

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
DAERAH DENGAN DUKUNGAN PIMPINAN SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH  
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Proposal Tesis**

**Oleh**

**NAMA : ZILI SAIDAH**

**NPM : 2020050031**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

**PENGESAHAN TESIS**

Nama : **ZILI SAIDAH**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2020050031**

Prodi/Konsentrasi : **Magister Akuntansi / Sektor Publik**

Judul Tesis : **ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH DENGAN DUKUNGAN PIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

Pengesahan Tesis:

Medan, 31 Agustus 2022

**Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



**Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA**

Pembimbing II



**Dr. PRAWIDYA HARIANI RS, SE., M.Si**

**Diketahui**

Direktur

**Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.Hum**

Ketua Program Studi



**Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA**

**PENGESAHAN**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS PENERAPAN  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH DENGAN DUKUNGAN PIMPINAN  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH  
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

**ZILI SAIDAH**  
**NPM : 2020050031**

**Program Studi : Magister Akuntansi**

Tesis ini Telah Dipertahankan Di Hadapan Komisi Penguji Yang dibentuk oleh Pprogram Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Jumat, 26 Agustus 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. ZULIA HANUM, S.E.,M.Si**  
Ketua

1.....



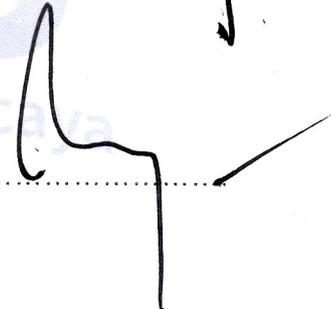
2. **Dr. WIDIA ASTUTY, S.E.,M.Si.,QIA .,Ak.,CA.,CPA**  
Sekretaris

2.....



3. **Assoc. Prof. Dr. MAYA SARI., S.E.,M.Si, Ak, C.A**  
Anggota

3.....



## PERNYATAAN

### ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH DENGAN DUKUNGAN PIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapat Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya . Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi - sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 30 Agustus 2022

Peneliti



**ZILI SAIDAH**

**NPM : 2020050031**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH DENGAN DUKUNGAN PIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

**ZILI SAIDAH**  
**NPM : 2020050031**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah dukungan pimpinan memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah dukungan pimpinan memoderasi pengaruh kompetensi terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah dukungan pimpinan memoderasi pengaruh motivasi terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA. Pendekatan penelitian dengan menggunakan software SmartPLS.3 yang dijalankan dengan media komputer. Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Adapun sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 OPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan responden dalam penelitian ini 3 orang setiap OPD sebesar 90 orang yang berfungsi akuntansi/keuangan, dan pegawai yang bekerja sebagai kepala bagian dari staf bagian akuntansi/keuangan. Berdasarkan hasil penelitian pemanfaatan teknologi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA. Dukungan Pimpinan sebagai variabel moderating mampu memoderasi hubungan antara pemanfaatan teknologi, kompetensi, dan motivasi pada penerapan sistem informasi manajemen daerah terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

**Kata Kunci : Pemanfaatan Teknologi, Kompetensi, Motivasi, Efektivitas Penerapan SIMDA, Dukungan Pimpinan.**

## ABSTRACT

# ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF REGIONAL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS IMPLEMENTATION WITH LEADER SUPPORT AS MODERATING VARIABLES IN REGIONAL ORGANIZATIONS OF NORTH SUMATERA GOVERNMENT

**ZILI SAIDAH**  
**NPM : 2020050031**

*The purpose of this study is to determine and analyze whether the use of technology has an effect on of SIMDA implementation effectiveness. To find out and analyze whether competency has an effect on SIMDA implementation effectiveness. To find out and analyze whether the clarity of motivation has an effect on SIMDA implementation effectiveness. To find out and analyze whether Leader Support moderates has an impact of the use of technology has an effect on SIMDA implementation effectiveness. To find out and analyze whether Leader Support moderates the effect of competence on of SIMDA implementation effectiveness. To find out and analyze whether Leader Support moderates the effect of motivation on SIMDA implementation effectiveness. The research approach uses quantitative associative. This research uses data analysis method using SmartPLS.3 software which is run with computer media. In this study, the research instrument used was a questionnaire. The variable measurement scale used in this study is to use an ordinal scale in the form of a Likert scale. The sample of this study is the population of 30 OPD in the North Sumatra Provincial Government with 3 respondents in this study, each OPD of 90 people who function in accounting/finance, and employees who work as head of the accounting/finance section of staff. Based on the results of the research, the use of technology, competence, motivation, has a significant positive effect on effectiveness of SIMDA implementation. Leader Support as moderating variable can moderate the effect of the use of technology, competence, motivation, on effectiveness of SIMDA implementation with Regional Organizaton of North Sumatera Government.*

***Keywords : the Use of Technology, Competency, Motivation, Effectiveness of SIMDA implementation, Leader Support***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta memberikan segala kemudahan dan kesehatan dan tidak lupa juga, shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi kita Nabi Muhammad SAW, keluarga serta sahabatnya yang telah menuntun kita umat islam kejalan yang benar sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik dan benar.

