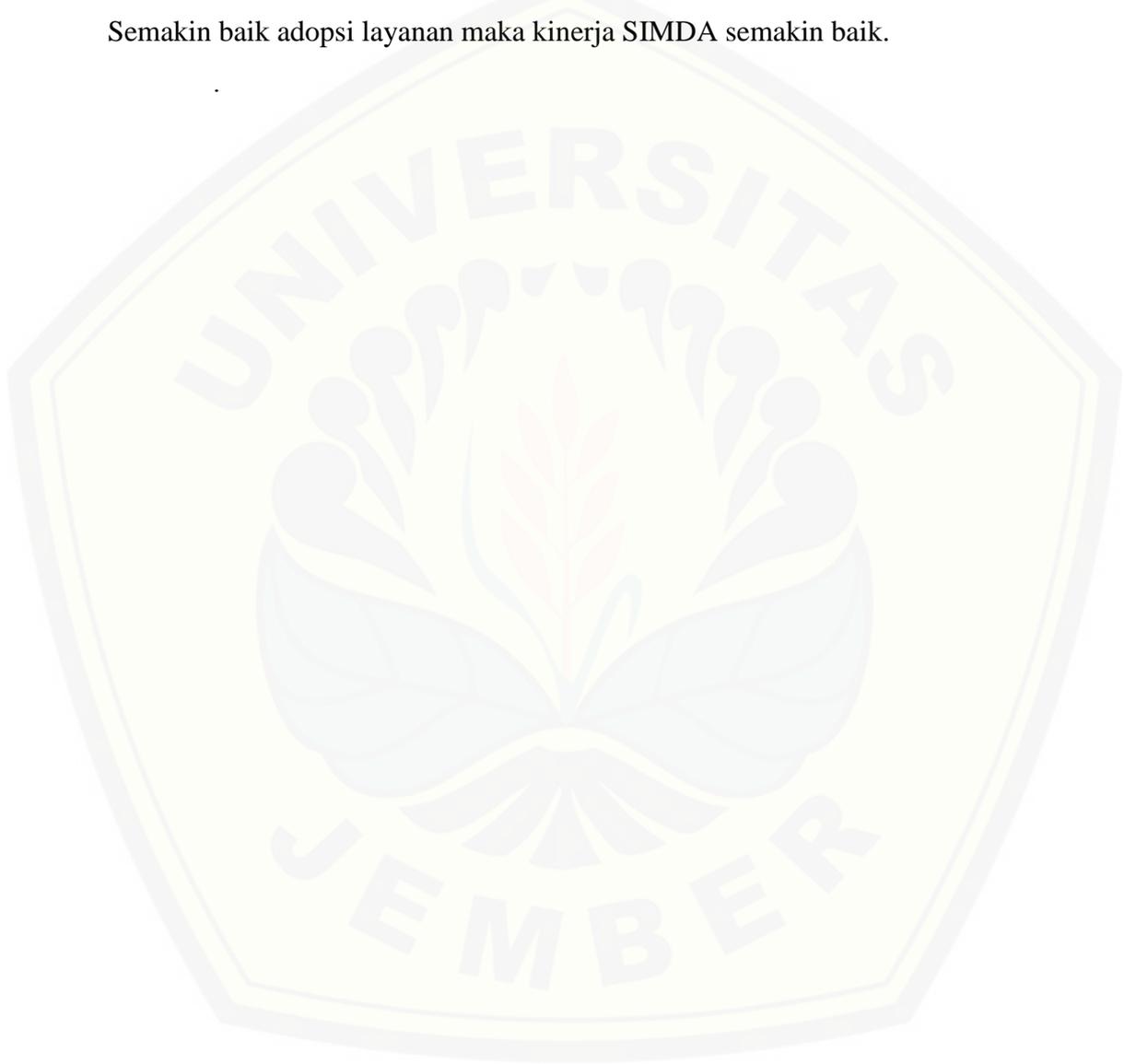
Penerapan SIMDA pada pemerintah daerah sebagai suatu organisasi sektor publik diharapkan dapat meningkatkan kualitas informasi akuntansi yang terkandung dalam laporan keuangan pada lingkungan pemerintah daerah tersebut. Dengan meningkatnya kualitas laporan keuangan tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan sebagai bentuk pertanggung jawaban manajemen atas penggunaan sumberdaya dan aset yang ada pada pemerintah daerah tersebut. Pengguna sistem informasi bisa mendapatkan kemampuan dengan pelatihan untuk mengidentifikasi persyaratan informasi dan kesungguhan serta keterbatasan sistem informasi dan kemampuan ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mencari bukti empirik apakah terdapat Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Pelatihan Operator Sistem terhadap Kinerja Sistem Manajemen Daerah (SIMDA) Keuangan melalui Adopsi Layanan (*Actual Usage*) di Pemerintah Kabupaten Bondowoso. Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur yang berkepentingan dengan variabel yang diteliti, yaitu operator SIMDA/penyusun laporan keuangan.

Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga diperoleh 62 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Data yang diperoleh dari pengisian kuesioner responden diuji menggunakan uji *analisis jalur (Path Analysis)*.

Hasil penelitian menunjukkan kemampuan teknik personal sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIMDA. Semakin baik kemampuan tehnik personal maka kinerja SIMDA semakin baik. Pelatihan pemakai sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja SIMDA. Pelatihan yang kurang optimal tidak meningkatkan kinerja SIMDA. Kemampuan teknik personal

sistem informasi terhadap adopsi layanan SIMDA. Kemampuan operator yang semakin meningkat akan meningkatkan adopsi layanan SIMDA.

Pelatihan pemakai sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja SIMDA. Pelatihan yang kurang optimal tidak meningkatkan adopsi layanan SIMDA. Adopsi layanan SIMDA berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIMDA. Semakin baik adopsi layanan maka kinerja SIMDA semakin baik.



SUMMARY

Influence of Personal Techniques, Training of System Operator, Service Adoption to Performance of Regional Management Information System (SIMDA) of Finance at Government of Bondowoso Regency; Eko Slamet Wahyudi, 150820101079; 133 pages; Magister Management; Program Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

Implementation of SIMDA in local government as a public sector organization is expected to improve the quality of accounting information contained in the financial statements on the local government environment. With the increased quality of these financial statements can be used as consideration in decision making and as a form of management responsibility for the use of resources and assets that exist in the local government. Users of information systems can gain the ability with training to identify information requirements and sincerity as well as information systems limitations and these capabilities can lead to improved performance. This study aims to find empirical evidence whether there is Influence of Personal Technical Ability, System Operator Training on Performance FinancManagement System Area (SIMDA) e through Actual Usage in Bondowoso Regency Government. The population in this study is the apparatus concerned with the variables studied, the operator SIMDA / compilers of financial statements.

Sampling used sampling technique saturated (census), where all members of the population sampled so that obtained 62 respondents. This research used quantitative research method with explanatory research approach. Data obtained from the questionnaires of respondents were tested using path analysis test (Path Analysis).

The results showed the ability of personal information systems have a significant effect on the performance of SIMDA. The better the ability of personal technique so the better performance of SIMDA. Training system users do not affect the performance of SIMDA. Less than optimal training does not improve the performance of SIMDA. Ability of personal information system technique to SIMDA service adoption. Increasing operator capability will increase SIMDA

service adoption. Training system users do not affect the performance of SIMDA. Less than optimal training does not increase the adoption of SIMDA services. The adoption of SIMDA services has a significant effect on the performance of SIMDA. The better the service adoption the better the SIMDA performance.



PRAKATA

Ucapan syukur Alhamdulillah di panjatkan kehadirat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Pelatihan Operator Sistem, Adopsi Layanan terhadap Kinerja Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Keuangan di Pemerintah Kabupaten Bondowoso”. Tesis ini diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen (S2) dan mencapai gelar Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan hingga terselesaikannya tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itulah dalam kesempatan ini, dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, CA. Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Diana Sulianti Tobing S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang banyak meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, saran dan pengarahan selama penyusunan dan penulisan tesis ini.
3. Bapak Ibu Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D, Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih SE,MM, dan Bapak Dr. Mohamad Dimiyati, SE, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran demi penyempurnaan dalam penyusunan tesis ini.
4. Tim Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), segenap dosen dan jajaran staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah berkenan memberikan kesempatan dalam studi S2 ini.
5. Bapak H. Amin Said Husni selaku Bupati Kabupaten Bondowoso; Bapak Ir. Matsakur selaku Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso dan segenap jajarannya atas dukungannya dalam melanjutkan studi S2 ini;

6. Seluruh responden terhormat, yaitu operator SIMDA/penyusun laporan keuangan di seluruh Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso yang telah bersedia memberikan waktu dan tempat sebagai objek dalam penelitian.
7. Kedua orangtuaku terkasih, serta keluarga kecilku tercinta, istriku Siti Any Maya Shulhah, anakku Ekya Muhammad HF, terima kasih atas doa dan kasih sayang kalian yang selalu mendukung dan mendampingi selama ini.
8. Teman-temanku seperjuangan STAR BPKP Batch 2: Aan, Agus, Anton, Diah, Diana, Dinna, Donie, Emy, Farah, Fitri, Ninit dan Yuni, terima kasih atas kebersamaan kalian. Semoga sukses menanti kita di masa mendatang.
9. Semua pihak yang ikut membantu dan memberikan dukungan bagi penulis, yang mungkin tidak tersebut satu persatu, terima kasih untuk semuanya.

Tak ada gading yang tak retak. Penulis menyadari bahwa tesis ini memiliki banyak keterbatasan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itulah kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Jember, 31 Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Kemampuan Teknik Personal	10
2.1.3 Pelatihan	13
2.1.4 Adopsi Layanan/Actual Usage	21
2.1.5 Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)	22
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Konseptual	37
2.4 Perumusan Hipotesis	38
2.4.1 Pengaruh Kemampuan Teknik Personal terhadap Kinerja SIMDA	38
2.4.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja SIMDA	39
2.4.3 Pengaruh Kemampuan Teknik Personal terhadap Adopsi Layanan SIMDA	40
2.4.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Adopsi Layanan SIMDA	41
2.4.1 Pengaruh Adopsi Layanan SIMDA terhadap Kinerja SIMDA	41
BAB 3. METODE PENELITIAN	43
3.1 Rancangan Penelitian	43
3.2 Populasi dan Sampel	43
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	44

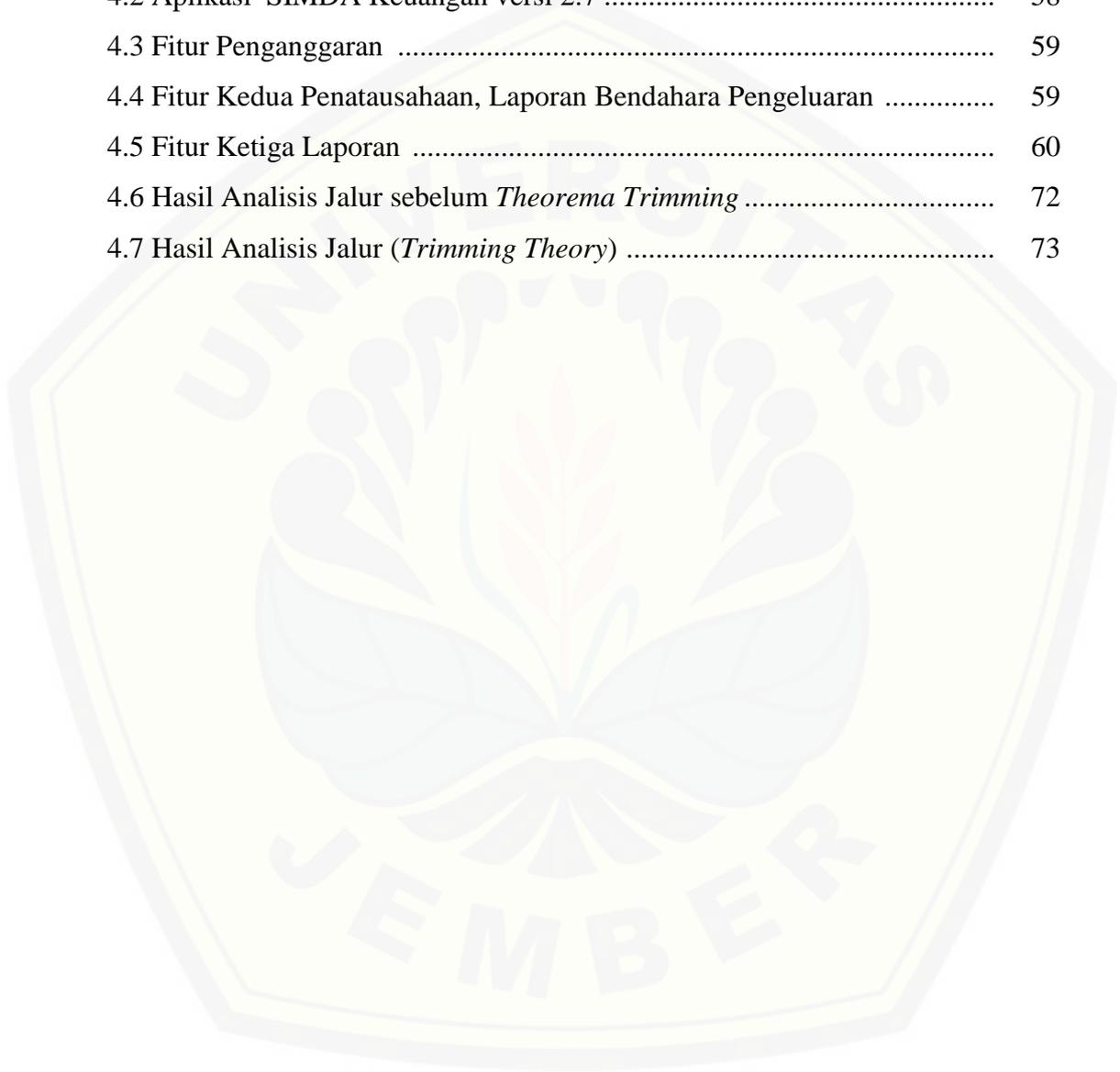
3.4	Identifikasi Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	45
3.4.1	Identifikasi Variabel.....	45
3.4.2	Definisi Operaional Variabel	45
3.4.3	Skala Pengukuran.....	47
3.5	Analisis Data	48
3.5.1	Statistik Deskriptif	48
3.5.2	Teknik Analisis Data.....	48
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1	Hasil Penelitian.....	55
4.1.1	Gambaran Umum Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso	55
4.1.2	Gambaran Umum Aplikasi Komputer Sistem Informasi Manajemen (SIMDA) Keuangan.....	57
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.2.1	Karakteristik Responden	60
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
4.3	Hasil Analisis Data	67
4.3.1	Uji Instrumen	67
4.3.2	Analisis Data	69
4.3.3	Perhitungan Analisis Jalur (Path Analysis).....	71
4.4	Pembahasan	74
4.4.1	Pengaruh Faktor Kemampuan Teknik Personal terhadap Kinerja SIMDA	74
4.4.2	Pengaruh Faktor Pelatihan Operator Sistem terhadap Kinerja SIMDA	76
4.4.3	Pengaruh Faktor Kemampuan Teknik Personal terhadap Adopsi Layanan SIMDA	77
4.4.4	Pengaruh Faktor Pelatihan Operator Sistem terhadap Adopsi Layanan SIMDA	79
4.4.5	Pengaruh Faktor Adopsi Layanan SIMDA terhadap Kinerja SIMDA	79
BAB 5.	KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	82
	DAFTAR PUSTAKA	83
	LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Populasi di OPD Pemerintah Kabupaten Bondowoso	43
4.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pemerintah Kabupaten Bondowoso	61
4.2. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	62
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Sistem Informasi	63
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	63
4.5 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kemampuan tehnik personal sistem informasi	64
4.6 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Program Pelatihan Pemakai	65
4.7 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Adopsi layanan	66
4.8 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kinerja SIMDA	66
4.9 Hasil Uji Validitas Data	68
4.10 Reliabilitas Instrumen Penelitian	69
4.11 Hasil Analisis Jalur	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
4.1 Aplikasi SIMDA Keuangan versi 2.7	57
4.2 Aplikasi SIMDA Keuangan versi 2.7	58
4.3 Fitur Penganggaran	59
4.4 Fitur Kedua Penatausahaan, Laporan Bendahara Pengeluaran	59
4.5 Fitur Ketiga Laporan	60
4.6 Hasil Analisis Jalur sebelum <i>Theorema Trimming</i>	72
4.7 Hasil Analisis Jalur (<i>Trimming Theory</i>)	73



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Daerah pada saat ini sebagian besar telah mempersiapkan aparatnya untuk menghadapi perubahan, mendorong pelaksanaan tata kelola keuangan daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku, efisien, efektif, transparan, akuntabel, dan auditabel. Hal ini penting guna meningkatkan kualitas Laporan Keuangan pemerintah daerah menuju terwujudnya *good governance* dalam rangka mewujudkan akuntabilitas keuangan negara yang berkualitas dalam mentransformasikan manajemen pemerintahan menuju pemerintahan yang baik dan bersih serta sesuai amanat PP 60 tahun 2008 pasal 59 ayat (2) tentang Pembinaan Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Inpres Nomor 4 Tahun 2011 tentang Percepatan Peningkatan Kualitas Akuntabilitas Keuangan Negara.

Sejalan dengan kondisi tersebut, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) mewujudkan praktik pengelolaan keuangan daerah yang cepat, tepat, dan akurat dengan mengembangkan sistem aplikasi komputer yang dapat mengolah data transaksi keuangan menjadi laporan keuangan yang dapat dimanfaatkan setiap saat, yakni Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA). Sebuah sistem berbasis aplikasi teknologi yang dikembangkan untuk mendukung tercapainya akuntabilitas bagi pemerintah daerah dari segi pelaporan ataupun akuntansi. Menurut Mulyana (2015), SIMDA Keuangan adalah suatu aplikasi komputer terpadu yang dibuat dan dikembangkan sebagai alat bantu pemerintah daerah dalam menjalankan sistem akuntansinya secara terintegrasi mulai dari dari penganggaran, penatausahaan hingga akuntansi dan pelaporannya. Sistem aplikasi tersebut dapat digunakan sebagai pengolahan data pengelolaan keuangan pemerintah daerah.

Penerapan SIMDA pada pemerintah daerah sebagai suatu organisasi sektor publik diharapkan dapat meningkatkan kualitas informasi akuntansi yang terkandung dalam laporan keuangan pada lingkungan pemerintah daerah tersebut. Dengan meningkatnya kualitas laporan keuangan tersebut dapat digunakan sebagai bahan

pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan sebagai bentuk pertanggung jawaban manajemen atas penggunaan sumberdaya dan aset yang ada pada pemerintah daerah tersebut (Alfian, 2014). Selain itu aplikasi SIMDA Keuangan diharapkan dapat membantu manajemen dalam meningkatkan akuntabilitas, efisiensi, kinerja secara jangka panjang menjadi lebih ekonomis.

Menurut (BPKP, 2017), Program Aplikasi SIMDA telah diimplementasikan pada 425 Pemda dari 542 pemerintah daerah yang ada atau sebanyak 78,41%. Sementara dari 425 Pemda yang telah mengimplementasikan SIMDA, secara keseluruhan belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dibuktikan dari Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) 2015 yang menyatakan bahwa : Strategi komprehensif belum ada, SDM dan sistem aplikasi tidak siap serta perangkat regulasi belum lengkap. Sedangkan berdasarkan hasil pemeriksaan dari BPK-RI pada Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) Tahun 2016, masih ditemukan permasalahan terkait dengan sistem antara lain (BPK RI, 2016) : Sistem pelaporan keuangan yang telah ditetapkan belum dapat menjamin akurasi dan kelengkapan informasi keuangan, belum terintegrasinya sistem informasi, dan sistem aplikasi belum menjamin akurasi penyajian akun.

Kinerja sebuah sistem informasi pemerintahan baik buruknya dapat dilihat dari keputusan pemakai sistem informasi pemerintahan itu sendiri. Suatu sistem informasi akan sukses apabila didukung oleh beberapa faktor pendukungnya. Menurut Soegiharto dan Tjhai Fung Jen (dalam Almilia dan Brilliantien, 2006) beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja SIMDA pemerintahan, antara lain: keterlibatan pemakai dalam pengembangan sistem, kemampuan teknik personal sistem informasi, dukungan manajemen puncak, formalisasi pengembangan sistem informasi, serta pelatihan pemakai Sistem Informasi pemerintahan. Pengguna sistem informasi bisa mendapatkan kemampuan dengan pelatihan untuk mengidentifikasi persyaratan informasi dan kesungguhan serta keterbatasan sistem informasi dan kemampuan ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Hal tersebut dapat dicapai melalui pelatihan yang tepat. Pelatihan juga akan meningkatkan rasa percaya diri

karyawan dalam menghadapi sistem yang baru (Lestari, 2010:22). Komara (2005) faktor pelatihan pengguna, komite pengendalian SI dan lokasi departemen SI terhadap kepuasan pengguna dan penggunaan sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja SIA. Karikari (2015) meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja SIMDA.

Kemampuan teknik personal pemakai sistem informasi berperan penting dalam pengembangan sistem informasi untuk dapat menghasilkan informasi guna menciptakan laporan perencanaan yang akurat. Setiap karyawan harus dapat menguasai penggunaan sistem berbasis komputer agar dapat memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi, dapat menyimpan data dan mengambil data dalam jumlah yang besar, dapat mengurangi kesalahan matematik, menghasilkan laporan tepat waktu dalam berbagai bentuk, serta dapat menjadi alat bantu keputusan (Yullian, 2011:6). Jen (2002) berpendapat bahwa semakin tinggi kemampuan teknik personal SIA akan meningkatkan kinerja SIA dikarenakan adanya hubungan positif antara kemampuan teknik personal SIA dengan kinerja SIA. Alfian (2014) menguji pengaruh dukungan manajemen puncak, tingkat pemahaman pengguna mengenai SIMDA, kualitas data input pada implementasi SIMDA dan menyatakan bahwa kualitas data input dan dukungan manajemen puncak berpengaruh positif pada pelaksanaan SIMDA, tetapi tingkat pengetahuan pengguna tentang SIMDA tidak berpengaruh positif terhadap implementasi SIMDA. Menurut Srimindarti dan Puspitasari (2012) mengungkapkan bahwa kemampuan teknik personal disini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemakai sistem informasi akuntansi. Hashim *et.al* (2012) menemukan bahwa kemampuan personal dan pelatihan sistem informasi dapat berpengaruh terhadap kinerja SIMDA.

Implementasi SIMDA di Pemerintah Kabupaten Bondowoso telah dilaksanakan sejak tahun 2011. SIMDA yang digunakan pada waktu itu adalah SIMDA versi 2.1. Pencapaian dari implementasi SIMDA di Pemerintah Kabupaten Bondowoso masih di nilai belum maksimal. Hal ini dibuktikan dari hasil pemeriksaan

BPK Tahun 2016, yang menyatakan bahwa implementasi SIMDA di Pemerintah Kabupaten Bondowoso belum sepenuhnya digunakan secara optimal baik dari segi Sistem Teknologi Informasi, kemampuan teknik personal yang masih terbatas, program pelatihan jarang dilaksanakan, dan adopsi layanan yang masih bersifat isidentil.

Berdasarkan kondisi tersebut maka dibutuhkan suatu kajian untuk melihat pengaruh kemampuan teknik personal, pelatihan operator sistem terhadap kinerja SIMDA Keuangan dan adopsi layanan di Pemerintah Kabupaten Bondowoso.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dari penelitian ini yaitu:

- a. Apakah kemampuan teknik personal berpengaruh langsung maupun tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja SIMDA?
- b. Apakah pelatihan operator sistem berpengaruh langsung maupun tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja SIMDA?
- c. Apakah kemampuan teknik personal berpengaruh langsung maupun tidak langsung dan signifikan terhadap adopsi layanan SIMDA?
- d. Apakah pelatihan operator sistem berpengaruh langsung maupun tidak langsung dan signifikan terhadap adopsi layanan SIMDA?
- e. Apakah adopsi layanan SIMDA berpengaruh langsung maupun tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja SIMDA?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dan signifikan kemampuan teknik personal terhadap kinerja SIMDA.
- b. Untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dan signifikan pelatihan operator sistem terhadap kinerja SIMDA.

- c. Untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dan signifikan kemampuan teknik personal terhadap adopsi layanan SIMDA.
- d. Untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dan signifikan pelatihan operator sistem terhadap adopsi layanan SIMDA.
- e. Untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dan signifikan adopsi layanan SIMDA terhadap kinerja SIMDA.

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat dimanfaatkan banyak pihak baik bagi peneliti sendiri maupun pihak lain yang membutuhkan

1. Bagi peneliti dapat menambah wawasan tentang mengetahui implementasi SIMDA Keuangan.
2. Sebagai bahan untuk pengambilan keputusan bagi Pemerintah Kabupaten Bondowoso dalam rangka meningkatkan implementasi SIMDA.
3. Sebagai referensi bagi pemangku kepentingan yang ada di pemerintah Kabupaten lain

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan serta referensi atau menjadi dasar pertimbangan bagi peneliti selanjutnya tentang topik yang sama.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2002:45), kegiatan sumber daya manusia adalah semua kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan tergantung pada kemampuan, motivasi, dan efektifitas organisasi manusianya seta diperlukan pengamatan kuantitatif secara terus menerus terhadap nilai sosial manusiawi (Sumber Daya Manusia) yang dimiliki organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia memberikan manfaat berupa informasi untuk membantu pihak manajemen mengenai pelaksanaan fungsi-fungsi dari sumber daya manusia, antara lain : (Hasibuan, 2002:47),

a. Perolehan sumber daya manusia

Sumber daya manusia dapat bermanfaat dalam mengalokasikan biaya akuisisi sumber daya manusia. Memberikan manfaat pengukuran standart dalam merekrut, memilih, dan menerima karyawan, yang berguna untuk menyusun alokasi biaya akuisisi sumber daya manusia.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan yang mencakup berbagai bentuk pelatihan yang didisain untuk meningkatkan keterampilan teknis, administrasi, dan interpersonal. Keterampilan dan pengembangan ini dapat meningkatkan nilai sumber daya manusia terhadap organisasi.

c. Alokasi sumber daya manusia

Alokasi sumber daya manusia merupakan proses membagi orang-orang ke berbagai peran dan tugas organisasi. Manajemen mengalokasikan karyawannya untuk bekerja dengan cara mengoptimalkannya, yaitu produktivitas pekerjaan, pengembangankaryawan dan kepuasan individual.

d. Mempertahankan sumber daya manusia

Mempertahankan sumber daya manusia merupakan suatu proses mempertahankan

kemampuan manusia sebagai individual dan efektifitas dari sistem manusia yang dikembangkan oleh organisasi. Suatu konversi sumber daya manusia secara tipikal dalam tingkat perputaran.

e. Utilitas sumber daya manusia

Utilitas sumber daya manusia adalah proses menggunakan jasa-jasa manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Kerangka kerja dalam menggunakan sumber daya manusia mencakup akuisisi, alokasi, dan konservasi sumber daya manusia sebagai strategi yang didisain untuk mempengaruhi nilai manusia.

f. Penilaian dan pemberian imbalan sumber daya manusia

Penilaian sumber daya manusia meliputi pengukuran produktivitas (kinerja) dan promosi karyawan. Imbalan yang diberikan dapat termasuk proses kompensasi, promosi dan imbalan jasa simbolik seperti penilaian performa.

Menurut Gibson (2010:8), kemampuan sumber daya manusia menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kemampuan sumber daya manusia berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut kesiapannya dalam bekerja. Kemampuan pengetahuan mencakup segala hal yang berkaitan dengan sistem komunikasi berbasis komputer seperti keunggulan dan kekurangannya. Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu. Kemampuan sikap adalah kesiapan mental yang diorganisasikan lewat pengalaman dan berpengaruh terhadap irang-orang, situasi, dan obyek. Dalam penelitian ini kemampuan sumber daya manusia yang dimaksud mengacu pada kualitas keahlian yang berhubungan dengan pengoperasian sistem informasi berbasis komputer secara memadai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Kemampuan sumber daya manusia dalam bidang teknologi informasi saat ini lebih lazim disebut dengan *computer literacy* dan *information literacy*. Dalam bidang sistem teknologi informasi istilah mengerti atau *literacy* digunakan untuk menggambarkan dua jenis pengetahuan yang merupakan kunci untuk menggunakan

komputer. Menurut Mc Leod (2001), pengetahuan mengenai komputer (*computer literacy*) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pengetahuan individu tentang komputer agar dapat berfungsi.

Krisdiana (2009:45) menyebutkan bahwa istilah kemampuan mengacu pada kualitas keterampilan atau kemampuan yang cukup dalam bidang komputer yang digunakan untuk mencapai tujuan. Penelitian Krisdiana (2009:65), mengembangkan alat ukur kemampuan pemakai berdasarkan berbagai ungkapan dari para pemakai sendiri, yaitu :

- a. Berdasarkan persepsi tentang pentingnya kemampuan yang dapat dipengaruhi kecendrungan pemakai untuk menggunakan produk-produk atau teknologi informasi,
- b. Berdasarkan tingkat kemampuan pemakai akhir dalam bidang teknologi informasi pada kondisi akhir dalam area kemampuannya.

Ada 11 (sebelas) kemampuan yang dikembangkan oleh Nelson adalah (Krisdiana, 2009:9) :

- a. mengerti dan dapat menginterpretasikan hasil;
- b. dapat mengakses data;
- c. mengetahui perangkat lunak;
- d. dapat mengaplikasikan perangkat lunak,;
- e. dapat mengoperasikan sistem;
- f. dapat menangani komunikasi data;
- g. dapat menggunakan aplikasi pengembangan *software*;
- h. dapat menggunakan sistem otomatisasi kantor,
- i. dapat membuat program;
- j. dapat membuat model;
- k. dapat mengaplikasikan tehnik-tehnik grafis.

Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dilakukan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SIMDA adalah (Almilia dan Brilliantien, 2006):

- a. Keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem informasi Bruwer dan

Hirschheim (Komara, 2005) berpendapat bahwa keterlibatan pemakai mempengaruhi kriteria kunci seperti kualitas sistem, kepuasan pemakai dan penggunaan sistem.

b. Kemampuan teknik personal sistem informasi

Kemampuan teknik personal disini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemakai sistem informasi. Ada dua jenis kemampuan teknik yaitu kemampuan spesialis (meliputi teknik desain sistem yang berhubungan dengan sistem, komputer, dan model sistem), dan kemampuan umum (meliputi teknik analisis yang berhubungan dengan organisasi, manusia, dan lingkungan sekitarnya).

c. Dukungan manajemen puncak

Manajemen puncak bertanggung jawab atas penyediaan pedoman umum bagi kegiatan sistem informasi. Tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak bagi sistem informasi organisasi dapat menjadi suatu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan semua kegiatan yang berkaitan dengan sistem informasi (Komara, 2005).

d. Formalisasi pengembangan sistem informasi

Formalisasi pengembangan sistem informasi berarti pemberitahuan akan tahap-tahap dari proses pengembangan sistem yang tercatat secara sistematis dan secara aktif melakukan penyesuaian terhadap catatan. Menurut Almilialia dan Brilliantien (2006), faktor-faktor formalisasi pengembangan sistem informasi antara lain: laporan proyek pengembangan, dokumentasi pengembangan sistem, biaya pengembangan sistem, teknik, dan waktu pencatatan pengembangan dan pengenalan sistem baru.

e. Pelatihan pemakai

Dengan pelatihan, pemakai bisa mendapatkan kemampuan untuk mengidentifikasi persyaratan informasi mereka dan kesungguhan serta keterbatasan sistem dan kemampuan ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja (Komara, 2005).

2.1.2 Kemampuan Teknik Personal

Menurut Hertati dan Zarkasyi (2015) kompetensi adalah tingkat kinerja yang menunjukkan penerapan pengetahuan secara efektif, keterampilan dan manajemen (Funk, 2005: 33). Yukl (2010: 419), menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan aktivitas tertentu. Kompetensi utama biasanya terdiri dari kombinasi keahlian teknis dan keterampilan aplikasi. Pengguna informasi perusahaan sistem adalah sumber daya yang dapat memberikan kontribusi nyata dalam mencapai tujuan strategis dan mencapai keunggulan kompetitif, hal ini berlaku bila pengguna dapat secara aktif berpartisipasi dalam pengembangan dan praktik komputasi pengguna akhir (McLeod dan Schell, 2009: 101).

Kemampuan teknis menurut Sanusi (2014:91) yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. Sedangkan pengertian kemampuan teknik personal adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang diperoleh dari pengalaman dan dari pendidikan atau pelatihan yang pernah diikuti sehingga dapat meningkatkan kepuasannya untuk menggunakan SIA yang diterapkan oleh suatu organisasi (Kameswara, 2013:43). Hary (2014:21) menyatakan bahwa kemampuan teknik pemakai yang baik akan mendorong pemakai untuk menggunakan SIA sehingga kinerja SIA lebih tinggi. Pemakai SIA yang memiliki kemampuan teknik yang baik akan meningkatkan kepuasannya dalam menggunakan SIA sehingga akan terus menggunakannya dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya karena pemakai memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Ives *et.al* (1983) menyatakan kemampuan teknik personal sistem informasi sebagai rata-rata pendidikan atau tingkat pengalaman dari user. Choe (2000) juga menambahkan bahwa kemampuan teknik personal sistem informasi merupakan 23 pengaruh utama dari perekrutan karyawan dan perancangan sistem informasi akuntansi

Berdasarkan pengertian tersebut maka kemampuan teknik personal merupakan kemampuan dalam diri seseorang berdasarkan atas pengalaman serta pendidikan dan

pelatihan yang pernah diikuti sehingga dapat meningkatkan kepuasannya untuk menggunakan SIA yang diterapkan oleh suatu organisasi. Anderson dalam Soegiharto (2001) mengusulkan potensi kontribusi pengguna harus lebih tinggi selama tahap perencanaan dan implementasi pengembangan sistem. Para pengguna lebih memahami teknologi, tugas dan keputusan yang terlibat, dan lingkungan sosial-politik di mana sistem akan digunakan, semakin besar kemungkinan mereka dapat berkontribusi untuk pengembangan sistem. Pendidikan rata-rata atau tingkat pengalaman kelompok pengguna sistem informasi dapat digunakan untuk mengukur kemampuan personil sistem informasi Ives *et al.* dalam Sularso (2003).