Proposal Seminar Hasil ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh Gelar Magister Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal seminar hasil ini masih jauh dari kesempurnaan. Dalam mempersiapkan proposal seminar hasil ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk serta arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. **Bapak Prof. Triono Edy, M. Hum**, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E, M.Si, Ak, CA**, sebagai Dosen Pembimbing pertama proposal saya sekaligus selaku Ketua Jurusan Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis hingga terbentuknya tesis yang tersusun dengan baik dan tepat waktu.
4. **Ibu Dr. Prawidya Hariani RS S.E., M.Si** , sebagai Dosen Pembimbing proposal kedua saya yang senantiasa membimbing penulis pada proses penyusunan proposal ini.
5. **Ibu Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA**, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. **Seluruh Dosen** Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. **Kepada sahabatku tersayang**, Mutia Widya Sari Dalimunthe atas waktu, motivasi, dan penyemangatku selama ini yang sama-sama sedang berjuang dalam meraih gelar M.Ak untuk sukses kemudian hari.
8. **Kepada suamiku tersayang**, Muhammad Radhi atas motivasi, bantuan dan penyemangatku selama ini dalam meraih gelar M.Ak untuk sukses kedepannya.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Dalam penyusunan proposal seminar hasil ini, penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada. Akan tetapi masih banyak terdapat kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhir kata penulis mengharapkan proposal seminar hasil ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa/i dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidyahnya kepada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amiin yarabbal,alamin.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, 14 Agustus 2022

Penulis,

ZILI SAIDAH

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 - PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar belakang masalah.....	1
1.2. Identifikasi masalah.....	15
1.3. Rumusan masalah.....	15
1.4. Tujuan penelitian.....	16
1.5. Manfaat penelitian.....	17
<b>BAB 2 - KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>18</b>
2.1. Landasan teori.....	18
2.1.1. Akuntansi Keprilakuan.....	18
a. Pengertian Akuntansi Keprilakuan.....	18
b. Ruang Lingkup Akuntansi Keprilakuan.....	21
c. Perkembangan Riset Akuntansi Keprilakuan.....	22
d. Teori Pengharapan.....	24
2.1.2. Efektivitas Penerapan SIMDA.....	26
a. Pengertian Efektivitas Penerapan SIMDA.....	26
b. Tujuan dan manfaat SIMDA.....	33
c. Jenis – Jenis SIMDA.....	34
d. Klasifikasi SIMDA.....	36
e. Keunggulan SIMDA.....	37

f. Peraturan - Peraturan Implemetasi SIMDA .....	37
g. Indikator Efektivitas Penerapan SIMDA .....	38
2.1.3. Pemanfaatan Teknologi.....	41
a.Pengertian pemanfaatan teknologi .....	41
b.Tujuan dan Manfaat Pemanfaatan Teknologi.....	44
c.Indikator Pemanfaatan Teknologi.....	44
2.1.4. Kompetensi .....	45
a.Pengertian Kompetensi .....	41
b.Tujuan dan Manfaat Kompetensi .....	48
c.Indikator dalam Mengukur Kompetensi.....	49
2.1.5.Motivasi.....	51
a.Pengertian Motivasi.....	53
b.Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	53
c.Indikator – Indikator Motivasi .....	53
2.1.6.Dukungan Pimpinan .....	54
a.Pengertian Dukungan Pimpinan.....	54
b.Tujuan dan Manfaat Dukungan Pimpinan.....	55
c.Indikator Dukungan Pimpinan.....	56
2.2. Kerangka Konseptual .....	56
2.2.1. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA.....	56
2.2.2. Pengaruh Kompetensi Aparatur Daerah Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA.....	59
2.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA.....	61

2.2.4. Pengaruh Dukungan Pimpinan Sebagai Variabel	
Moderating .....	63
2.2.4.1. Dukungan Pimpinan dapat memoderasi hubungan antara	
Pemanfaatan Teknologi dengan efektivitas penerapan	
SIMDA .....	63
2.2.4.2. Dukungan Pimpinan dapat memoderasi hubungan antara	
Kompetensi dengan efektivitas penerapan SIMDA ...	64
2.2.4.3. Dukungan Pimpinan dapat memoderasi hubungan antara	
Motivasi dengan efektivitas penerapan SIMDA .....	65
2.3. Hipotesis .....	66
<b>BAB 3 - METODE PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
3.1. Jenis penelitian.....	68
3.2. Definisi operasional variabel .....	68
3.2.1. Variabel dependen .....	68
3.2.3. Variabel independen.....	69
3.2.4. Variabel moderating .....	72
3.3. Tempat dan waktu penelitian.....	74
3.4. Teknik Pengambilan Sampel .....	76
3.5. Teknik pengumpulan data.....	77
3.5.1. Kueisoner.....	78
3.6. Teknik analisis data.....	84
3.7. Analisis Statistik deskriptif.....	85
3.7.1. Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	85
3.7.2. Uji Validitas Indikator .....	87

3.8. Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	87
3.8.1. Analisis Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficient</i> ) .....	88
3.8.2. <i>Effect Size</i> ( $f^2$ ) .....	88
3.8.3. Pengujian <i>Prediction Relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	89
3.9. Uji Hipotesis.....	89
<b>BAB 4 – HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>91</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	91
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	91
4.1.2. Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	91
4.1.3. Deskripsi Data Responden .....	92
4.1.3.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	92
4.1.3.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	93
4.1.3.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan .....	93
4.1.3.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	94
4.1.3.5. Deskripsi Kursus/Diklat/Bimtek Sistem Informasi Manajemen Daerah yang Pernah Diikuti Responden ..	94
4.1.4. Karakteristik Jawaban Responden .....	95
4.1.5. Hasil Analisis Data	
4.1.5.1. Analisis Outer Model .....	109
4.1.5.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	109
4.2. Pembahasan Penelitian .....	121
4.2.1. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X1) Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA .....	121

4.2.2. Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Penerapan SIMDA (Y) .....	125
4.2.3. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) .....	129
4.2.4. Pengaruh Pimpinan (Z) memoderasi pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X1) Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) .....	131
4.2.5. Dukungan Pimpinan (Z) memoderasi pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) .....	134
4.2.6. Dukungan Pimpinan (Z) memoderasi pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) .....	134
<b>BAB 5 – KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	136
5.1. Kesimpulan .....	136
5.2. Saran .....	137
<b>Daftar Pustaka</b> .....	139

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	72
Tabel 3.2	Waktu Penelitian .....	75
Tabel 3.3	Daftar nama OPD Kota Medan.....	76
Tabel 3.4	Skala Pengukuran.....	78
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Efektivitas Penerapan SIMDA (Y).....	81
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Pemanfaatan Teknologi (X1) .....	81
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2) .....	82
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Motivasi (X3) .....	82
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Dukungan Pimpinan (Z) .....	83
Tabel 4.1	Rekapitulasi Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	92
Tabel 4.2	Deskripsi Usia Responden .....	93
Tabel 4.3	Jenis Kelamin Respoden .....	93
Tabel 4.4	Latar Belakang Pendidikan Responden .....	93
Tabel 4.5	Masa Kerja Responden .....	94
Tabel 4.6	Kursus/Diklat/Bimtek SIMDA yang Pernah Diikuti Responden .....	94
Tabel 4.7	Pedoman Kategorisasi Rata – rata Skor Tanggapan Responden	96
Tabel 4.8	Penjelasan Responden atas Variabel Y (Efektivitas Penerapan SIMDA) .....	97
Tabel 4.9	Penjelasan Responden atas Variabel X1 (Pemanfaatan Teknologi) .....	100
Tael 4.10	Penjelasan Responden atas Variabel X2 (Kompetensi Aparatur Daerah) .....	102

Tabel 4.11 Penjelasan Responden atas Variabel X3 (Motivasi) .....	105
Tabel 4.12 Penjelasan Responden atas Variabel Z (Dukungan Pimpinan) .....	107
Tabel 4.13 Hasil Uji SmartPLS .....	110
Tabel 4.14 Hasil Outer Loading .....	111
Tabel 4.15 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	113
Tabel 4.16 Hasil R Square .....	114
Tabel 4.17 Hasil Nilai F – Square .....	115
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Efek antar Varibel ( <i>Path</i> <i>Coefficient</i> ) .....	118
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis Efek Moderasi ( <i>Path Coefficients</i> ) .....	119

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan pada sektor publik tidak bisa dilepaskan dari peran pemerintah, dimana pemerintah merupakan entitas sektor publik yang paling besar dan dominan. Sektor publik adalah pemerintah dan unit-unit organisasinya, yaitu unit-unit yang dikelola pemerintah dan berkaitan dengan hajat hidup orang banyak atau pelayanan masyarakat, seperti kesehatan, pendidikan, dan bidang sumber daya (Halim, 2008).

Sejak diberlakukannya otonomi daerah di Indonesia, pemerintah daerah diberi kewenangan oleh pemerintah pusat untuk mengatur pemerintahannya sendiri. Otonomi daerah mulai diberlakukan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Pada tahun 2004 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 telah dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan, serta tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah. Oleh karena itu maka Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 digantikan Undang-Undang No 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah Undang-Undang No 32 Tahun 2004.

Menurut Pasal 386 Undang-Undang No 23 tahun 2014, pengertian otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) adalah suatu aplikasi yang dimana untuk mengelola anggaran ataupun penyusunan baik itu keluar maupun masuk yang dimana dapat mempengaruhi tingkat kualitas perusahaan itu sendiri dari masa kemasa.

Sistem Informasi Manajemen Daerah-Keuangan (SIMDA-Keuangan) merupakan suatu sistem informasi yang dapat membantu manajemen dalam pengolahan data dan analisis evaluasi data yang bermuara kepada pengambilan keputusan (Machmud, 2013).

Efektivitas penerapan sistem informasi merupakan hasil yang di peroleh dari suatu instansi mencerminkan sejauh mana instansi tersebut mampu menghasilkan laporan keuangan secara tepat waktu, lengkap, akurat dan dapat diandalkan sesuai ketentuan yang berlaku serta mendorong terwujudnya pemerintah yang baik dan penyelenggaraan pengelolaan keuangan daerah berbasis teknologi informasi, pemerintah pusat dan pemerintah daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah dan menyalurkan informasi keuangan daerah.

Namun, dari hasil penelitian terdahulu seperti yang ditemukan oleh Setiaji (2017); dan Moentoro (2013) mengindikasikan bahwa penerapan SIMDA keuangan dalam penyusunan laporan keuangan daerah belum sepenuhnya dapat dinyatakan efektif.

Menurut Setiaji (2017), menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan dan dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Sedangkan keterlibatan pengguna dalam pengembangan

sistem dan kemampuan teknik personal tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Sedangkan menurut Diana, Eforis, & Osesoga (2018) mengatakan bahwa sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) adalah program aplikasi komputer yang terintegrasi dan dapat membantu proses administrasi pemerintah daerah dari tingkat provinsi, kabupaten/kota, sampai tingkat kecamatan dan kelurahan.

Selanjutnya yang dikemukakan oleh Ole (2016) bahwa implementasi SIMDA merupakan suatu sistem informasi yang dibangun, dikembangkan dan digunakan untuk melakukan proses penyusunan anggaran (APBD) berbasis kinerja. Tujuannya untuk membuat laporan keuangan dan informasi keuangan secara tepat waktu, lengkap, akurat, dan dapat diandalkan sesuai komitmen organisasi yang sudah ditentukan .

Ada beberapa manfaat dari penerapan SIMDA yaitu *database* terpadu, tidak perlu input berulang-ulang data yang sama. Data yang sama akan tercek dan recek secara otomatis (validasi dan terjamin). *Fleksibel*, dapat menghasilkan informasi sesuai dengan kebutuhan dimana Output dapat disesuaikan menurut perundang-undang yang berlaku serta dapat disajikan berdasarkan kebutuhan manajemen pemerintah daerah untuk mengambil keputusan/kebijakan.