Perusahaan yang menggunakan sistem informasi akuntansi terkomputerisasi, kemampuan pengoperasian sistem seorang *user* sangat dibutuhkan. *User* yang mahir dan memahami sistem akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan dari sistem tersebut. Ives *et.al* (1983) menyatakan kemampuan teknik personal sistem informasi sebagai rata-rata pendidikan atau tingkat pengalaman dari *user*. Jong Min Choe (2000) menambahi bahwa kemampuan teknik personal sistem informasi merupakan pengaruh utama dari perekrutan karyawan dan perancangan sistem informasi akuntansi. Robbins (2005:45) menyatakan kemampuan apabila dilihat dari kata dasar kemampuan adalah kapasitas seorang individu dalam melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan pemakai sistem informasi dapat dilihat melalui tiga indikator, yakni:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah kemampuan untuk menggunakan sumber daya yang ada guna mendapatkan pemrosesan yang dibutuhkan sebagai pemakai sistem informasi, hal ini dapat dilihat melalui:

1. Memiliki pengetahuan mengenai sistem informasi.
2. Memahami pengetahuan tugas dari pekerjaannya sebagai pemakai sistem informasi.

b. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari:

1. Kemampuan menjalankan sistem informasi yang ada.
2. Kemampuan untuk mengekspresikan kebutuhan informasi.
3. Kemampuan untuk mengekspresikan bagaimana sistem seharusnya.
4. Kemampuan mengerjakan tugas dari pekerjaan.
5. Kemampuan menyelaraskan pekerjaan dengan tugas.

c. Keahlian (*skills*)

Keahlian sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari:

1. Keahlian dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab
2. Keahlian dalam mengekspresikan kebutuhan-kebutuhannya dalam pekerjaan.

Kemampuan *user* dalam mengoperasikan suatu sistem informasi akuntansi sangat dibutuhkan. Terkadang terjadi kesalahan maupun kegagalan sistem informasi memberikan informasi yang dibutuhkan dikarenakan kurang tepatnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh *user* sistem tersebut. *User* yang tidak memiliki kemampuan memadai menyebabkan *user* dapat memberikan keputusan yang salah, karena pada dasarnya *user* tersebut kurang memahami besarnya dampak dari keputusan yang diambilnya. Bruwer dalam Choe (2000) menyatakan bahwa kinerja SIMDA berhubungan dengan kualitas teknis atau kualitas desain sistem, dimana hal itu merupakan tanggung jawab dari personel sistem.

Kemampuan teknis personel SI memiliki pengaruh besar pada analisis informasi persyaratan dan desain sistem informasi. Sebagai contoh, analisis sistem yang kompeten memiliki efek positif pada penilaian kebutuhan informasi Huff dan Munro, 1985; McFarlan dan McKenney 1983, dalam Soegiharto (2001). Bruwer 1984 dalam Soegiharto juga menyarankan bahwa kinerja SI terkait dengan kualitas teknis atau kualitas desain dari sistem, yang merupakan tanggung jawab personel sistem. Kemampuan teknik personal SI dibedakan ke dalam kemampuan spesialis dan kemampuan generalis. Jen (2002) berpendapat bahwa semakin tinggi kemampuan teknik personal SIA akan meningkatkan kinerja SIA dikarenakan adanya hubungan yang positif antara kemampuan teknik personal SIA dengan kinerja SIA.

2.1.3 Pelatihan

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*”, yang berarti (1) memberi pelajaran dan praktek, (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki, (3) persiapan, dan (4) praktek. Menurut Kamil (2010: 3) banyak pengertian pelatihan yang dikemukakan para ahli antara lain sebagai berikut :

Flippo (2002) mengemukakan bahwa pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Simamora (2004:287) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu.

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2002:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan - tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan - tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Rivai dan Sagala (2009: 211) menyatakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Pelatihan mempunyai arti penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan jabatan tertentu.

Kebutuhan pelatihan adalah jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan atau pelaksana pekerjaan tiap jenis jabatan atau unit organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas yang efektif dan efisien (Dephutbun dan ITTO, 2000). Menurut Lembaga Administrasi Negara kebutuhan pelatihan adalah kekurangan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seorang pegawai sehingga kurang mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab, wewenang dan haknya dalam suatu satuan organisasi. Dengan demikian kebutuhan pelatihan dapat diartikan sebagai kesenjangan kemampuan pegawai yang terjadi karena adanya perbedaan antara kemampuan yang diharapkan sebagai tuntutan pelaksanaan tugas dalam organisasi dan kemampuan yang ada (Hermansyah dan Azhari, 2002). Untuk yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut Puspelatihan (Pusat Pendidikan dan Pelatihan). Menurut Siagian (2000:56), “pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang”. Pengertian pelatihan dikemukakan oleh Andrew E.Sikula dalam Martoyo (2000:63) : *“training is short-terms aducational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose”*. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuan agar dapat meningkatkan cara berfikir dan bertindak agar lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan. Kepentingan praktis menjurus pada ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja, sebagaimana dinyatakan oleh Handoko (2000:54) bahwa pelatihan (*Training*) dimaksudkan untuk

memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Jadi pada dasarnya pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan untuk memperoleh ketrampilan operasional secara sistematis. Pelatihan diartikan sebagai kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya (Ranupandojo dan Husnan, 2004:44). Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa pelatihan, keduanya sebagai upaya peningkatan dan pengembangan seseorang dalam organisasi kerja guna pencapaian tujuan organisasi.

a. Tujuan Pelatihan

Simamora (2004:278) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, ketrampilan dan sikap karyawan atau anggota organisasi sehingga lebih efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program atau tujuan organisasi. Karenanya bagi karyawan, pelatihan adalah sesuatu yang terus menerus dilakukan, sehingga pendidikan seseorang itu pada hakekatnya tidak pernah berakhir. Selalu ada sesuatu yang perlu dipelajari. Demikian halnya yang dinyatakan Ranupandojo dan Husnan (2004:74) yang menyatakan bahwa tujuan pengembangan karyawan adalah untuk mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Kejelasan lebih lanjut untuk tujuan pelatihan ini diungkap pula oleh Rivai dan Sagala (2009:271) yaitu bagi pegawai, pelaksana pelatihan dimaksudkan agar supaya:

- 1) Menyesuaikan kecakapan, pengetahuan, dan kepribadian pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan dalam jabatannya untuk mendapatkan hasil dan efisiensi kerja yang sebesar-besarnya.
- 2) Untuk mempertinggi mutu pekerjaan yang harus dilakukan dan mendapat hasil seperti tersebut.
- 3) Untuk menguasai secepat mungkin cara-cara kerja baru.

Program pelatihan termasuk dalam program pengembangan karyawan. Sehubungan dengan hal ini Handoko (2000:103) menyebutkan dua tujuan utama, yaitu:

- 1) Pelatihan dilakukan untuk menutup “*Gap*” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- 2) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Bagi organisasi meningkatnya ketrampilan dan pengetahuan pegawai, berarti meningkatnya kualitas kerja pegawai. Dalam hal ini berarti dapat meningkatkan kualitas moral kerja pegawai, yakni semakin giatnya pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa pelatihan bukan saja diberikan kepada orang-orang tertentu dalam organisasi namun juga mencakup keseluruhan pelaksana penggerakannya yang bertujuan untuk menyesuaikan kecakapan pengetahuan, mempertinggi mutu pekerjaan dan untuk dapat menguasai cara-cara kerja baru yang dihadapkan pada mereka.

b. Jenis-jenis Pelatihan

Secara umum Ranupandojo dan Husnan (2004:83) menyebutkan 4 macam jenis pelatihan, yaitu *On the job training*, *vestibule school*, *apprenticeship*, dan kursus-kursus.

Sedangkan Rivai dan Sagala (2009:216), mengemukakan beberapa jenis-jenis pelatihan yaitu:

- 1) Pelatihan manajemen umum yang terbagi dalam pelatihan top manajemen, pelatihan supervisor dan pelatihan kepemimpinan.
- 2) Pelatihan pekerjaan staf (*staf training*) yaitu pelatihan pekerjaan-pekerjaan pokok (*line training*), pelatihan orientasi umum, pelatihan *apperentince*, pelatihan intership, pelatihan *vestibule*, pelatihan pada tempat-tempat kerja sebenarnya (*on the job training*) dan *Training within industry*.

Jenis-jenis pelatihan juga disebutkan oleh Rivai dan Sagala (2009:227) dalam berbagai bentuk. Pelatihan ini dapat dilaksanakan di tempat kerja dan di luar tempat kerja.

- 1) Pelatihan di tempat kerja ini dapat dilaksanakan dengan beberapa teknik, yaitu *choarching*, rotasi jabatan, penugasan sementara dan *apprenticeship* (program magang).
- 2) Teknik simulasi meliputi studi kasus, *bussines games*, *role playing*, *vestibule training*, pelatihan laboratorium, dan program pengembangan eksekutif.
- 3) Tehnik presentasi informasi meliputi kuliah, *programmed instruction*, *self study*, analisis transaksional, presentasi video, dan konferensi.

c. Prinsip-prinsip dalam Pelatihan

Untuk memberikan pedoman atau petunjuk terhadap penyelenggaraan pelatihan, perlu adanya prinsip yang diharapkan akan menjadi suatu pedoman dalam pelaksanaan pelatihan adalah seperti yang dikemukakan Yoder dalam Martoyo (2000:61), yaitu:

- 1) *Individual differences*, di dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan harus memperhatikan adanya perbedaan-perbedaan individu peserta. Tiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyerap suatu materi yang sama. Untuk itu perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman serta minat harus diperhatikan dalam perencanaan pelatihan.
- 2) *Relation to job analysis*, setiap program pelatihan harus dihubungkan dengan analisa jabatan untuk mengetahui pengetahuan dan kecakapan macam apa yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan sesuai dengan jabatan yang dipegangnya.
- 3) *Motivation*, motivasi dalam pelatihan sangat diperlukan, karena pada dasarnya motivasi peserta pelatihan akan mempermudah proses belajar.

- 4) *Active participation*, pelatihan harus dapat memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran antara peserta dengan pelatih, sehingga dengan demikian para peserta turut aktif berpikir selama berlangsungnya pelatihan.
- 5) *Selection of trainees*, sebelum dilaksanakan pelatihan sebaiknya diadakan seleksi terlebih dahulu terhadap pesertanya, yaitu untuk mengetahui orang yang bagaimana yang perlu dilatih.
- 6) *Selection of trainer*, di dalam pelaksanaan pelatihan perlu diperhatikan adanya pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan dalam mengajar. Karena pelatih yang terdidik belum tentu berminat atau mampu menyampaikan pelajaran dengan baik.
- 7) *Trainer of training*, seorang pelatih hendaknya mendapat latihan yang cukup baik mengenai pelatihan maupun cara penyampaiannya pada peserta pelatihan. Karena orang yang mengerjakan dengan baik belum tentu dapat mengajarkannya dengan baik pula.
- 8) *Training methods*, dalam suatu kegiatan pelatihan harus dapat diperhatikan metode yang sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.
- 9) *Principles of learning*, kegiatan pelatihan harus direncanakan dari hal-hal yang bersifat sederhana dan mudah, menuju hal-hal yang bersifat sulit, juga pada hal-hal yang sudah diketahui pada hal-hal yang belum diketahui.

Proses pelaksanaannya seperti dikatakan oleh Notoatmojo (2003:44) mencakup beberapa komponen yang dapat dikelompokkan dalam dua bagian yaitu perangkat lunak (*soft ware*) dan kedua berupa perangkat keras (*hard ware*). Perangkat lunak dalam proses pelatihan terdiri dari kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar itu sendiri. Sedangkan perangkat keras terdiri dari gedung tempat dilaksanakannya proses belajar mengajar, perpustakaan (buku-buku referensi), serta alat bantu dalam proses belajar mengajar.

Uraian di atas dapat diketahui unsur-unsur pokok dalam penyelenggaraan pelatihan adalah (Ranupandojo dan Husnan, 2004:86) :

- 1) Jenis pelatihan yaitu jenis pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaan.
 - 2) Peserta pelatihan adalah orang yang diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Peserta pelatihan yang tidak sesuai dengan kriteria yang di syaratkan oleh kegiatan pelatihan dapat menyebabkan terjadinya penggunaan alokasi waktu, dana, dan energy yang berlebihan bahkan sia-sia dalam kegiatan pelatihan SDM.
 - 3) Waktu pelaksanaan adalah periode waktu yang diperlukan untuk melaksanakan pelatihan.
 - 4) Metode dan teknik metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan
 - 5) Instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan. Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para trainer yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan berkompeten. Pengalaman dan kedalaman penguasaan materi oleh trainer diharapkan dapat mendukung diperolehnya hasil transfer materi yang berbobot yang dapat diberikan oleh trainer kepada peserta pelatihan. Disamping kompetensi pada materi, kemampuan dan penguasaan terhadap berbagai metode pelatihan juga dapat mendukung hasil yang optimal
 - 6) Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan. Dalam pelatihan SDM memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan
- d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan
- Notoadmodjo (2003:44) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memperoleh

proses pelatihan dapat digolongkan dalam dua bagian, yaitu :

- 1) Perangkat lunak (*soft ware*)
Perangkat lunak dalam pelatihan terdiri dari kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar.
- 2) Perangkat keras (*hard ware*)
Perangkat keras dalam pelatihan terdiri dari gedung tempat dilaksanakan kegiatan proses belajar mengajar, perpustakaan (buku-buku referensi) serta alat bantu lain dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Handoko (2000:42) menjelaskan bahwa dalam proses pelatihan terdapat beberapa teknik (*trade-off*) dan metode. Metode ataupun teknik terbaik tergantung pada sejauh mana teknik atau metode tersebut memenuhi faktor-faktor:

- 1) efektivitas biaya
- 2) isi program yang dikehendaki
- 3) kelayakan fasilitas
- 4) preferensi dan kemampuan peserta
- 5) preferensi dan kemajuan instruktur atau pelatih
- 6) prinsip-prinsip belajar

Sedangkan Manullang (2003:54) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang perlu diperhatikan setiap program pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Latar belakang pekerjaan termasuk pendidikan formal dan training serta pengalaman.
- 2) Kebutuhan pekerjaan
- 3) Perkembangan masa depan yang diharapkan, termasuk keperluan-keperluan ilmu teknik dan pertumbuhan perusahaan

Berdasarkan uraian tersebut maka pelatihan sangat penting dilakukan dalam peningkatan kualitas SDM dalam suatu instansi/perusahaan serta mengembangkan karir pegawai menjadi lebih baik.

2.1.4 Adopsi Layanan/*Actual Usage* (AU)

Actual use adalah sebuah perilaku nyata dalam mengadopsi suatu sistem. *Actual system usage* diartikan sebagai bentuk respon psikomotor eksternal yang diukur oleh seseorang dengan penggunaan nyata (Davis, 1989). *Actual System Usage* adalah kondisi nyata penggunaan sistem (Wibowo, 2006:3). Dalam konteks penggunaan sistem teknologi informasi, perilaku dikonsepskan dalam penggunaan sesungguhnya (*actual use*) yang merupakan bentuk pengukuran terhadap frekuensi dan durasi waktu penggunaan teknologi. Pengukuran penggunaan sesungguhnya (*actual use*) diukur sebagai jumlah waktu yang digunakan untuk berinteraksi dengan suatu teknologi dan besarnya frekuensi penggunaannya. Seseorang akan puas menggunakan sistem jika meyakini bahwa sistem tersebut mudah digunakan dan akan meningkatkan produktifitasnya, yang tercermin dari kondisi nyata penggunaan.

Rigopoulos dan Askounis (2007) menyatakan bahwa *actual usage* diukur berdasarkan penggunaan yang berulang-ulang dan penggunaan yang lebih sering. *Actual Usage* atau penggunaan teknologi merupakan jumlah penggunaan suatu teknologi dalam unit per waktu (Morris dan Dillon, 1997). *Actual usage* dijelaskan dengan beberapa indikator antara lain: (Morris dan Dillon, 1997).

- a. Kontinu atau terus menerus dimana sistem dilakukan terus menerus sesuai kebutuhan
- b. Layanan digunakan lebih banyak pemakai dalam penerapan segala bidang
- c. Layanan digunakan untuk informasi bisnis dalam hal ini keperluan bisnis diperoleh secara cepat.
- d. Layanan digunakan untuk informasi pribadi, dimana penggunaan sistem informasi untuk pemenuhan kebutuhan informasi pribadi.
- e. Layanan digunakan untuk seluruh informasi, dimana penggunaan sistem diterapkan untuk memperoleh seluruh informasi yang dibutuhkan pemakai.

Layanan digunakan untuk informasi tertentu dimana pemakai menggunakan sistem dalam memilih atau mengklasifikasikan informasi.

2.1.5 Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)

a. Sejarah SIMDA

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemerintah daerah wajib menyusun laporan keuangan untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan daerahnya. Untuk menghasilkan laporan keuangan tersebut diperlukan suatu sistem yang dapat diandalkan (*reliable*), yaitu sistem yang mampu mengolah data-data (*input*) dan menghasilkan informasi (*output*) yang dapat digunakan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan.

Departemen Dalam Negeri telah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Permendagri tersebut menjelaskan siklus keuangan daerah mulai dari tahapan perencanaan, penganggaran, penatausahaan, serta akuntansi dan pertanggungjawaban keuangan daerah. Selain itu juga disajikan sistem dan prosedur keuangan daerah beserta contoh-contoh formulir yang bisa digunakan oleh pemda baik secara manual maupun terkomputerisasi (*computerized*). Penyajian laporan keuangan dalam permendagri ini telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP).

BPKP dalam hal ini Deputi Pengawasan Bidang Penyelenggaraan Keuangan Daerah memberikan respon positif atas terbitnya permendagri ini, dengan menyusun suatu program aplikasi yang dapat digunakan oleh pemda dalam rangka pengelolaan keuangan daerahnya. Program aplikasi dimaksud adalah Program Aplikasi Komputer SIMDA Versi 2.1 yang merupakan pengembangan lebih lanjut dari program aplikasi sebelumnya yaitu Program Aplikasi Komputer SIMDA Versi 2.0. Program aplikasi ini telah diperkenalkan pada tanggal 29 Agustus 2006 oleh Deputi Pengawasan Bidang Penyelenggaraan Keuangan Daerah bertepatan dengan pelaksanaan kegiatan Forum SAKD di Pusdiklatwas BPKP, Ciawi Bogor. Adanya program aplikasi ini diharapkan bisa memberikan manfaat lebih kepada pemda terutama dalam penyusunan APBD.

b. Produk SIMDA

Adapun beberapa produk SIMDA antara lain sebagai berikut :

1. Program Aplikasi SIMDA Keuangan Versi 2.7.0.6

Program aplikasi ini digunakan untuk pengelolaan keuangan daerah secara terintegrasi, meliputi penganggaran, penatausahaan, akuntansi dan pelaporannya.