Menurut (Heidmann et al., 2008) mengatakan bahwa ada lima indikator dari efektifitas kualitas sistem yaitu : Integrasi (Integration), Fleksibilitas (Flexibility), Aksesibilitas (Accessibility), Formalisasi (Formalization) dan Kekayaan media (Media richness).

Fenomena yang sering ditemukan yaitu belum optimalnya dalam menyajikan kualitas laporan keuangan. Seperti yang dikatakan oleh Kepala BPKAD Sumut Suryadi (2019) bahwa dengan kegiatan SIMDA juga nantinya prestasi WTP yang telah diperoleh Pemprov Sumut 5 tahun berturut-turut diharapkan dapat terus dipertahankan. Meski menurutnya, masih adanya masalah mengenai laporan keuangan. Sebaiknya perencanaan atau pun penyajian laporan keuangan melalui implementasi SIMDA, yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang kuat yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga tidak terjadi lagi kesalahan dalam pencatatan laporan keuangan maupun penyajian laporan keuangan pada suatu periode akuntansi yang dapat menggambarkan kinerja perusahaan (Freddy Rangkuti, 2011).

Kemudian di tingkat daerah pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara BPK juga menemukan beberapa permasalahan terkait Laporan Keuangan. Adapun masalah-masalah yang ditemukan antara lain, terdapat kekurangan kas pada bendahara pengeluaran, aset tidak tetap tidak diyakini kebenarannya karena terdapat perbedaan nilai di neraca dengan nilai pendukung, tanah di bawah ruas jalan dan daerah irigasi belum disajikan dalam neraca, masalah berikutnya adalah kekurangan volume pekerjaan pada pengadaan jasa konstruksi dan pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai spesifikasi kontrak, masalah lainnya adalah realisasi belanja barang dan jasa tidak dapat diyakini kewajarannya karena tidak menunjukkan kondisi kenyataannya, serta tidak didukung dokumen yang lengkap dan sah. Masalah lain yang menjadi temuan BPK berikutnya ialah terkait keterlambatan penyerahan laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) kepada BPK. Keterlambatan dalam penyerahan laporan keuangan tersebut menandakan bahwa

akuntabilitas pengelolaan keuangan pemda yang bersangkutan masih terdapat banyak sekali kekurangan (Situs berita <http://www.mdn.biz.id/n/348372/> Jumat, 25 Mei 2018 pukul 07:52 WIB).

Kemudian pada tahun 2019, hasil laporan pemeriksaan BPK mengenai LKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara mengenai Laporan Hasil Pemeriksaan BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara TA 2018, BPK masih menemukan beberapa permasalahan. Terdapat temuan antara lain Pergeseran Anggaran Rincian Obyek Belanja 43 OPD/Satker tidak ditetapkan melalui Perda perubahan APBD, Penatausahaan Aset Tetap Belum Memadai, antara lain permasalahan tahun sebelumnya yang belum selesai ditindaklanjuti, permasalahan penilaian Aset, dan pencatatan Aset, Pelaksanaan pekerjaan pada 8 (delapan) OPD/satker tidak sesuai kontrak, yang meliputi kelebihan pembayaran dan potensi kelebihan pembayaran. Selain itu, terdapat jaminan pelaksanaan belum dicairkan, dan denda keterlambatan belum dikenakan pada 6 (enam) OPD/satker. (Situs berita <https://sumut.bpk.go.id/penyerahan-laporan-hasil-pemeriksaan-bpk-atas-laporan-keuangan-pemerintah-provinsi-sumatera-utara-ta-2018/> Medan, 7 Mei 2019).

Sistem informasi manajemen daerah belum sepenuhnya berjalan secara optimal yang menyebabkan implementasi SIMDA atau penerapan belum dapat membantu tercapainya tujuan yang maksimal, kemampuan dan ketrampilan dalam transisi penguasaan suatu sistem informasi manajemen daerah yang belum merata dan kurangnya kesiapan pengguna teknologi untuk dapat mengaplikasikan SIMDA melakukan prosedur akuntansi (Freddy Rangkuti, 2011).

Sehubungan dengan hal diatas, beberapa penelitian tentang efektivitas penerapan SIMDA telah dilakukan misalnya, Ermawati (2018), Pangestika dan Sari

(2016), Wulandari (2019) berpendapat bahwa penerapan SIMDA pada masing-masing pemerintah daerah telah berjalan secara efektif atau sudah terorganisir dengan baik. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hertanto (2017) dan Manossoh (2017) yang menyimpulkan bahwa penerapan SIMDA dapat dikatakan belum sepenuhnya efektif atau terdapat beberapa faktor pendukung yang belum terpenuhi dari masing-masing faktor seperti komunikasi, sumber daya, disposisi/sikap, dan struktur birokrasi seperti yang dinyatakan teori implementasi kebijakan bahwa suatu kebijakan jika tidak direncanakan dengan baik implementasinya maka, tujuan kebijakan tersebut tidak akan terwujud begitu pula sebaliknya.