Output aplikasi ini antara lain:

a) Penganggaran

Rencana Kerja Anggaran (RKA), RAPBD dan Rancangan Penjabaran APBD, APBD dan Penjabaran APBD beserta perubahannya, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA).

b) Penatausahaan

Surat Penyediaan Dana (SPD), Surat Permintaan Pembayaran (SPP), Surat Perintah Membayar (SPM), SPJ, Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D), Surat Tanda Setoran (STS), beserta register-register, dan formulir-formulir pengendalian anggaran lainnya.

c) Akuntansi dan Pelaporan

Jurnal, Buku Besar, Buku Pembantu, Laporan Keuangan (Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Arus Kas dan Neraca), Perda Pertanggungjawaban dan Penjabarannya.

2. Program Aplikasi SIMDA BMD Versi 2.69 dan Versi 2.0.69

Program aplikasi ini digunakan untuk pengelolaan barang daerah meliputi perencanaan, pengadaan, penatausahaan, penghapusan dan akuntansi barang daerah. Output aplikasi ini antara lain :

a) Perencanaan

Daftar Kebutuhan Barang dan Pemeliharaan, Daftar Rencana Pengadaan Barang Daerah dan Daftar Rencana Pemeliharaan Barang Daerah.

b) Pengadaan

Daftar Hasil Pengadaan, Daftar Hasil Pemeliharaan Barang, dan Daftar Kontrak Pengadaan.

c) Penatausahaan

Kartu Inventaris Barang (KIB), Kartu (sejarah) Barang, Kartu Inventaris ruangan (KIR), Buku Inventaris (BI), Daftar Mutasi Barang Daerah, dan Rekap Hasil Sensus, serta Label Barang.

d) Penghapusan

SK Penghapusan, Lampiran SK Penghapusan dan Daftar Barang yang Dihapuskan

e) Akuntansi

Daftar Barang yang masuk Neraca (*Intracomptable*), Daftar Barang *Extra Comptable*, Lampiran Neraca, Daftar Penyusutan Aset Tetap, dan Daftar Aset Lainnya (Barang Rusak Berat), serta Rekapitulasi Barang Per SKPD.

Aplikasi SIMDA BMD dikembangkan dalam dua basis, yaitu berbasis dekstop dan berbasis Web serta dapat dikoneksikan dengan GIS.

3. Program Aplikasi Komputer SIMDA Gaji

Aplikasi Komputer SIMDA Gaji dikembangkan berdasarkan kebutuhan pemerintah daerah dalam pengelolaan penggajian pegawainya. Aplikasi ini akan membantu pemda untuk memproses penggajian secara lebih cepat, akurat serta menghasilkan dokumen penggajian yang dapat diandalkan.

Ouput dari aplikasi adalah sebagai berikut:

- a) Daftar Gaji, Rapel, Gaji Terusan, Perhitungan Pajak.
- b) Daftar Pegawai.
- c) Register- register.

4. Program Aplikasi Komputer SIMDA Pendapatan Versi 1.2.0.9

Tujuan pengembangan aplikasi ini adalah sebagai sarana optimalisasi pajak/retribusi daerah serta agar pemerintah daerah dapat menghasilkan laporan-laporan pengelolaan pendapatan dan piutang sebagai dokumen pendukung laporan keuangan pemerintah daerah yang dapat diandalkan.

Ouput dari aplikasi antara lain sebagai berikut:

- a) Pendataan

Formulir Pendaftaran, Tanda Terima Pendaftaran, Kartu NPWP/RD, Daftar Wajib Pajak/Retribusi, Daftar SPTP/RD, dan Kartu Data.

b) Penetapan

Nota Perhitungan Pajak/Retribusi Daerah, SKP/RD (Surat Ketetapan Pajak/Retribusi Daerah), Daftar SPKP/RD, SKP/RD Tambahan, SKPD/R Kurang Bayar, SKP/RD Nihil, Daftar Surat Ketetapan Pajak/Retribusi Daerah dan Daftar Tunggal Pajak/Retribusi Daerah

c) Penatausahaan

Laporan Penerimaan Harian, Laporan Realisasi Penerimaan, Kartu Piutang, Buku Pembantu Rincian Penerimaan per Obyek, STS (Surat Tanda Setoran) dan Buku Kas Umum.

c. Keunggulan dan Manfaat Penggunaan SIMDA

1. Sesuai peraturan perundang-undangan

Aplikasi SIMDA Keuangan di desain berdasarkan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti :

- a). Undang-undang nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara,
- b). Undang undang nomor 1 tahun 2004 tentang perbendaharaan Negara,
- c). UU No. 25 tahun 2004 Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional,
- d). UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah,
- e). UU No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah,
- f). Peraturan Pemerintah RI nomor 20 tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah
- g). PP No. 24 tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan
- h). PP No. 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- i). PP No. 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah,
- j). PP Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah,

- k). PP Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan,
 - l). Permendagri 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah,
 - m). Permendagri Nomor 17 tahun 2007 tentang Pengelolaan barang Milik Daerah,
 - n). Permendagri Nomor 59 tahun 2007 tentang Perubahan atas Permendagri Nomor 13 tahun 2006,
 - o). Permendagri 20 tahun 2009 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Dana Alokasi Khusus,
 - p). Permendagri 21 Tahun 2011,
 - q). Permendagri 32 Tahun 2011,
2. Terintegrasi
- Aplikasi SIMDA dapat diimplementasikan untuk pengelolaan keuangan daerah secara terintegrasi, menggunakan teknologi multi user dan teknologi *client/server*, dari penyusunan anggaran, pelaksanaan anggaran, dan pertanggungjawaban keuangan baik dilaksanakan di SKPKD maupun di SKPD, sehingga mempunyai keuntungan :
- a). Pengendalian transaksi terjamin
 - b). Efisien dalam melakukan penatausahaan, hanya membutuhkan satu kali input data transaksi sehingga menghemat waktu, tenaga dan biaya.
 - c). Cepat, akurat dan efisien dalam menghasilkan informasi keuangan.
3. Transfer of Knowledge, *adalah* mentransfer ilmu pengetahuan dan pemahaman. Dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam hal:
- a). Penguasaan disiplin ilmu akuntansi dan audit,
 - b). Penguasaan *business process* pengelolaan keuangan daerah, dan
 - c). Pengalaman praktis pengelolaan keuangan daerah,
- serta didukung dengan kantor Perwakilan BPKP yang dapat menjangkau seluruh pemerintah daerah, maka BPKP dapat membimbing dan mengasistensi pengelola keuangan daerah untuk mengimplementasi sistem pengelolaan keuangan daerah sesuai ketentuan dan kebutuhan manajemen dengan menggunakan aplikasi SIMDA. Bimbingan dan asistensi tersebut merupakan proses *transfer of*

knowledge dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapasitas SDM pemerintah daerah .

4. Kesenambungan Pemeliharaan

Dengan komitmen dan dukungan dari pimpinan dan eksistensi BPKP maka pengembangan dan perbaikan Aplikasi SIMDA masih terus dilakukan meliputi :

- a) Penyempurnaan dan Perbaikan Aplikasi SIMDA mengikuti praktik pengelolaan keuangan terbaik
- b) Penyesuaian dengan peraturan yang terbit kemudian
- c) Pemeliharaan dan asistensi kepada pemerintah daerah yang menimplementasikan

5. Mudah Digunakan

Fitur-fitur sederhana, mudah dimengerti dan dipelajari. Dengan melakukan transaksi keuangan pemerintah daerah sehari-hari menggunakan aplikasi ini (output dokumen transaksi seperti SPD, SPP, SPM, dan SP2D), secara otomatis catatan dan laporan keuangan dapat dihasilkan (output catatan akuntansi seperti buku jurnal, buku besar, dan laporan

2.1.6 Kinerja SIMDA

Suatu sistem dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk menunjang kinerjanya, baik yang berskala kecil maupun besar. Supaya dapat berjalan dengan baik diperlukan kerjasama diantara unsur-unsur yang terkait dalam sistem tersebut. Pengertian sistem adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai tujuan (McLeod, 2001). Menurut Jogiyanto, sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu (Jogiyanto, 2006). Sistem terdiri dari unsur-unsur seperti masukan (*input*), pengolahan (*processing*), serta keluaran (*output*) (Sutanta, 2004).

Khalil (1997) dalam Jen (2002) mengukur efektifitas sistem informasi dengan menggunakan kepuasan pemakai dan pemakaian sistem. Soegiharto (2001) mengukur kinerja SIA dari sisi pemakai dengan membagi kinerja SIMDA akuntansi ke dalam dua bagian yaitu kepuasan pemakai informasi dan pemakaian sistem informasi sebagai pengganti variabel kinerja SIA. Penelitian ini mengacu pada penelitian Choe (2000) dan Soegiharto (2001) dalam Jen (2002).

Pada penelitian ini peneliti mengukur kinerja SIA dari penggunaan SIA itu sendiri oleh para karyawan pada Departemen Akuntansi Keuangan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan mereka untuk mengolah data-data keuangan menjadi informasi Akuntansi. Penelitian yang dilakukan oleh Hamilton dan Chervany (1981), Ives dan Olson (1984) dalam Jen (2002) menunjukkan sistem informasi yang banyak digunakan menunjukkan keberhasilan sebuah sistem informasi manajemen. Sedangkan penelitian yang dilakukan Jahangir *et al.* (2000) dalam Jen (2002) menunjukkan perbedaan penentuan keberhasilan komputer adalah tidak berdiri sendiri sehingga pemakaian sistem digunakan untuk melakukan penelitian mengenai sistem informasi.

Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya (Jogiyanto, 2006). Menurut Sutabri informasi adalah data yang telah di klasifikasi atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan (Sutabri, 2005). Informasi adalah data yang berguna yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat (Bodanr dan Hopwood, 1996: 1).

Kegunaan informasi adalah untuk mengurangi ketidakpastian di dalam proses pengambilan keputusan tentang suatu keadaan. Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya untuk mendapatkan informasi tersebut. Kualitas informasi sangat dipengaruhi atau ditentukan oleh beberapa hal yaitu: relevan (*relevancy*), akurat (*accuracy*), tepat waktu (*time liness*), ekonomis (*economy*), efisien (*efficiency*), ketersediaan (*availability*), dapat dipercaya (*reliability*), dan konsisten (Sutanta, 2004).

Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak keluar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan (Sutabri, 2005). Menurut McLeod, sistem informasi merupakan sistem yang mempunyai kemampuan untuk mengumpulkan informasi dari semua sumber dan menggunakan berbagai media untuk menampilkan informasi (McLeod, 2001). Sistem informasi berbeda dari proses bisnis. Sistem informasi membantu untuk mengontrol kinerja proses bisnis (O'Brien, 2013:56). Sistem informasi mendapatkan input berupa data-data atau kejadian dalam perusahaan, diubah dengan pengolah informasi untuk memperoleh informasi (Jogiyanto, 2005:76).

Pengertian sistem informasi menurut James O'Brien dalam bukunya *Management Information Systems* menyebutkan: sistem informasi adalah gabungan yang terorganisasi dari manusia, perangkat lunak, perangkat keras. Callieot dan Lapayre (Handayani, 2007) menyatakan bahwa penciptaan suatu informasi yang efektif membutuhkan suatu pengorganisasian untuk mengembangkan sejumlah sistem-sistem pendukung. Penarikan staf yang kompeten dan layak adalah suatu tindakan yang sangat penting. Investasi yang besar dalam perangkat keras, perangkat lunak dan pendukung sistem yang lain adalah sesuatu yang penting, namun tanpa manusia bersumber daya yang kompeten untuk mengkoordinasikan sistem akan menghasilkan informasi yang tidak layak, tidak tepat waktu atau tidak akurat. Sumber informasi adalah data dimana data merupakan bentuk jamak dari bentuk tunggal data item. Kualitas suatu informasi tergantung dari beberapa hal yaitu (Mukhtar, 2002:4):

a. Akurat

Akurat berarti informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak menyesatkan. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan yang dapat merubah atau merusak informasi tersebut.

b. Tepat Waktu

Ini berarti informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Jika pengambilan keputusan terlambat, maka dapat berakibat fatal untuk organisasi.

c. Relevan

Relevan berarti informasi tersebut harus mempunyai manfaat untuk pemakainya.

d. Lengkap

Informasi yang disajikan termasuk di dalamnya semua data-data yang relevan dan tidak mengabaikan kepentingan yang diharapkan oleh pembuat keputusan.

e. Dapat dimengerti

Informasi yang disajikan hendaknya dalam bentuk yang mudah dimengerti oleh pembuat keputusan. Nilai dari informasi ditentukan oleh dua hal yaitu manfaat dan biaya untuk mendapatkannya. Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya untuk mendapatkannya.

Formulasi pendapat ini:

$$\text{Nilai Informasi} = \text{Manfaat} - \text{Biaya}$$

Sistem informasi dapat diartikan sebagai suatu pengorganisasian peralatan untuk mengumpulkan, menginput, memproses, menyimpan, mengatur, mengontrol dan melaporkan informasi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mukhtar (2002), suatu sistem informasi dapat dibagi menurut keberadaannya di suatu perusahaan. Ada sistem informasi informal dan sistem informasi formal. Sistem informasi informal keberadaannya di suatu organisasi tidak diakui secara resmi dan informasi yang dihasilkan seringkali mendukung informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi formal. Sedangkan sistem informasi formal secara eksplisit diakui keberadaannya di perusahaan dan bertanggung jawab untuk menghasilkan informasi.

Selain itu sistem informasi juga dibagi berdasarkan proses yang dijalankan untuk mendapatkan informasi, yaitu sistem informasi manual semua proses untuk memproduksi informasi tidak menggunakan mesin atau komputer, maka sistem informasi otomatis melibatkan mesin atau komputer dalam memproduksi informasi.

Sistem informasi mempunyai komponen yang terdiri dari blok masukan, blok model, blok keluaran, blok teknologi, blok basis data, dan blok kendali. Tujuan sistem informasi (Jogiyanto, 2001):

- a. Sistem informasi bisa meningkatkan produk dan jasa.
- b. Sistem informasi bisa meningkatkan efisiensi.
- c. Sistem informasi bisa meningkatkan proses kerja manajemen.

Untuk mengetahui informasi yang diinginkan tentunya harus menggunakan sistem informasi. Sistem teknologi informasi dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem yang menyediakan informasi bagi semua tingkatan dalam organisasi tersebut kapan saja diperlukan. Sistem ini menyimpan, mengambil, mengubah, mengolah, dan mengkomunikasikan informasi yang diterima dengan menggunakan sistem informasi atau peralatan sistem lainnya.

Menurut Mc Leod (2001):

“Sistem Teknologi Informasi merupakan sistem yang mempunyai kemampuan untuk mengumpulkan informasi dari semua sumber dan menggunakan berbagai media untuk menampilkan informasi”

Mc Leod (2001) menyatakan bahwa sistem teknologi informasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem di dalam suatu organisasi yang merupakan kombinasi dari orang-orang, fasilitas, teknologi, media prosedur-prosedur, dan pengendalian yang ditunjukkan untuk mendapatkan jalur komunikasi penting, memproses tipe transaksi rutin tertentu, member sinyal kepada manajemen dan yang lainnya terhadap kejadian-kejadian internal dan eksternal yang penting dan menyediakan suatu dasar informasi untuk pengambilan keputusan.

Informasi dalam suatu lingkungan sistem teknologi informasi harus mempunyai persyaratan umum sebagai berikut (Mc Leod, 2001) :

- a. Harus diketahui oleh penerima sebagai referensi yang tepat,
- b. Harus sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam proses pembuatan / pengambilan keputusan,

- c. Harus sesuai nilai *surprise*, yaitu hal yang sudah diketahui hendaknya jangan diberikan,
- d. Harus dapat meuntun pamakai untuk membuat keputusan. Suatu keputusan tidak selalu menuntut adanya tindakan.

Sistem teknologi informasi harus mempunyai beberapa sifat seperti (Mc Leod, 2001):

- a. Pemrosesan teknologi yang efektif. Hal ini berhubungan dengan pengujian terhadap data yang masuk, pemakaian perangkat keras dan perangkat lunak yang sesuai.
- b. Menajemen informasi yang efektif. Dengan kata lain, operasi manajemen, keamanan dan keutuhan data yang ada harus diperhatikan.
- c. Keluwesan. Sistem informasi hendaknya cukup luwes untuk menangani suatu macam operasi.
- d. Kepuasan pemakaian. Hal yang paling penting adalah pemakai mengetahui dan puas terhadap sistem informasi.

Sistem informasi teknologi mempunyai enam buah komponen atau disebut juga dengan blok bangunan (*building block*), yaitu :

- a. Komponen input atau komponen masukan,
- b. Komponen model,
- c. Komponen output atau komponen keluaran,
- d. Komponen teknologi,
- e. Komponen basis data,
- f. Komponen kontrol atau komponen pengendalian.

Keenam komponen ini harus ada bersama-sama dan membentuk satu kesatuan. Jika satu atau lebih komponen tersebut tidak ada, maka sistem informasi tidak akan dapat melakukan fungsinya, yaitu pengolahan data dan tidak dapat mencapai tujuannya, yaitu menghasilkan informasi yang relevan, tepat waktu, dan

akurat. Komponen-komponen dari sistem informasi teknologi ini dapat digambarkan sebagai berikut ini (Mc Leod, 2001) :

a. Blok Masukan (*Input Block*).

Input merupakan data yang masuk ke dalam sistem informasi.

b. Blok Model (*Model Block*).

Kombinasi prosedur, logika, dan model matematik yang akan memanipulasi data input dan data yang tersimpan di basis data dengan cara yang sudah ditentukan untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan.

c. Blok Teknologi (*Technology Block*).

Keluaran yang merupakan informasi yang berkualitas dan dokumentasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen serta semua pemakai sistem.

d. Blok Teknologi (*Technology Block*).

Teknologi merupakan kotak alat (*tool box*) dalam sistem informasi. Teknologi digunakan untuk menerima input, menjalankan model, menyimpan dan mengakses data, menghasilkan dan mengirimkan keluaran dan membantu pengendalian dari sistem secara menyeluruh.

e. Blok Basis Data (*Database Block*).

Merupakan kumpulan dari data yang saling berhubungan satu sama lainnya, tersimpan di perangkat keras komputer dan digunakan perangkat lunak untuk memanipulasinya.

f. Blok Kendali (*Control Black*).

Beberapa pengendalian yang dirancang secara khusus untuk menanggulangi gangguan-gangguan terhadap sistem.

Menurut Mc Leod (2001), sistem informasi dikembangkan untuk tujuan yang berbeda-beda tergantung pada kebutuhan bisnis. *Transaction Processing System* (TPS) berfungsi pada level organisasi; *Office Automation System* (OAS) dan pendukung *Knowledge Work System* (KWS) yang bekerja pada *level knowledge*. Sistem-sistem pada level yang lebih tinggi meliputi Sistem Informasi Manajemen (SIM), dan *Decision Support System* (DSS). Sistem ahli menerapkan keahlian

pembatasan keputusan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan khusus dan terstruktur. Pada level manajemen strategis kita menemukan *Executive Support System* (ESS), *Group Decision Support System* (GDSS), dan yang lebih umum dijelaskan sebagai *Computer Supported Collaboration Work System* (CSCWS) yang membantu para pembuat keputusan untuk beranekaragaman organisasi tak terstruktur atau semi terstruktur.

Karakteristik dari kinerja SIMDA sebagai berikut ini : (Mc Leod, 2001)

- a. Sistem informasi mampu membantu departemen berfungsi dengan baik
- b. Sistem informasi sangat penting dalam kesuksesan kinerja departemen
- c. Sistem informasi mampu meningkatkan kepuasan kerja
- d. Sistem informasi selalu memberikan informasi yang dibutuhkan departemen
- e. Sistem informasi di dalam aplikasi digunakan untuk mengakses informasi guna memenuhi kebutuhan
- f. Sistem informasi mampu mengerjakan tugas yang ada di departemen
- g. Sistem informasi dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan dan misi
- h. Sistem informasi dengan mudah melakukan penyesuaian pada berbagai kondisi baru sesuai dengan perkembangan kebutuhan informasi sekarang dan di masa mendatang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pendapat para peneliti seperti Baroudi, Olson, dan Ives (1986) dalam Soegiharto (2001) sepakat mengarahkan penggunaan sistem sebagai tolak keberhasilan sistem. Para peneliti yang lain seperti Montazemy (1988) dalam Soegiharto (2001) menyatakan kepuasan pengguna informasi dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan sistem. Penggunaan sistem dan kepuasan pengguna informasi adalah tolak ukur keberhasilan sistem informasi. Kedua *konstruk* tersebut (penggunaan sistem dan kepuasan pengguna informasi) telah digunakan dalam riset sistem informasi sebagai pengganti untuk mengukur kinerja (*performance*) Sistem

Informasi Akuntansi (SIA) (Soegiharto, 2001). Penelitian Soegiharto (2001) mendapati hasil bahwa satu-satunya hubungan yang positif signifikan adalah antara keterlibatan pengguna dengan penggunaan sistem. Variabel-variabel lainnya tidak menunjukkan hubungan dengan kinerja SIA. Selain itu didapatkan hubungan signifikan negatif antara formalisasi pengembangan SI dengan penggunaan sistem. Soegiharto (2001) dalam temuannya tersebut sebagian mendukung dan sebagian kontradiktif dengan hasil-hasil penelitian sejenis. Pengujian perbedaan tingkat kinerja SIA antara perusahaan yang memiliki pelatihan pengguna, komite pengendali SI, dan lokasi departemen SI, menunjukkan terdapat hubungan terbalik dimana kinerja SIA lebih tinggi dalam organisasi yang tidak mempunyai komite organisasi dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai komite pengendali SI.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Komara (2005) yang menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SIMDA pemerintahan yaitu, kepuasan pengguna, penggunaan sistem informasi, keterlibatan pengguna, kapabilitas personal SI, ukuran organisasi, dukungan *top management*, formalisasi pengembangan SI, pelatihan pengguna, komite pengendalian SI, lokasi departemen SI. Hasil penelitiannya menyatakan keterlibatan pengguna, Ukuran organisasi, dukungan *top management* dan formalisasi pengembangan SI berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Sedangkan faktor pelatihan pengguna, komite pengendalian SI dan lokasi departemen SI terhadap kepuasan pengguna dan penggunaan sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja SIA.

Imana (2013) meneliti tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja SIMDA akuntansi (studi kasus pada swalayan di Kota Tanjung Pinang). Hasil dari penelitian ini menunjukkan faktor kemampuan teknik personal sistem informasi akuntansi, formalisasi pengembangan sistem informasi akuntansi, program pelatihan pemakai sistem informasi akuntansi, dan ukuran organisasi yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja SIMDA akuntansi, sementara faktor keterlibatan pemakai dalam pengembangan sistem informasi akuntansi dan dukungan manajemen puncak,

tidak berpengaruh terhadap kinerja SIMDA akuntansi pada 7 swalayan yang ada dikota Tanjungpinang

Salmaiyah (2013) meneliti tentang Pengaruh Partisipasi, Kemampuan Teknik, Formalisasi, Pelatihan Sistem Terhadap Kinerja SIMDA Akuntansi Pada Bank Umum Yang Ada di Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh partisipasi pemakai sistem informasi, kemampuan teknik pemakai sistem informasi, formalisasi pengembangan sistem informasi dan pelatihan pemakai sistem terhadap kinerja SIMDA akuntansi. Objek penelitian adalah Kinerja SIA pada bank umum yang terdapat di Kota Pekanbaru sejumlah 36 Bank yang beroperasi pada tahun 2012. Metode penelitian adalah analisis regresi berganda dengan bantuan kuisisioner untuk mengumpulkan data primer. Dari 72 kuisisioner yang disebarakan, kuisisioner yang kembali dan layak untuk diteliti adalah 56 kuisisioner (77,8%). Hasil penelitian variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIA adalah partisipasi pemakai sistem informasi. Semakin tinggi tingkat partisipasi penggunaan sistem akan berpengaruh pada semakin tingginya tingkat kinerja SIA, begitu pula sebaliknya. Sementara itu, kemampuan teknik pemakai sistem informasi, formalisasi pengembangan sistem informasi dan pelatihan pemakai sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja SIA.

Permasalahan muncul karena terdapat perbedaan pada hasil penelitian Komara (2005) dengan Jen (2002) dan Almilia dan Brilliantine (2007). Pada penelitian Jen (2002) menunjukkan bahwa variabel kemampuan teknik personal Sistem Informasi, dari koefisien korelasinya menunjukkan hubungan positif terhadap variabel kepuasan pengguna sedangkan pada Almilia dan Brilliantine (2007). Menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan pengguna dalam proses pengembangan sistem dengan kinerja SIA. Faktor ukuran organisasi penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ukuran organisasi dengan kinerja SIA serta dalam faktor formalisasi pengembangan SIA menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antar formalisasi pengembangan SIA.

2.3 Kerangka Konseptual

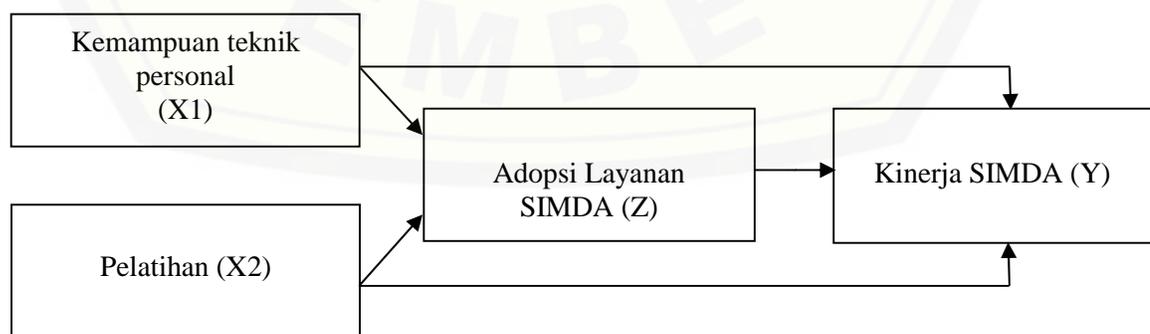
Berdasarkan uraian landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, berikut ini adalah gambaran kerangka konseptual yang berfungsi sebagai acuan dan sekaligus mencerminkan pola pikir yang digunakan sebagai dasar penyusunan dan perumusan hipotesis.

Kemampuan teknik personal adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang diperoleh dari pengalaman dan dari pendidikan atau pelatihan yang pernah diikuti. Menurut hasil penelitian Fani (2012) menemukan bahwa kemampuan tehnik personal berpengaruh positif terhadap adopsi layanan informasi sedangkan Wiliandari (2016) menyatakan bahwa pelatihan sistem informasi yang di berikan mampu meningkatkan adopsi layanan informasi.

Kemampuan teknik personal dan program pelatihan mempunyai pengaruh terhadap implementasi SIMDA, hal ini sesuai dengan Imana (2013) yang menyatakan bahwa faktor kemampuan teknik personal, dan program pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SIMDA akuntansi.

Selain beberapa faktor di atas, kualitas sistem informasi mempunyai peranan penting dalam intensitas pemakaian, sebagaimana dinyatakan oleh Tumarni (2015) bahwa semakin tinggi kualitas sistem informasi maka pemakai akan terus menggunakan sistem tersebut.

Adapun kerangka pemikiran teoritis ini dapat ditunjukkan dalam Gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Penjelasan :

- a. Variabel independen adalah kemampuan teknik personal dan pelatihan.
- b. Variabel *Intervening* adalah adopsi layanan yang menjadi variabel antara antara kemampuan teknik personal dan program pelatihan terhadap kinerja SIMDA.
- c. Variabel dependen adalah kinerja SIMDA (Y).

Kerangka konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung antara variabel kemampuan teknik personal terhadap adopsi layanan serta pelatihan terhadap adopsi layanan, kemampuan teknik personal serta pelatihan terhadap kinerja SIMDA dan pengaruh adopsi layanan terhadap kinerja SIMDA.

2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang belum teruji dan menyelaraskan suatu fakta atau fenomena jawaban masalah penelitian, berdasarkan telaah konsep-konsep teoritis yang perlu diuji secara empiris (Indriantoro dan Supomo, 1999:73).

2.4.1 Pengaruh Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja SIMDA

Menurut Srimindarti dan Puspitasari (2012), mengungkapkan bahwa Kemampuan teknik personal disini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemakai sistem informasi akuntansi. Ada dua jenis kemampuan teknik yaitu kemampuan spesialis (meliputi teknik desain sistem yang berhubungan dengan sistem, komputer, dan model sistem), dan kemampuan umum (meliputi teknik analisis yang berhubungan dengan organisasi, manusia, dan lingkungan sekitarnya).

Kemampuan teknik personal disini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemakai sistem informasi. Ada dua jenis kemampuan teknik yaitu kemampuan spesialis (meliputi teknik desain sistem yang berhubungan dengan sistem, komputer, dan model sistem), dan kemampuan umum (meliputi teknik analisis yang berhubungan dengan organisasi, manusia, dan lingkungan sekitarnya). Kemampuan teknik personal yang baik akan memacu pengguna untuk memakai sistem informasi akuntansi sehingga kinerja SIMDA akuntansi menjadi lebih tinggi.

Pemakai sistem informasi yang memiliki teknik baik yang berasal dari pendidikan yang pernah ditempuh atau dari pengalaman menggunakan sistem akan meningkatkan kepuasan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi. Hal ini menyebabkan pemakai tersebut akan terus menggunakan sistem informasi akuntansi untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya karena pemakai memiliki pengetahuan dan kemampuan memadai

Jen (2002) berpendapat bahwa semakin tinggi kemampuan teknik personal SIA akan meningkatkan kinerja SIA dikarenakan adanya hubungan positif antara kemampuan teknik personal SIA dengan kinerja SIA. Kemampuan Teknik Personal pemakai sistem informasi berperan penting dalam pengembangan sistem informasi untuk dapat menghasilkan informasi guna menciptakan laporan perencanaan yang akurat. Oleh karena itu, setiap karyawan harus dapat menguasai penggunaan sistem berbasis komputer agar dapat memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi, dapat menyimpan data dan mengambil data dalam jumlah yang besar, dapat mengurangi kesalahan matematik, menghasilkan laporan tepat waktu dalam berbagai bentuk, serta dapat menjadi alat bantu keputusan (Yullian, 2011:6).

H_1 : Kemampuan teknik personal berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIMDA

2.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja SIMDA.

Adanya pelatihan, pemakai bisa mendapatkan kemampuan untuk mengidentifikasi persyaratan informasi mereka dan kesungguhan serta keterbatasan sistem informasi dan kemampuan ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja Montazemi (dalam Komara, 2005). Riset Holmes dan Nicholls (dalam Komara, 2005) menunjukkan bahwa pelatihan formal berpengaruh terhadap penyiapan informasi pemerintahan. Para peneliti lainnya telah mengajukan hubungan positif antara pelatihan pemakai, sikap pemakai, dan keberhasilan sistem informasi. Demikian menurut Cheney, Sanders Courtney, Yaverbaum, dan Nosek, Nelson dan Cheney (dalam Komara,2005).

Untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya informasi serta pendayagunaan teknologi informasi dan komunikasi (*e-literacy*), baik di kalangan pemerintah dan pemerintah daerah otonom maupun di kalangan masyarakat dalam rangka mengembangkan budaya informasi ke arah terwujudnya masyarakat informasi (*information society*). Peningkatan melalui pemberian penghargaan / apresiasi kepada seluruh sumber daya manusia bidang informasi dan komunikasi di pemerintah pusat dan daerah serta masyarakat yang secara aktif mengembangkan inovasi menjadi karya yang bermanfaat bagi pengembangan dan pelaksanaan *e-government*. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis kedua, yaitu :

H_2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIMDA

2.4.3 Pengaruh Kemampuan Teknik Personal Terhadap Adopsi Layanan SIMDA

Pemakai atau pengguna merupakan suatu hal yang tidak terlepas penerapan teknologi, selain itu keberadaan manusia sangat berperan penting dalam penerapan teknologi. Kecanggihan teknologi yang ada tidak akan ada artinya jika dalam perencanaan sistemnya tidak memperhatikan faktor manusia sebagai pemakainya, maka dapat dipastikan akan terjadi banyak hambatan yang disebabkan adanya ketidaksesuaian antara teknologi yang digunakan dengan pemakainya.

Adopsi layanan sistem informasi dipengaruhi oleh kemampuan teknik personal. Personal yang memiliki kemampuan dalam penggunaan SIA akan dapat mengoperasikan sistem dengan baik sehingga kinerja SIA lebih tinggi, hal ini menunjukkan semakin efektifnya penggunaan SIA (Hary, 2014). Apabila kemampuan tehnik personal semakin baik maka adopsi layanan informasi yang diberikan juga akan semakin baik. Fani (2012) menemukan bahwa kemampuan tehnik personal berpengaruh positif terhadap adopsi layanan informasi. Wilayanti dan Dharmadiaksa (2015) menemukan bahwa kemampuan tehnik personal dapat meningkatkan adopsi layanan sistem informasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis ketiga, yaitu :

H₃ : Kemampuan teknik personal berpengaruh signifikan terhadap adopsi layanan SIMDA.

2.4.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Adopsi Layanan SIMDA

Menurut Siagian (2000:65), pelatihan adalah fungsi yang berdiri sendiri atau berbentuk departemen. Mayoritas organisasi mendefinisikan pelatihan atau pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari Departemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar untuk proses pemberian pembelajaran bagi karyawan baru atau keterampilan dasar bagi karyawan yang membutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan (Dessler, 2013).

Sistem yang mempunyai peran penting dalam organisasi / instansi / perusahaan dan merubah cara menangkap, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi dengan tujuan untuk memberikan kemudahan bagi para akuntan untuk menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, tepat waktu, lengkap, dapat dipahami dan teruji. Wiliandari (2016) menyatakan bahwa pelatihan sistem informasi yang di berikan mampu meningkatkan adopsi layanan informasi. Berdasarkan uraian dapat dirumuskan hipotesis keempat, yaitu :

H₄ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap adopsi layanan SIMDA.

2.4.5 Pengaruh Adopsi layanan SIMDA Terhadap Kinerja SIMDA

Adanya adopsi layanan informasi yang baik akan meningkatkan kinerja SIMDA semakin tinggi akibat pengguna informasi tepat sasaran. Peningkatan melalui pemberian penghargaan/apresiasi kepada seluruh sumber daya baik kemampuan personal dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja sistem.