Menurut Campbell dalam Baria (2019) terdapat beberapa indikator dalam pengukuran efektivitas yaitu: (1) keberhasilan program, keberhasilan program yang efektif dapat dilihat dari proses dan mekanisme suatu kegiatan dilakukan di lapangan. Efektivitas program dapat dilakukan dengan kemampuan pelaksanaan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, (2) keberhasilan sasaran, keberhasilan sasaran yang efektif dapat diukur dari seberapa jauh tingkat output dalam kebijakan dari organisasi tersebut terlaksana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan yang dipusatkan pada aspek output, (3) kepuasan terhadap program, kepuasan terhadap program dapat diukur berdasarkan kepuasan yang dirasakan oleh orang-orang yang menggunakannya terhadap kualitas barang atau jasa yang dihasilkan. Jika berkualitas tentunya tingkat kepuasan pengguna akan semakin tinggi, sehingga dapat menimbulkan keuntungan bagi organisasi. Kepuasan merupakan suatu ciri-ciri efektivitas yang mengacu pada keberhasilan program

dalam memenuhi kebutuhan orang-orang yang menggunakan, dan (4) kesesuaian input dan output, tolak ukur efektivitas untuk kesesuaian input dan output dapat dilihat dari perbandingan antara input dengan output. Jika input tidak sesuai dengan output maka dapat dikatakan bahwa program tersebut tidak efektif.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SIMDA yaitu, kompetensi aparatur daerah, motivasi, dan pemanfaatan teknologi sebagai berikut :

Faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SIMDA adalah pemanfaatan teknologi. Goodhue dan Thompson (1995) menyatakan bahwa keberhasilan sistem informasi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Sistem informasi akan mempengaruhi bagaimana organisasi membuat keputusan, merencanakan, dan mengatur semua bagian organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi sektor publik.

Perkembangan teknologi informasi merupakan salah satu dampak dari perkembangan zaman. Adanya teknologi informasi yang maju akan dapat melakukan pengolahan data keuangan secara efektif dan efisien, maka dibutuhkan suatu sistem yang terintegrasi dan dapat diandalkan, cepat dan akurat, sehingga sistem dapat diintegrasikan secara menyeluruh dan mampu memberikan informasi yang handal dan relevan. Pemanfaatan teknologi informasi akan mengurangi kesalahan dalam penyusunan laporan keuangan dibandingkan dengan pembuatan secara manual.

Teddy Jurnal (2001) berpendapat bahwa pemanfaatan teknologi berhubungan dengan perilaku dalam menggunakan teknologi tersebut untuk melaksanakan tugasnya.

Didukung oleh PP Nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah, pemerintah pusat/daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi guna meningkatkan kemampuan mengelola keuangan pusat/daerah. Melalui pemanfaatan teknologi informasi dengan penerapan aplikasi sistem informasi manajemen daerah, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara bekerja sama dengan BPKP Perwakilan Sumatera Utara telah menggunakan sistem informasi manajemen daerah.

Teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif jika anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Oleh karena itu adalah sangat penting bagi anggota organisasi untuk mengerti dan memprediksi kegunaan sistem tersebut.

Teknologi informasi suatu organisasi digunakan untuk meningkatkan kinerja para individual sebagai anggota organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penggunaan sistem informasi dibidang akuntansi, merupakan proses penggabungan berbagai komponen baik yang mempunyai bentuk fisik (hardware), maupun non fisik (software) yang saling berhubungan dan berintegrasi secara harmonis yang akan membantu penggunaanya dalam mencatat, mengolah transaksi baik keuangan maupun non keuangan yang selanjutnya menghasilkan informasi yang digunakan oleh manajemen sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Susanto, 2013).

Pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja jika didukung dengan kepercayaan dan keahlian dalam mengevaluasi kinerja individu. Menurut Hidayat (2013), pemanfaatan dalam pengolahan data menjadi suatu informasi melalui komputer dapat meningkatkan kapabilitas sistem, yang berpengaruh terhadap kinerja individu.

Pemanfaatan teknologi juga dapat diukur melalui pemanfaatan komputer dan jaringan internet, pengolahan data yang terintegrasi, dan pemeliharaan komputer.

Menurut (Eviana , 2016), fenomena yang sering ditemukan pengguna SIMDA tidak memanfaatkan sistem informasi secara optimal, serta kuantitas dan kualitas teknologi pada organisasi pemerintahan tersebut kurang baik. Banyak ditemukan pegawai yang masih menggunakan kertas kerja manual dibandingkan dengan teknologi komputer, karena penerapan teknologi SIMDA tidak hanya menuntut dalam bidang akuntansi, namun juga teknologi. Pemanfaatan teknologi yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kapabilitas sistem, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Ketika pemanfaatan teknologi terhadap perusahaan sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi penerapan SIMDA adalah kompetensi. Menurut Mujiatun, (2015) mengemukakan kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang

berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Peningkatan kompetensi dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi dari pegawainya. Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seorang pegawai mencerminkan kompetensi pegawai tersebut. Karakteristik tersebut dapat dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu sehingga pegawai tersebut dianggap kompeten. (Faustyna, 2014).

Kompetensi yang merupakan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sungguh-sungguh menerapkannya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan tugas yang diembannya akan selalu mendorong pegawai untuk bekerja dengan efektif, efisien dan produktif (Tambunan, 2016).

Peningkatan kompetensi aparatur dalam mengelola anggaran dan penyusunan melalui system informasi manajemen daerah yang dimana akan mempengaruhi kualitas karyawan dalam bekerja, apabila aparatur memiliki kompetensi dan keterampilan yang baik dalam bidang yang diberikan maka tidak akan terjadi namanya kesalah penyusunan dalam laporan anggaran.

Menurut (Edy Sutrisno, 2010) menyatakan terdapat beberapa manfaat kompetensi yaitu memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja

yang potensial, kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan, kecakapan atau kompetensi tenaga kerja dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi. Menurut (Kuncoro, 2017) kompetensi aparatur daerah dapat diukur melalui pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan sikap.

Fenomena yang sering terjadi didalam sebuah perusahaan tentang kompetensi karyawan seperti masih terdapatnya didalam perusahaan beberapa karyawan yang memiliki kompetensi yang rendah seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya (Spencer, 2011). Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019).

Motivasi merupakan sesuatu yang ada dalam pribadi seseorang yang kuat sebagai mendorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai sasaran dan tujuan. Sebagian daerah membuat suatu kebijakan untuk

mendorong pegawai bekerja lebih maksimal, seperti dengan memberikan insentif berupa tunjangan prestasi kerja dan uang lembur (Safwan, 2014).

Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang bagus. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif (Siahaan & Bahri, 2019).

Motivasi untuk seorang karyawan sangatlah dibutuhkan, agar karyawan terus bekerja secara optimal dan mencapai tujuan yang sudah ditentukan, motivasi sangat mempengaruhi tingkat kualitas aparatur dalam bekerja, motivasi bisa dari gaji, keselamatan kerja, rumah dinas, dan bonus, apabila aparatur sudah diberikan motivasi sesuai hasil pekerjaan yang dilakukan maka aparatur akan merasa puas, dan dampaknya aparatur akan terus meningkatkan kinerjanya dan loyal kepada perusahaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada hakikatnya manfaat pemberian motivasi adalah dapat mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja, loyalitas karyawan pada perusahaan (Siahaan & Bahri, 2019). Menurut Sondang Siagian (2011) mengatakan bahwa motivasi dapat diukur melalui beberapa hal seperti daya pendorong, keahlian, keterampilan, tanggung jawab dan kewajiban.

Fenomena yang sering terjadi tentang motivasi ialah masih terdapatnya beberapa pimpinan perusahaan yang tidak bekerja sama dengan bawahan dan tidak

terjun langsung untuk melihat masalah yang ada diperusahaan dan karyawan. Seharusnya sebagai seorang pimpinan, pimpinan harus bisa menjadi teladan kepada bawahannya dan menciptakan kerja sama yang baik antara pimpinan dengan bawahan untuk saling bekerja sama meningkatkan kualitas kinerja perusahaan (Rivai, 2013).

Menurut Harianja (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai tidak selalu berjalan mulus seperti yang diharapkan, dalam perjalannya sering timbul masalah. Masalah kinerja pegawai yang buruk secara efektif merupakan tantangan bagi semua pimpinan dan peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari dukungan pimpinan untuk mengarahkan bawahannya menggunakan sistem informasi manajemen daerah secara optimal sesuai Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) dan sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pimpinan yang sukses harus memiliki minat, kemampuan, ciri-ciri kepribadian yang berbeda dengan para atasan yang kurang efektif dan seharusnya memiliki pengetahuan yang lebih dari bawahannya. Dukungan pimpinan diartikan sebagai keterlibatan manajer dalam kemajuan proyek dan menyediakan daya yang diperlukan. Pimpinan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan. Pimpinan memainkan peran penting berkaitan dengan efisiensi, ekonomis dan efektivitas dari kebijakan pemerintah. Mereka dapat mendorong atau bahkan mencegah pegawai untuk menggunakan program sistem informasi manajemen daerah. Sesuai dengan penelitian Sahusilawane (2011)

menyatakan bahwa dukungan atasan juga berpengaruh dalam mendukung suksesnya implementasi sistem baru dan mengembangkan daya inovatif bawahan. Sedangkan menurut Sulandari (2017) bahwa kualitas data input berpengaruh terhadap kualitas informasi laporan keuangan sedangkan kualitas sistem, kompetensi SDM dan dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh terhadap kualitas informasi laporan keuangan.

Fenomena yang terjadi dalam perkembangan sektor publik di Indonesia dewasa ini adalah kurangnya kinerja pegawai pemerintahan, baik dari segi kualitas sumber daya manusia yang masih sangat terbatas, motivasi kerja yang masih rendah dan masih belum menerapkan metode “The right man in the right place”. Rendahnya motivasi kerja pegawai pemerintahan yang cenderung “semua gue”. Secara bertahap pemerintah pusat maupun daerah membenahi fasilitas kerja, baik hardware dan software guna untuk pencapaian Good Government.

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, dengan beberapa pertimbangan. Pertimbangan pertama adalah, bahwa teknologi informasi telah dimanfaatkan secara luas. Pertimbangan kedua, Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) telah diimplementasikan tetap masih saja sering terjadi keterlambatan dalam proses pertanggung jawaban kegiatan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan SIMDA Dengan Dukungan Pimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara”**.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) telah diimplementasikan tetapi masih saja sering terjadi keterlambatan dalam proses pertanggung jawaban kegiatan.
- b) Kurangnya kesiapan SKPD menerima dan mengaplikasikan software keuangan terintegrasi seperti SIMDA untuk melakukan prosedur akuntansi serta belum optimalnya dalam menyajikan kualitas laporan keuangan.
- c) Kemampuan penguasaan pengoperasian SIMDA belum merata di setiap SKPD, software ini menuntut penggunanya tidak hanya fasih dalam akuntansi tetapi juga dalam pengguna komputer.

## 1.3. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

- a) Apakah pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA ?
- b) Apakah kompetensi aparatur daerah berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA ?
- c) Apakah motivasi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA?
- d) Apakah dukungan pimpinan mampu memoderasi hubungan antara pemanfaatan teknologi terhadap efektivitas penerapan SIMDA?

- e) Apakah dukungan pimpinan mampu memoderasi hubungan antara kompetensi terhadap efektivitas penerapan SIMDA?
- f) Apakah dukungan pimpinan mampu memoderasi hubungan antara motivasi terhadap efektivitas penerapan SIMDA?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- a) Untuk menguji dan menganalisis pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA.
- b) Untuk menguji dan menganalisis kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA.
- c) Untuk menguji dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA.
- d) Untuk menguji dan menganalisis bahwa dukungan pimpinan mampu memoderasi hubungan antara pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA.
- e) Untuk menguji dan menganalisis bahwa dukungan pimpinan mampu memoderasi hubungan antara kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA.
- f) Untuk menguji dan menganalisis bahwa dukungan pimpinan mampu memoderasi hubungan antara motivasi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA.

## 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian adalah :

a) **Bagi peneliti**

Dapat menambah pengetahuan dalam penerapan SIMDA dalam pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam memecahkan masalah atas fakta yang terjadi selama penelitian, terutama yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi.

b) **Bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara**

Dapat memberikan sumbangan pikiran dalam menerapkan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) melalui berbagai pelatihan. Hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan cara manual. Sebagai informasi yang dapat dijadikan bahan evaluasi keberhasilan implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) yang diharapkan meningkatkan kinerja pengguna Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dengan maksimal.

c) **Bagi peneliti selanjutnya**

Dapat menambah atau memperkaya hasil penelitian serta dijadikan referensi atau acuan dalam peneliti selanjutnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Akuntansi Keperilakuan

###### a) Pengertian Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi Keperilakuan merupakan bidang multidisipliner yang berasal dari konstruk teori behavioral sciences sehingga akuntansi keperilakuan merupakan pertemuan antara ilmu akuntansi dan ilmu sosial. Menurut Hofstedt dan Kinard (1970) definisi akuntansi keperilakuan adalah *The study of the behavior of accountants or the behavior of nonaccountants as they are influenced by accounting functions and reports*. Dari definisi tersebut maka akuntansi keperilakuan adalah studi mengenai perilaku akuntan atau perilaku non akuntan ketika mereka dipengaruhi oleh fungsi akuntansi dan pelaporan akuntansi. Dari definisi ini menyimpulkan bahwa area riset ini berbicara mengenai perilaku manusia sebagai individu yang mencakup perilaku individu dalam organisasi dan aktivitas terpisah akibat pengaruh fungsi akuntansi dan pelaporan akuntansi.

Akuntansi keperilakuan merupakan studi akuntansi berkenaan bagaimana akuntan maupun non akuntan berperilaku akibat adanya informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen, dan sebaliknya bagaimana akuntan dan non akuntan dapat mempengaruhi informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen. Sebagai contoh ketika ada peraturan perpajakan yang meningkatkan tarif pajak penghasilan maka manajemen akan berperilaku tertentu untuk membuat laporan keuangannya. Contoh lainnya ketika manajer tahun depan

akan menaikkan bonus untuk karyawan maka karyawan kemungkinan besar akan berperilaku berbeda untuk tahun depan. Perilaku berkaitan dengan sikap (attitude), nilai (value), keyakinan (belief), kebiasaan (habits) dan opini (opinions).

Sikap merupakan kecenderungan seseorang untuk bereaksi atau kecenderungan menanggapi obyek (situasi, orang dll). Sikap ini dapat dipelajari dan dibangun. Seringkali sikap dibentuk dari pengalaman pribadi, lingkungan keluarga, lingkungan pekerjaan dan sekolah bahkan lingkungan sosial. Sikap tersebut lama-kelamaan dapat menjadi kebiasaan yang konsisten pada diri manusia (membentuk pribadi). Sebagai contoh, bagaimana sikap akuntan publik merespon undangundang tentang akuntan publik akan berbeda setiap orang. Sikap terdiri dari tiga komponen yaitu emosi, kognitif, dan perilaku.

Emosi berhubungan dengan perasaan seseorang terhadap obyek. Kognitif berhubungan dengan ide dan persepsi yang dimiliki setiap individu terhadap sebuah obyek. Sedangkan perilaku merupakan bagaimana seseorang bereaksi terhadap obyek tertentu. Nilai merupakan sesuatu yang menggerakkan setiap manusia baik melakukan sesuatu dengan sengaja atau merespon sesuatu. Nilai biasanya adalah sesuatu yang membedakan setiap orang dengan sesamanya. Sebagai contoh penelitian Radianto (2015) menemukan bahwa individu yang memiliki nilai religius yang tinggi tidak perlu dikendalikan menggunakan pengendalian manajemen yang formal karena orang tersebut memandang pekerjaan adalah anugerah Tuhan sehingga dia akan bekerja dengan optimal tanpa harus diawasi dengan ketat.

Keyakinan merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang saat ia merasa memahami sesuatu. Keyakinan bisa salah jika seseorang tersebut menemukan fakta

baru yang 4 mampu mengalahkan kebenaran fakta sebelumnya. Fakta tersebut bisa merupakan bukti ilmiah dan intuisi. Kebiasaan merupakan pola dari perilaku yang berulang-ulang, akibatnya seringkali tidak disadari dan bersifat otomatis. Kebiasaan akan membentuk karakter seseorang dan karakter tersebut pada akhirnya akan membentuk kepribadian setiap orang.

Opini seringkali disamakan dengan keyakinan dalam arti yang lebih sempit. Opini merupakan komponen kognitif dari sikap dan berhubungan dengan bagaimana seseorang tersebut memberikan penilaian atau evaluasi atas sesuatu. Opini yang logis adalah opini yang disertai dengan bukti-bukti yang valid. Sebagai contoh bagaimana seseorang memaknai atau menilai performance appraisal yang dilakukan di organisasinya sehingga mempengaruhi perilakunya. Berikutnya bagaimana stakeholder memandang pendapat laporan keuangan yang disclamer. Bagaimana kebiasaan investor institusi melakukan investasi ketika adanya kenaikan BBM, apakah akan menjual sahamnya? Mempertahankan sahamnya? Atau malahan membeli saham?. Bagaimana sikap wajib pajak terhadap peraturan perpajakan terbaru yang menaikkan PTKP. Hal-hal tersebut adalah beberapa contoh perilaku yang seringkali ditemui dalam akuntansi keperilakuan.