Adopsi layanan informasi akuntansi yang baik adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dan perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral etika yang pada hasil akhirnya menjadi sebuah informasi akuntansi sehingga meningkatkan adopsi layanan informasi. Tumarni (2015),

menyatakan bahwa semakin tinggi kualitas sistem informasi maka pemakai akan terus menggunakan sistem tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis kelima, yaitu :

H₅ : Adopsi layanan SIMDA berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIMDA



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, Penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian. Penelitian ini akan menjelaskan variabel kemampuan teknik personal terhadap adopsi layanan serta program pelatihan terhadap adopsi layanan, kemampuan teknik personal serta program pelatihan terhadap kinerja SIMDA dan pengaruh adopsi layanan terhadap kinerja SIMDA. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah operator SIMDA Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di Pemerintah Kabupaten Bondowoso sebanyak 62 orang, dengan komposisi OPD sebagai berikut :

Tabel. 3.1 Populasi di OPD Pemerintah Kabupaten Bondowoso

No	OPD	Jumlah Operator
1	Badan	7
2	Dinas	15
3	Kecamatan	26
4	Inspektorat	1
5	RSUD	1
6	Satuan Pamong Praja	1
7	Sekretariat DPRD	1
8	Sekretariat Daerah (8 Bagian)	11
	Jumlah	62

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bondowoso, 2017

Jumlah populasi pada Tabel 3.1 diperoleh dari jumlah aparatur yang berkepentingan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: operator SIMDA/penyusun laporan keuangan. Setiap OPD memiliki 2 atau 1 orang operator SIMDA/penyusun laporan keuangan.

Sampel penelitian menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 62 orang operator SIMDA di OPD Pemerintah Kabupaten Bondowoso.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, maka harus ditentukan terlebih dahulu sumber data yang akan diambil. Arikunto menjelaskan (2010:172) Sumber data dalam suatu penelitian adalah subjek dimana suatu data dapat diperoleh Untuk mempermudah mengidentifikasi sumber data. Bila dilihat dari sumber datanya, untuk mempermudah penelitian ini maka peneliti mengidentifikasi sumber data menjadi dua bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi langsung, dan survei. Survei dilaksanakan dengan memberikan kuisioner kepada responden secara langsung, yaitu operator SIMDA Keuangan pada OPD di Pemerintah Kabupaten Bondowoso.

2. Data Sekunder

Dokumen yang dihasilkan oleh seseorang dapat menjadi sumber penting ataupun bukti baik bukti utama maupun tambahan. Dokumen mampu bertahan sepanjang waktu. Dokumen terdiri dari kata-kata, gambar yang telah direkam tanpa campur tangan peneliti dalam bentuk tulisan, catatan, suara, gambar, dan digital (Daymon, 2008 : 344). Dokumentasi digunakan untuk mengungkap realitas sosial yang terjadi seperti data melalui penelitian terdahulu, buku-buku, jurnal dan artikel yang terkait dengan penelitian.

3.4 Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran Variabel

3.4.1 Identifikasi Variabel

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dipaparkan, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas, yang terdiri dari :
 - 1) Kemampuan Teknik Personal (X1)
 - 2) Program Pelatihan (X2).
- b. Variabel intervening adalah adopsi layanan (Z)
- c. Variabel terikat adalah kinerja SIMDA (Y).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka berikut dikemukakan definisi operasional variabel dengan maksud untuk memberikan gambaran tentang konsep masing-masing variabel sehingga tidak bias interpretasi.

a. Variabel Independen

Ada 2 (dua) variabel independen dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Kemampuan teknik personal (X1) ini berkaitan dengan kompetensi dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. Kemampuan tehnik personal diukur dengan indikator sebagai berikut :
 - a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang yang di gelutinya, diukur melalui :
 - (1) Tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.
 - (2) Tupoksi organisasi instansi.
 - b) Kemampuan (*abilities*) didasarkan pada kompetensi pemakai sistem informasi dalam menjalankan sistem informasi yang ada dengan item:
 - (1) Kemampuan teknik.

- (2) Kemampuan teori.
 - c) Keahlian (*skills*) adalah ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Program pelatihan (X2) ini berkaitan dengan mengukur keefektivitas dari kegiatan pelatihan sehingga pelatihan tersebut dapat memberikan kontribusi yang optimal. Indikator pelatihan diukur dengan :
 - a) Jenis pelatihan
Variasi pelatihan yang dilaksanakan.
 - b) Peserta pelatihan
Proses rekrutmen peserta pelatihan.
 - c) Waktu pelaksanaan adalah periode waktu yang diperlukan untuk melaksanakan pelatihan.
 - d) Metode dan teknik diukur dengan kurikulum pelatihan.
 - i. Teori (%)
 - ii. Praktek (%)
 - e) Instruktur
Kompetensi instruktur pelatihan.
 - f) Materi, sesuai dengan SIMDA terbaru.
- b. Variabel *interviening*

Adopsi Layanan/ *Actual usage* (Z) dalam penelitian ini merupakan bentuk nyata adopsi layanan SIMDA yang dikonsepskan dalam bentuk pengukuran terhadap frekuensi dan durasi waktu penggunaan teknologi. Ada 6 dimensi untuk mengukur variabel *actual usage* dengan indikator-indikator yaitu

 - 1) Kontinuitas pemakaian sistem.
 - 2) Manfaat SIMDA
 - 3) Efektifitas dan Efisiensi SIMDA.
 - 4) SIMDA sebagai sumber informasi.
 - 5) Klasifikasi SIMDA,
 - a). Bidang Perencanaan

- b). Bidang Penatausahaan
- c). Pelaporan Keuangan

c. Variabel Dependen

Kinerja SIMDA (Y) berkaitan dengan kemampuan untuk memproses data melalui program program tertulis sebagai sarana pemerintah atau sektor publik dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja SIMDA dijelaskan dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Fungsi SIMDA di masing-masing OPD.
- 2) Kesuksesan kinerja di masing-masing OPD
- 3) Kepuasan kerja operator
- 4) Fungsi informasi bagi pihak eksternal
- 5) Fungsi informasi bagi pihak internal
- 6) Fungsi keuangan
- 7) Kontribusi SIMDA
- 8) Update sistem terbaru

3.4.3 Skala Pengukuran

Pengukuran pada penelitian ini menggunakan kuisisioner dimana responden mengisi jawaban yang paling tepat dengan “Skala Likert”, yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan sesuai atau tidak sesuai terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Skala yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dalam kuisisioner menggunakan 5 (lima) angka penilaian sebagai berikut :

- a. Jawaban 1 (satu) bobot nilai 1 (satu) dengan kriteria STS (sangat tidak setuju),
- b. Jawaban 2 (dua) bobot nilai 2 (dua) dengan kriteria TS (tidak setuju),
- c. Jawaban 3 (tiga) bobot nilai 3 (tiga) dengan kriteria Netral (Netral),
- d. Jawaban 4 (empat) bobot nilai 4 (empat) dengan kriteria S (setuju),
- e. Jawaban 5 (lima) bobot nilai 5 (lima) dengan kriteria SS (sangat setuju)

3.5 Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Tujuannya untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan demografi responden (jika ada). Ukuran yang digunakan dalam deskripsi antara lain berupa frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, mean, modus), disperse (deviasi standar dan varian) dan koefisien korelasi antara variabel penelitian (Supomo dan Indriantoro, 2002:170).

3.5.2 Tehnik Analisis Data

Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Maka untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas data dengan program SPSS *for windows* versi 20.0, adalah :

a. Uji Instrumen Data

Uji instrumen dilakukan pada item-item kuisisioner penelitian yang dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas sebagai berikut.

1) Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin di ukur (Priyatno, 2008:16). Uji validitas sebuah data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas adalah esens kebenaran penelitian. Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu, mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Kriteria validitas yang dilakukan dengan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) adalah valid jika nilai KMO $> 0,5$ dan *Barlett's Test* dengan signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2002:47).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Sebuah instrument harus reliabel, dalam arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:169).

Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,06 (Ghozali, 2005:42), dengan rumus:

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Dimana :

α = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata kovarians di antara butir

Var = rerata varians dari butir

Setelah menilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2002:42).

b. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel – variabel yang melibatkan lebih dari satu pertanyaan. Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausal antar variabel model bergerak dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas hubungan kausal variabel yang dekat ke sebelah kiri. Keunggulan path dapat mengakomodir pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel *interviening*. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi

variabel yang lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel, kemudian pada setiap variabel dependen akan ada anak panah yang menuju variabel ini dan berfungsi untuk menjelaskan jumlah variabel yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel itu. Dimana koefisien jalur dihitung dengan membuat data persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan.

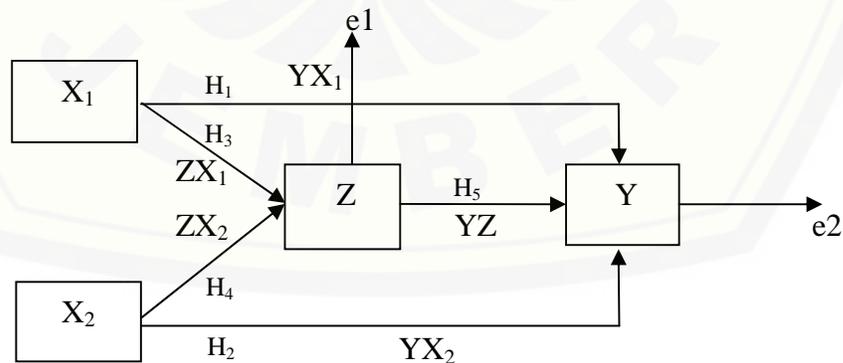
Berikut ini adalah persamaannya :

$$Z = \beta_{zx1} X_1 + \beta_{zx2} X_2 + e_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{yx1} X_1 + \beta_{yx2} X_2 + \beta_{yz} Z + e_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana :

- Y = Kinerja SIMDA
- Z = Adopsi layanan
- X1 = Kemampuan teknik personal
- X2 = Program pelatihan
- = Koefisien variabel bebas
- e1,2 = Variabel pengganggu



Gambar 2. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan :

YX_1 = koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Y

YX_2 = koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Y

ZX_1 = koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Z

ZX_2 = koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Z

YZ = koefisien jalur pengaruh Z terhadap Y

c. Uji Asumsi Path

1). Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dilakukan dengan metode *curve fit*. Rujukan yang digunakan adalah *prinsip parsimony*. Hasil uji dengan nilai p untuk semua bentuk hubungan linier, logaritmik, kuadratik, kubik dan eksponensial ternyata seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian hasilnya signifikan atau nonsignifikan berarti model dikatakan linier (Ljung, 2003). Jika semua hubungan antar variabel yang terdapat di dalam model struktural adalah linier, sehingga asumsi linieritas pada analisis Path adalah terpenuhi.

2). Ko-linier.

Uji ini menunjukkan suatu garis yang sama maksudnya jika ada beberapa variabel exogenous mempengaruhi satu variabel endogenous; atau sebaliknya satu variabel exogenous mempengaruhi beberapa variabel endogenous jika ditarik garis lurus akan membentuk garis-garis yang sama.

d. Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji signifikansi digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Adapun tahapan uji signifikansi adalah sebagai berikut : (Sugiyono, 2008:53)

1) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_u = 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen)

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_u \neq 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen)

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$

3) Membandingkan nilai signifikansi dengan $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan-ketentuan dibawah ini :

(1) Apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

(2) Apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

e. Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh Program pelatihan (X_1) dan Kemampuan teknik personal (X_2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja SIMDA (Y) melalui variabel *intervening* yakni adopsi layanan (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikansinya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari jalur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya. Perhitungan dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

1) *Trimming theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang

tidak signifikan (Riduwan, 2007:127). Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan *Trimming Theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model *trimming* adalah sebagai berikut (Riduwan, 2007:128) :

- a) Merumuskan persamaan struktural
 - b) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - (1) Membuat gambar diagram jalur secara lengkap
 - (2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
 - c) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
 - d) Menghitung secara individual
 - e) Menguji kesesuaian antar model analisis jalur 3
 - f) Merangkum ke dalam tabel
 - g) Memaknai dan menyimpulkan.
- 2) Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE) :
- a). Pengaruh variabel Program pelatihan (X_1) terhadap adopsi layanan (Z)
 $DE_{zx_1} = X_1 \quad Z$
 - b). Pengaruh variabel Kemampuan teknik personal (X_2) terhadap adopsi layanan (Z)
 $DE_{zx_2} = X_2 \quad Z$
 - c). Pengaruh variabel Program pelatihan (X_1) terhadap Kinerja SIMDA (Y)
 $DE_{yx_1} = X_1 \quad Y$
 - d). Pengaruh variabel Kemampuan teknik personal (X_2) terhadap Kinerja SIMDA (Y)
 $DE_{yx_2} = X_2 \quad Y$
 - e). Pengaruh variabel adopsi layanan (Z) terhadap Kinerja SIMDA (Y)
 $DE_{yz} = Z \quad Y$

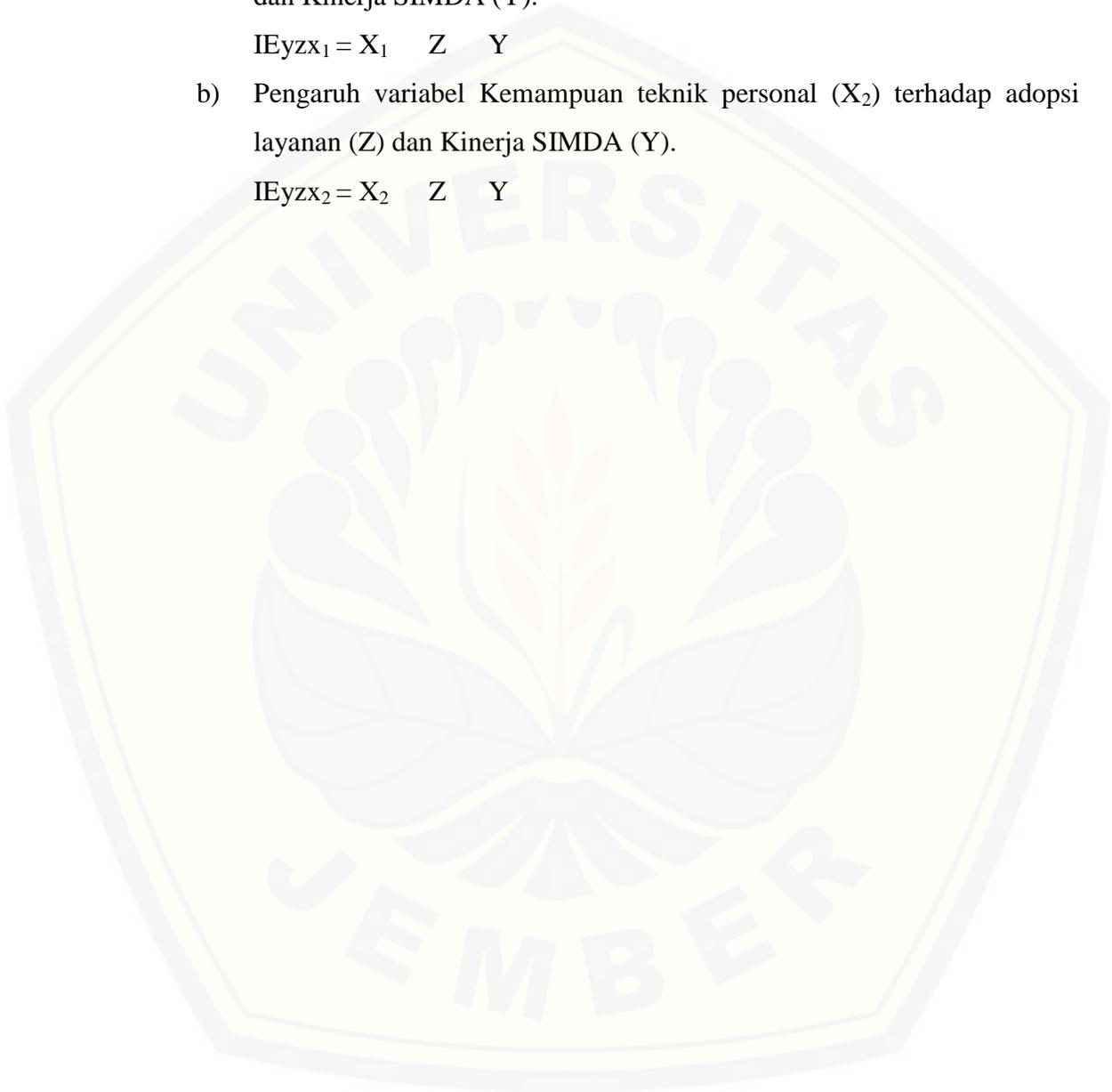
3) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- a) Pengaruh variabel Program pelatihan (X_1) terhadap adopsi layanan (Z) dan Kinerja SIMDA (Y).

$$IE_{yzx_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- b) Pengaruh variabel Kemampuan teknik personal (X_2) terhadap adopsi layanan (Z) dan Kinerja SIMDA (Y).

$$IE_{yzx_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- a. Kemampuan teknik personal berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIMDA. Semakin baik kemampuan tehnik personal maka kinerja SIMDA semakin baik.
- b. Pelatihan operator sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja SIMDA. Pelatihan yang kurang optimal tidak meningkatkan kinerja SIMDA.
- c. Kemampuan teknik personal terhadap adopsi layanan SIMDA. emampuan operator yang semakin meningkat akan meningkatkan adopsi layanan SIMDA.
- d. Pelatihan operator sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja SIMDA. Pelatihan yang kurang optimal tidak meningkatkan adopsi layanan SIMDA.
- e. Adopsi layanan SIMDA berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIMDA. Semakin baik adopsi layanan maka kinerja SIMDA semakin baik.

5.2 Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini, masih terdapat beberapa kelemahan, diantaranya:

- a. Penelitian ini menggunakan kuesioner, memungkinkan jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Beberapa responden meminta untuk meninggalkan kuesioner karena kesibukan mereka. Kuesioner yang tidak diisi di depan peneliti tersebut memungkinkan ketidakseriusan responden dalam menjawab semua pernyataan terkait variabel-variabel yang diteliti.
- b. Keterbatasan waktu untuk bertemu secara langsung dengan responden. Tidak semua responden dapat ditemui peneliti pada saat penyampaian kuesioner di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah, sehingga

peneliti membutuhkan sedikit waktu ekstra agar kuesioner dapat disampaikan kepada responden yang dituju.

- c. Keterbatasan di dalam menggunakan metode analisis, dimana dalam penelitian ini masih menggunakan analisis regresi sederhana sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode analisis yang lain guna kesempurnaan penelitian ini.

5.3 Saran

Saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Perlunya memperluas objek penelitian dan jumlah sampel, tidak hanya satu bagian saja sehingga lebih dapat dijadikan acuan bagi kepentingan generalisasi permasalahan. Juga perlu menambah populasi penelitian agar data yang lebih kompleks dapat terbaca dengan mudah.
- b. Perlu ditambahkan metode wawancara pada saat pengumpulan data untuk menghindari kemungkinan bias atau tidak obyektif dari responden dalam mengisi kuesioner.
- c. Bagi pemerintah Kabupaten Bondowoso dapat meningkatkan kinerja sistem informasi dengan terus melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap sistem yang sesuai dengan lingkungan intern instansi dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga dapat terus bersaing dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, Mujilan. 2012. *Modul Sistem Informasi Akuntansi*. Buku 1. Wima Pers. Madiun.
- Akdon dan Riduwan, 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Alfabeta. Bandung
- Albarda. 2006. *Strategi Implementasi Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk Tata kelola Organisasi (IT-Governance)*. <http://@lss.ee.itb.ac.id.pdf>.
- Alfian, Mohammad, 2014. Analisis Faktor Pendukung Implementasi SIMDA dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada SKPD, *3rd Economics and Business Research Festival*, Edisi 1
- Almilia, L.S. dan Brilliantien, Irmaya. 2006. Faktot-faktor yang mempengaruhi kinerja SIMDA Akuntansi (SIA) pada Bank umum pemerintah di Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Surabaya.
- Almilia, Luciana Spica dan Brilliantien, Irmaya. 2007. *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja SIMDA Akuntansi*. Jurnal Akuntansi.
- Anggadini, Sri Dewi 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anggono, Bambang Dwi. 2006. *Urunan Project E-Government kolaborasi Pengembangan E-Government nasional perspektif otonomi daerah*. http://e_governance.co.id.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azuar. dkk, 2014. *Metodelogi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS. Medan
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2015. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2015*
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2015. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2016*.

- Bardadi, Ali, 2010, Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Perkuliahan pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya, Jurnal Sistem Informasi(JSI) VOL. 2 NO. 1, Universitas Sriwijaya
- Baroudi, JJ., Olson, MH., dan Ives, B. 1983. An Empirical Study of the Impact of User Involvement on System Usage and Information Satisfaction. *Communications of the ACM*, 29, 232-238
- _____. 1986. An Empirical Study of the Impact of User Involvement on System Usage and Information Satisfaction. *Communications of the ACM*, 29, 232-238
- Bodnar dan Hopwood. 1996. *Buku sistem informasi akuntansi*, Edisi 9, Yogyakarta.
- _____. 2006. *Buku sistem informasi akuntansi*, Edisi 9, Yogyakarta.
- Bodnar, George H., and William, S Hopwood. 1996. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Indonesia. Jakarta : Salemba Empat
- BPK Bondowoso, 2016. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2016*.
- Briliantien. 2007. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja SIMDA Akuntansi pada Bank Umum Pemerintah di Wilayah Surabaya dan Sidoarjo*. Surabaya : STIE Perbanas Surabaya
- Bruwer, P.J. 1984. A Descriptive Model of Success for Computerized Based Information Systems. *Economic Journal* Vol.8 No.2
- Byrne, Jeannette M. 2014. Effect of Using a Suspension Training System on Muscle Activation During the Performance of a Front Plank Exercise. *Journal of Strength & Conditioning Research*:
- Choe, J.M, 1996. The Relationships Among Performance of accounting information systems, Influence factors, an Evolution level of Information Systems. : September Volume 2 - Issue 1 - p 2130-2200
- Daymon, Christine dan Immy Holloway. 2008. *Metode-metode Riset Kualitatif dalam Publik Relation dan Marketing Communications*. Penerjemah Cahya wiratama. Yogyakarta. Bentang
- Davis, F.D., 1989. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology, *MIS Quarterly*, 13 (5), pp. 319-339

- DeLone, WH., dan McLean, ER. 1992. Information Systems Success: The Quest for the Dependent Variable. *Information System Research*, 3(1), 60-95
- Departemen pendidikan dan kebudayaan.1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.edisi kedua. Jakarta : balai pustaka.
- Dephutbun dan ITTO. 2000. Modul Pelatihan : *Pelatihan Desain Pelatihan*. Bogor: *Departemen Kehutanan dan Perkebunan dan International Tropical Timber Organization*
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat
- Flippo Edwin B, 2000.*Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.
- Fani, Yogita Nanda. 2012. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai, Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja SIMDA Akuntansi Studi Empiris Pada PT. PLN (Persero) Area Bali Utara (Kantor Pusat). *e-Journal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi*. Volume 3, No. 1
- Firmansyah. 2009. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SIA*. Skripsi Akuntansi. Surabaya.
- Funk, James H. 2005. *Learning Science Process Skill*. Iowa: Kendali/Hunt. Publishing.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.UNDIP. Semarang
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Gibson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Erlangga. Jakarta
- Hall. A. James. 2007. *Accounting information system*, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.
- Handayani, Rini. 2007. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemanfaat Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi*. Symposium Nasional Akuntansi 10. Makasar.

- Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Harimurti .2006. *Pemerintahan Elektronik Menuju Good Governance dan Clean Governance*.<http://harrymurti.multiply.com/journal/item/6>.
- Hartono, Jogiyanto, 2001. *Analisis dan Design Sistem Informasi: pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis*, Andi : Yogyakarta.
- Hartono. 2004. *Statistik untuk penelitian*. Zanafra. Pekanbaru.
- Hary, Gustiyan. 2014. Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SIMDA Akuntansi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Tanjungpinang. Vol. 12, No. 1, Mei 26-40
- Hashim , Muhammad, Asfandyar Yousaf Dan Muhammad Jehangir .2012. The impact of Management Information System on the Overall Performance and Efficiency of the Workforce of the Accountant General (Peshawar): A Research Base Study . *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Volume 2, Issue 2 (2012)*
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Hermasjah dan Azhari. 2002. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan”, Bahan Ajar Pelatihan Kewidyaiswaraan Tingkat Pertama. Jakarta: LAN
- Iin, Puspitasari. 2007. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SIMDA Akuntansi Pasar Swalayan ADA*. Tesis Akuntansi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Imana, K.2013. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SIMDA Akuntansi (Studi Kasus Pada Swalayan Di Kota Tanjungpinang . *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Volume IV No.2*
- Imana, K.2013. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SIMDA Akuntansi (Studi Kasus Pada Swalayan Di Kota Tanjungpinang . *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Volume IV No.2*
- Indriantoro dan Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta

- Jen, Fung, Tjhai. 2002. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SIMDA Akuntansi. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Volume IV No. 2.*
- Jogiyanto, Hartono, 2001, *Analisis & Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Andi Offset, Yogyakarta
- _____, 2005, *Analisis & Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Andi Offset, Yogyakarta
- _____, 2006, *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, ANDI, Yogyakarta
- Junaidi. 2005. *E-government dalam bingkai reformasi administrasi publik menuju good governance*. Jurnal kebijakan dan administrasi publik. Volume 9, nomor 1, Mei 2005. Program Pasca Sarjana. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Karikari, Ama F. , Peter Agyekum Boateng dan Evans O. N. D. Ocansey.2015. The Role of Human Resource InformationSystem in the Process of Manpower Activities. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 424-431
- Karikari, Ama F. , Peter Agyekum Boateng dan Evans O. N. D. Ocansey.2015. The Role of Human Resource InformationSystem in the Process of Manpower Activities. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 424-431
- Kenneth C. Laudon; Jane P.Laudon, 2000,*Management Information Systems, organization and Technology in The Networked Enterprise*”, Prentice-Hall, New Jersey, USA
- Komara, Acep. 2005. *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja SIMDA Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi 8. Solo
- Krisdiana, Eva. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Laporan Hasil Pemeriksaan BPK-RI atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso TA. 2015, No. 53.B/LHP/XVIIIJATIM/05/2016, tanggal 30 Mei 2016
- Laudon, Kenneth C., and Jane P. Laudon, 2000. *Organization and Technology in The Networked Enterprise. Management Information System*, Six. Edition

- Lestari, Indar Eva, 2010. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi* Volume 1 No.4 *Universitas Brawijaya*
- Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Manullang. 1994. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mardiasmo .2006. *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik : Suatu Sarana Good Governance*. Jurnal akuntansi pemerintahan. Volume 2, nomor 1, mei 2006. Program Pasca Sarjana. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi sektor publik*. Andi, Yogyakarta.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- McLeod, R. dan Schell, G.P.2001. *Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit Prenhallindo, Jakarta
- Megawati, Nurul. 2012. *Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja SIMDA Akuntansi*. Jurnal Akuntansi. Semarang.
- Megawati, Nurul. 2012. *Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja SIMDA Akuntansi*. Jurnal Akuntansi. Semarang.
- Jucius, Michael J. 1972. Three Ways to Effectively Evaluate Personnel Programmes, *Personnel Journal*, Vol 51 (7)
- Montazemi, A. R. 1988. Factors Affecting Information Satisfaction in The Context of The Small Business Environment. *MIS Quarterly/June*. 12(2). pp. 239-256
- Morris, Michael and Dillon, Andrew. 1997. *The Influence of User Perceptions on Software Utilization : Application And Evaluation of A Theoretical Model of Technology Acceptance*,

- Muhamar, K. 2011. Faktor-Faktor yang memengaruhi Kinerja SIMDA. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)* Vol. 3 No. 2, Universitas Sriwijaya
- Mukhtar, A.M. 2002, *Audit Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori Dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Edisi Ke-1. Yogyakarta: Andi Offside
- Mulyana, 2015, *Berita Seputar Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara Sebagian Besar Pemda sudah gunakan SIMDA keuangan BPKP*, <http://www.bpkp.go.id/sumut/berita/read/15175/0/Sebagian-Besar-Pemda-Sudah-Gunakan-SIMDA-Kuangan-BPKP>, 29 Nopember 2015, 23:09:27
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurhayanti, Yunita. 2007. *Jurnal ilmiah akuntansi, Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SIMDA Akuntansi Pada Minimarket Di Wilayah Jakarta* Jakarta.
- O'Brien dan Marakas. 2013. *Management Information Systems*. Sixteenth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin
- O'Brien, A. James. 2013. *Pengantar sistem informasi*, Edisi 12, Salemba Empat. Jakarta.
- Presiden Republik Indonesia. *RUU tentang pelayanan publik*. RUU pelayanan publik.pdf.
- Priyatno, Dwi . 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta, Mediakom
- Puspawati, Lilis. 2011. *Sistem informasi akuntansi*, Graha Ilmu.
- Ranupandojo, H. dan Suad Husnan. 1999. *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta
- Ranupandojo, Heidjachman dan Suad Husnan, 2004. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta
- Rasmadi, Putriani, Ema, Bettina. 2011. *Rangkuman jurnal ilmiah*, Surabaya
- Rianto Rahadi, Dr. Dedi. 2007. *Peranan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Pelayanan di Sektor Publik*. Seminar Nasional Teknologi 2007 (SNT 2007). Yogyakarta.

- Riduwan. 2007. *Metode Penelitian untuk Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Rigopoulos, G. dan Dimitrios, A. 2007. A TAM Framework to Evaluate User's Perception Toward Online Electronic Payments. *Journal of Internet Banking and Commerce*, Desember, Vol. 12, No. 3
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, SP. 2005. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba
- Ronaldi, Hendra. 2012. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SIMDA Akuntansi*. Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi. Vol 1. Surabaya.
- Salmayyah. 2013. Pengaruh Partisipasi, Kemampuan Teknik, Formalisasi, Pelatihan Sistem Terhadap Kinerja SIMDA Akuntansi Pada Bank Umum Yang Ada di Kota Pekanbaru. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Volume V No.3*
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama)
- Setiawati, Lilis, *Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Siagian P, Sondang.2000. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta
- Soegiharto. 2001. Influence Factors Affecting The Performance Of Accounting Information System. *Gajah Mada International Journal of Business* Volume III No. 2.
- Soenarto,.2001. *Otonomi Daerah Dan Pelayanan Publik*, <http://pelayanan publik/otonomi daerah dan pelayanan publik.htm>.
- Srimindarti, Cecilia & Puspitasari, Elen. 2012. Kinerja SIMDA Akuntansi (SIA) Di tinjau dari kepuasan pemakai dan pemakaian SIA yang dipengaruhi oleh partisipasi, kemampuan, dan pelatihan pemakai SIA. *Jurnal Akuntansi*. Semarang.

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta:Bandung
- Sularso, Sri. 2003. *Metode Penelitian Akuntansi Sebuah Pendekatan*. Replikasi, Yogyakarta. BPF
- Supomo, Bambang dan Indriantoro, Nur, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM
- Sutabri Tata, 2005, *Sistem Informasi Manajemen*, Andi Offset, Yogyakarta
- Sutanta.2004. *Sistem Basis Data*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suwarni, Yogi. *Inovasi Sektor Publik*. Peneliti pada Pusat Kajian Administrasi Internasional.
- Tumarni, 2015. *Pengaruh kualitas sistem, kualitas informasi dan penggunaan nyata terhadap kepuasan pemakai laporan keuangan (studi pada satuan kerja perangkat daerah pemerintah provinsi jambi)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi.
- Wibowo, Arief. 2006. *Kajian tentang Perilaku Pengguna Sistem Informasi dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM)*. Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur.
- Wilayanti, Ni Wayan dan Dharmadiaksa, Ida Bagus. 2015. *Keterlibatan Dan Kemampuan Teknik Personal Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.15.2. Mei 1310-1337*
- Wiliandari.2016. *Pengaruh pelatihan sistem informasi terhadap pelayana sistem informasi Rumah Sakit*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.11.Juni. 1310-1337*
- Yarnest. 2004, *Panduan Aplikasi Statistik dengan bantuan SPSS versi 11.0*. Percetakan Dioma, Malang
- Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks
- Yulian, A. 2011. *Efektivitas Sistem Informasi Manajemen*. *Jurnal Ilmiah Volume 4 Nomor 2 Universitas Sriwijaya*

Lampiran 1**KUISIONER PENELITIAN**

Responden yang Terhormat,

Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kami berharap bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang menjadi ideal. Kami mengharapkan Bapak/ibu menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, kami menjamin semua kode etik penelitian, kami juga menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang tidak ternilai bagi penelitian kami. Atas kerjasama Bapak/Ibu, kami mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Eko Slamet Wahyudi

IDENTIFIKASI RESPONDEN

Nama Responden :

Unit Kerja/ Instansi :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

(Berikan tanda cawang () pada kotak yang tersedia)

1. Pendidikan : SMP Diploma Sarjana
 SMU Pasca Sarjana
2. Status Kepegawaian : PNS Non PNS
3. Jenis Operator :
 Penganggaran
 Penatausahaan
 Pelaporan
4. Masa kerja sebagai operator (harap untuk diisi) :
 < 1 tahun 1 - 3 tahun > 3 tahun
5. Sistem informasi yang selama ini dipakai:
Aplikasi-aplikasi Ms. Office:
 Ms. Access Ms. Excel Ms. Frontpage
 Ms. Power Point Ms. Publisher Ms. Word
6. Frekuensi menggunakan SIMDA :
 sering jarang digunakan hanya pada saat ada kegiatan/permintaan
7. Fasilitas yang digunakan dalam penggunaan SIMDA sehari hari :
 online offline
8. Jumlah pelatihan SIMDA yang diikuti :
 1 kali 2 kali 3 kali >3 kali

I. FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH

A. Kemampuan Teknik Personal

Petunjuk:

Berilah tanda cawang () pada kotak yang tersedia yang sesuai dengan kemampuan yang anda miliki.

Skala yang digunakan untuk pernyataan dalam kuisisioner menggunakan 5 (lima) angka penilaian sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju skor 1
2. Tidak setuju skor 2
3. Netral skor 3
4. Setuju skor 4
5. Sangat setuju skor 5

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memahami tentang proses kerja SIMDA Keuangan					
2	Seorang operator SIMDA Keuangan harus memiliki kemampuan dalam menjalankan sistem informasi yang ada					
3	Saya mengetahui tugas pokok dan fungsi sebagai operator sistem informasi					
4	Saya mengetahui informasi yang dibutuhkan.					
5	Saya dapat memperbaiki kesalahan jika terjadi kesalahan dalam proses mengerjakan SIMDA					

B. Pelatihan Operator Sistem

Petunjuk:

Berilah tanda cawang () pada kotak yang tersedia, yang mewakili keefektivitasan dari kegiatan pelatihan.

Skala yang digunakan untuk pernyataan dalam kuisisioner menggunakan 5 (lima) angka penilaian sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju skor 1
2. Tidak setuju skor 2
3. Netral skor 3
4. Setuju skor 4
5. Sangat setuju skor 5

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Jenis pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan					
2	Para peserta pelatihan merupakan operator SIMDA Keuangan.					
3	Perlunya penambahan jadwal pelatihan agar pemahaman operator tentang SIMDA Keuangan meningkat.					
4	Teknik pelatihan SIMDA Keuangan lebih banyak praktek daripada teori.					
5	Instruktur pelatihan mempunyai keahlian dalam memberikan materi SIMDA Keuangan					
6	Materi pelatihan sesuai dengan pengembangan aplikasi SIMDA Keuangan terbaru.					

II. ADOPSI LAYANAN / ACTUAL USAGE

Petunjuk:

Berilah tanda cawang () pada kotak yang tersedia, yang mewakili durasi waktu dan seberapa kerap pemakaian sistem informasi.

Skala yang digunakan untuk pernyataan dalam kuisisioner menggunakan 5 (lima) angka penilaian sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju skor 1
2. Tidak setuju skor 2
3. Netral skor 3
4. Setuju skor 4
5. Sangat setuju skor 5

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Penggunaan SIMDA Keuangan dilakukan secara kontinu atau terus menerus sesuai kebutuhan.					
2	Hasil output SIMDA dapat digunakan oleh pihak pihak yang membutuhkan.					
3	Hasil output SIMDA diperoleh secara cepat dan tepat waktu.					
4	Hasil output SIMDA dapat dijadikan sebagai sumber informasi.					
5	Hasil output SIMDA dapat diklasifikasikan menurut kepentingan masing masing bidang.					

III. KINERJA SIMDA

Petunjuk : Lingkarilah nomor skala yang terbaik mewakili tingkat kepuasan anda akan Sistem informasi yang dioperasikan di departemen anda.

Skala yang digunakan untuk jawaban pertanyaan dalam kuisisioner menggunakan 5 (lima) angka penilaian sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju skor 1
2. Tidak setuju skor 2
3. Netral skor 3
4. Setuju skor 4
5. Sangat setuju skor 5

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	SIMDA mampu membantu bidang/bagian berfungsi dengan baik					
2	SIMDA sangat penting dalam kesuksesan kinerja bidang/bagian					
3	SIMDA mampu meningkatkan kepuasan kerja operator					
4	SIMDA dapat memberikan informasi yang dibutuhkan semua pihak					
5	SIMDA di dalam aplikasi digunakan untuk mengakses informasi guna memenuhi kebutuhan bidang/bagian keuangan					
6	SIMDA dapat membantu mengerjakan tugas bidang/bagian keuangan					
7	SIMDA dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan dan misi instansi					
8	SIMDA dapat melakukan penyesuaian pada berbagai kondisi baru sesuai dengan perkembangan kebutuhan informasi sekarang dan di masa mendatang					

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI

No.	X11	X12	X13	X14	X15	X21	X22	X23	X24	X25	X26	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4
6	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
7	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
8	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5
13	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	2	5	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
15	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5
16	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
17	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
20	4	4	4	3	4	2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3
21	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3
23	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5
24	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
25	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5

No.	X11	X12	X13	X14	X15	X21	X22	X23	X24	X25	X26	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
57	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5
58	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
59	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
60	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
62	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4



Lampiran 3

DISTRIBUSI RESPONDEN**Frequency Table**

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	1,6	1,6	1,6
	31	1	1,6	1,6	3,2
	32	5	8,1	8,1	11,3
	33	6	9,7	9,7	21,0
	34	2	3,2	3,2	24,2
	35	4	6,5	6,5	30,6
	36	6	9,7	9,7	40,3
	37	2	3,2	3,2	43,5
	38	3	4,8	4,8	48,4
	39	5	8,1	8,1	56,5
	40	4	6,5	6,5	62,9
	41	4	6,5	6,5	69,4
	42	3	4,8	4,8	74,2
	43	4	6,5	6,5	80,6
	45	1	1,6	1,6	82,3
	46	5	8,1	8,1	90,3
	47	1	1,6	1,6	91,9
	48	1	1,6	1,6	93,5
	49	1	1,6	1,6	95,2
	50	1	1,6	1,6	96,8
52	1	1,6	1,6	98,4	
55	1	1,6	1,6	100,0	
Total		62	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	41	66,1	66,1	66,1
	Perempuan	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	39	62,9	62,9	62,9
	Diploma	3	4,8	4,8	67,7
	Sarjana strata 1	20	32,3	32,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Aplikasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ms. Excell	23	37,1	37,1	37,1
	Ms. Front Page	3	4,8	4,8	41,9
	Ms. Power Point	4	6,5	6,5	48,4
	Ms. Publisher	1	1,6	1,6	50,0
	Ms. Word	31	50,0	50,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Lama Sistem

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	42	67,7	67,7	67,7
1-3 tahun	16	25,8	25,8	93,5
3-5 tahun	4	6,5	6,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Frekuensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 kali	48	77,4	77,4	77,4
2 kali	11	17,7	17,7	95,2
> 2 kali	3	4,8	4,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	9,7	9,7	9,7
	N	10	16,1	16,1	25,8
	S	32	51,6	51,6	77,4
	SS	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	9,7	9,7	9,7
	S	39	62,9	62,9	72,6
	SS	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	12,9	12,9	12,9
	S	38	61,3	61,3	74,2
	SS	16	25,8	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	17,7	17,7	17,7
	S	37	59,7	59,7	77,4
	SS	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	N	16	25,8	25,8	27,4
	S	33	53,2	53,2	80,6
	SS	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,6	1,6	1,6
	TS	7	11,3	11,3	12,9
	N	17	27,4	27,4	40,3
	S	32	51,6	51,6	91,9
	SS	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	N	15	24,2	24,2	25,8
	S	40	64,5	64,5	90,3
	SS	6	9,7	9,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,2	3,2	3,2
	N	14	22,6	22,6	25,8
	S	33	53,2	53,2	79,0
	SS	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	N	13	21,0	21,0	22,6
	S	38	61,3	61,3	83,9
	SS	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6,5	6,5	6,5
	N	21	33,9	33,9	40,3
	S	26	41,9	41,9	82,3
	SS	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6,5	6,5	6,5
	N	11	17,7	17,7	24,2
	S	36	58,1	58,1	82,3
	SS	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	9,7	9,7	9,7
	N	22	35,5	35,5	45,2
	S	26	41,9	41,9	87,1
	SS	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	17,7	17,7	17,7
	N	28	45,2	45,2	62,9
	S	19	30,6	30,6	93,5
	SS	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11,3	11,3	11,3
	N	31	50,0	50,0	61,3
	S	19	30,6	30,6	91,9
	SS	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	N	35	56,5	56,5	58,1
	S	19	30,6	30,6	88,7
	SS	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	9,7	9,7	9,7
	N	31	50,0	50,0	59,7
	S	24	38,7	38,7	98,4
	SS	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	9,7	9,7	9,7
	N	31	50,0	50,0	59,7
	S	24	38,7	38,7	98,4
	SS	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	9,7	9,7	9,7
	S	39	62,9	62,9	72,6
	SS	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	12,9	12,9	12,9
	S	38	61,3	61,3	74,2
	SS	16	25,8	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	17,7	17,7	17,7
	S	37	59,7	59,7	77,4
	SS	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	N	16	25,8	25,8	27,4
	S	33	53,2	53,2	80,6
	SS	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	37	59,7	59,7	62,9
	SS	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	38	61,3	61,3	64,5
	SS	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	9,7	9,7	9,7
	S	35	56,5	56,5	66,1
	SS	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS DENGAN CFA**Factor Analysis****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,737
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	166,439
	df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X11	1,000	4,451E-5
X12	1,000	,773
X13	1,000	,804
X14	1,000	,758
X15	1,000	,717

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X11	-,007
X12	,879
X13	,897
X14	,871
X15	,847

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X11	-,007
X12	,879
X13	,897
X14	,871
X15	,847

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Factor Analysis**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,813
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	167,992
	df	15
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X21	1,000	,186
X22	1,000	,660
X23	1,000	,706
X24	1,000	,787
X25	1,000	,663
X26	1,000	,443

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X21	,431
X22	,813
X23	,840
X24	,887
X25	,814
X26	,666

Extraction Method:

Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,556
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	55,367
	df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Z1	1,000	,014
Z2	1,000	,001
Z3	1,000	,640
Z4	1,000	,747
Z5	1,000	,541

Communalities

	Initial	Extraction
Z1	1,000	,014
Z2	1,000	,001
Z3	1,000	,640
Z4	1,000	,747
Z5	1,000	,541

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Z1	,118
Z2	,035
Z3	,800
Z4	,864
Z5	,735

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.
a. 1 components
extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,823
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	306,032
	df	28
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Y1	1,000	,007
Y2	1,000	,674
Y3	1,000	,775
Y4	1,000	,637
Y5	1,000	,653
Y6	1,000	,674
Y7	1,000	,605
Y8	1,000	,472

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y1	,084
Y2	,821
Y3	,880
Y4	,798
Y5	,808
Y6	,821
Y7	,778
Y8	,687

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y1	,084
Y2	,821
Y3	,880
Y4	,798
Y5	,808
Y6	,821
Y7	,778
Y8	,687

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Lampiran 7

HASIL UJI RELIABILITAS DATA

Reliability**Scale: 0,60****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	5

Reliability**Scale: 0,60****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

Reliability**Scale: 0,60****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,615	5

Reliability**Scale: 0,60****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	8

Lampiran 6

HASIL UJI NORMALITAS DATA**NPar Tests****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kemampuan Tehnik Personal	Pelatihan Operator Sistem	Adopsi Layanan	Kinerja SIMDA
N		62	62	62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000
Most Extreme Differences	Absolute	,228	,113	,191	,144
	Positive	,228	,089	,191	,144
	Negative	-,123	-,113	-,105	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		1,199	,889	1,206	1,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100	,408	,102	,152

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja SIMDA	,0000000	1,00000000	62
Kemampuan Tehnik Personal	,0000000	1,00000000	62
Pelatihan Operator Sistem	,0000000	1,00000000	62
Adopsi Layanan	,0000000	1,00000000	62

Correlations

		Kinerja SIMDA	Kemampu an Tehnik Personal	Pelatihan Operator Sistem	Adopsi Layanan
Pearson Correlation	Kinerja SIMDA	1,000	,947	-,284	,256
	Kemampuan Tehnik Personal	,947	1,000	-,294	,244
	Pelatihan Operator Sistem	-,284	-,294	1,000	-,008
	Adopsi Layanan	,256	,244	-,008	1,000
Sig. (1- tailed)	Kinerja SIMDA	.	,000	,013	,022
	Kemampuan Tehnik Personal	,000	.	,010	,028
	Pelatihan Operator Sistem	,013	,010	.	,476
	Adopsi Layanan	,022	,028	,476	.
N	Kinerja SIMDA	62	62	62	62
	Kemampuan Tehnik Personal	62	62	62	62
	Pelatihan Operator Sistem	62	62	62	62
	Adopsi Layanan	62	62	62	62

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Operator Sistem, Kemampuan Tehnik Personal ^a	.	Enter
2	Adopsi Layanan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja SIMDA

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,947 ^a	,897	,894	,32619139	1,921
2	,947 ^b	,898	,892	,32795131	1,998

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Operator Sistem, Kemampuan Tehnik Personal

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Operator Sistem, Kemampuan Tehnik Personal, Adopsi Layanan

c. Dependent Variable: Kinerja SIMDA

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,722	2	27,361	257,152	,000 ^a
	Residual	6,278	59	,106		
	Total	61,000	61			
2	Regression	54,762	3	18,254	169,722	,000 ^b
	Residual	6,238	58	,108		
	Total	61,000	61			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Operator Sistem, Kemampuan Teknik Personal

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Operator Sistem, Kemampuan Teknik Personal, Adopsi Layanan

c. Dependent Variable: Kinerja SIMDA

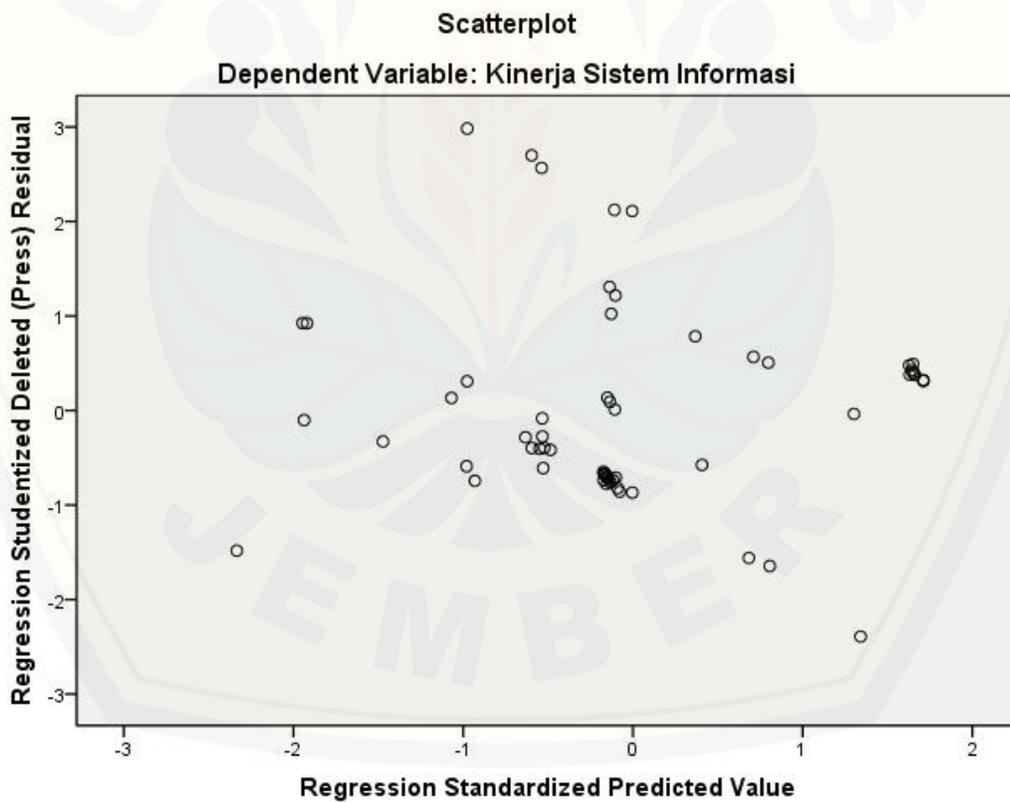
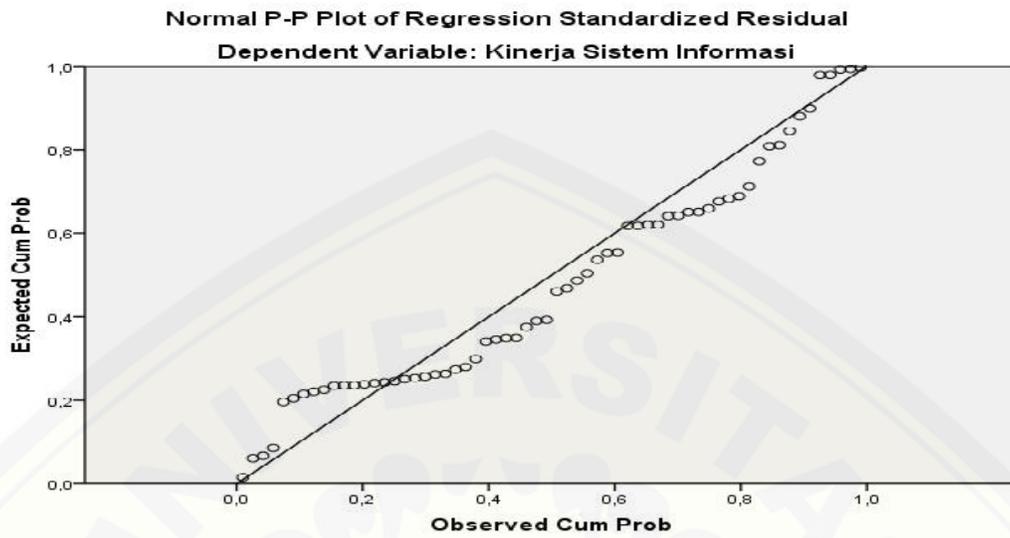
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
				Beta				
1	(Constant)	,080	,041		,000	1,000		
	Kemampuan Teknik Personal	,945	,044	,945	21,635	,000	,914	1,095
	Pelatihan Operator Sistem	-,006	,044	-,006	-,139	,890	,914	1,095
2	(Constant)	,082	,042		,000	1,000		
	Kemampuan Teknik Personal	,938	,045	,938	20,664	,000	,855	1,170
	Pelatihan Operator Sistem	-,008	,044	-,008	-,180	,858	,909	1,100
	Adopsi Layanan	,026	,043	,026	2,607	,045	,936	1,069

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Operator Sistem, Kemampuan Teknik Personal

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Operator Sistem, Kemampuan Teknik Personal, Adopsi Layanan

c. Dependent Variable: Kinerja SIMDA



AUTOBIOGRAFI



Lahir di Bondowoso, 30 Mei 1978, memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Manajemen Keuangan Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Malangkucecwara Malang tahun 2002. Pada tahun 2002 diangkat menjadi CPNS di Pemerintah Kabupaten Banyuwangi serta bertugas di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Pada tahun 2013 mengajukan pindah kerja/ mutasi kepada Pemerintah Kabupaten Bondowoso dan bertugas di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Setelah bekerja selama 3 tahun di Pemerintah Kabupaten Bondowoso, mendapat kesempatan untuk melanjutkan studi S2 dengan beasiswa Program STAR Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).