Dari uraian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi keperilakuan bermanfaat untuk beberapa hal. Pertama, melalui akuntansi keperilakuan maka pengguna informasi akan dapat memahami dan mengukur bagaimana dampak proses bisnis terdapat stakeholder dan kinerja organisasi. Kedua, akuntansi keperilakuan dapat menggambarkan dan mengukur perilaku individu yang berguna untuk mendukung perencanaan dan pengendalian strategis. Terakhir, pengguna informasi yang memahami akuntansi keperilakuan akan dapat

mempengaruhi perilaku individu untuk memastikan bahwa mereka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **b) Ruang Lingkup Akuntansi Keperilakuan**

Akuntansi keperilakuan mencakup beberapa hal. Pertama, judgment (pertimbangan) serta pembuatan keputusan dari auditor dan akuntan. Kedua, Pengaruh fungsi akuntansi (seperti budgetary participation, information system characteristics) dan fungsi audit pada perilaku karyawan, manajer, investor, dan wajib pajak, Ketiga, Pengaruh dari luaran fungsi akuntansi dan audit yaitu informasi akuntansi pada pertimbangan pengguna dan pembuatan keputusan.

Akuntansi Keperilakuan berkaitan dengan bagaimana perilaku manusia mempengaruhi informasi akuntansi dan keputusan bisnis dan sebaliknya bagaimana informasi akuntansi mempengaruhi keputusan bisnis dan perilaku manusia. Adapun pengguna informasi akuntansi sendiri terdiri dari pihak internal dan pihak eksternal. Pihak internal adalah manajemen dan karyawan, sedangkan pihak eksternal terdiri atas pemegang saham, kreditor, serikat pekerja, analisis keuangan, konsultan eksternal, dan pemerintah.

Bagaimana hubungan antara akuntansi keperilakuan dengan akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen? Pada prinsipnya akuntansi keuangan mengkaji mengenai informasi keuangan untuk pihak eksternal sedangkan akuntansi manajemen berhubungan dengan informasi akuntansi dan non akuntansi untuk pihak internal sehingga akuntansi memiliki hubungan dengan keduanya sepanjang berkaitan dengan 6 perilaku manusia berkenaan dengan informasi.

Akuntansi keperilakuan memiliki hubungan yang erat ketika manusia memaknai serta mengambil keputusan mengenai informasi yang tersedia. Sebagai

contoh bagaimana perilaku manusia ketika mengetahui adanya penurunan laba atau kenaikan laba laporan keuangan pada periode tertentu. Contoh lainnya yaitu bagaimana manusia berperilaku ketika proyek yang dikerjakan ternyata melampaui anggaran yang sudah direncanakan.

Ruang lingkup akuntansi keperilakuan cukup luas karena memiliki aspek sosial yaitu khususnya sosiologi. Ada dua ruang lingkup akuntansi keperilakuan yaitu sebagai berikut. Pertama, Akuntansi Keperilakuan berhubungan dengan perilaku manusia dan sistem akuntansi. Fokus ruang lingkup ini adalah mengenai sikap manajemen dalam mempengaruhi pengendalian dan fungsi organisasi. Selanjutnya mengenai sistem akuntansi yang mempengaruhi motivasi, pengambilan keputusan, kinerja serta produktivitas organisasi. Sebagai contoh penelitian Radianto (2015) menemukan bahwa motivasi merupakan syarat penting untuk menerapkan pengendalian manajemen yang efektif. Kedua, akuntansi keperilakuan sebagai metode untuk memprediksi perilaku manusia. Hal ini berkaitan dengan bagaimana sistem akuntansi dapat digunakan sebagai strategi untuk mempengaruhi perilaku manusia. Sebagai contoh ruang lingkup ini mencakup bagaimana peran reward dan punishment, bagaimana peran performance appraisal di sebuah organisasi.

### **c) Perkembangan Riset Akuntansi Keperilakuan**

Studi terhadap perilaku akuntan atau perilaku dari non akuntan telah banyak dipengaruhi oleh fungsi akuntan dan laporan (Hofstede dan Kinerd, 1970). Riset akuntansi keperilakuan meliputi masalah yang berhubungan dengan:

1. Pembuatan keputusan dan pertimbangan oleh akuntan dan auditor;

2. Pengaruh dari fungsi akuntansi seperti partisipasi dalam penyusunan anggaran, karakteristik sistem informasi, dan fungsi audit terhadap perilaku baik karyawan, manajer, investor, maupun Wajib Pajak, dan
3. Pengaruh dari hasil fungsi tersebut, seperti informasi akuntansi dan penggunaan pertimbangan dalam pembuatan keputusan.

Pada bulan Juni 1951, Controliership Foundation of America mensponsori suatu riset untuk menyelidiki dampak anggaran terhadap manusia. Sejumlah penjelasan dan kesimpulan dari hasil riset mengenai perangkat berperilaku pada anggaran dan pembuatan anggaran dalam banyak pemikiran masih bersifat sementara, dan oleh karena itu masih perlu disempurnakan. Paradigma riset perilaku yang dilakukan oleh Steadry (1960) dalam disertasinya telah menggali pengaruh anggaran motivasional dengan menggunakan suatu eksperimen analog.

Selanjutnya disusul oleh karya Benston (1963) serta Churchill dan Cooper (1965) yang memfokuskan pada akuntansi manajerial dan pengaruh fungsi akuntansi pada perilaku. Riset-riset ini berlanjut pada tahun 1970-an dengan satu rangkaian studi oleh Mock (1969-1973), Barefield (1972), Magee dan Dickhout (1978), Benbasat dan Dexter (1979).

Fokus dari studi-studi tersebut adalah pada akuntansi manajerial, namun penekanannya mengalami pergeseran dari pengaruh fungsi akuntansi ke perilaku terhadap pemrosesan informasi oleh pembuat keputusan. Studi yang mempengaruhi bidang ini dilakukan oleh Ashton (1974) dan Libby (1975), yang membantu membentuk suatu standar dalam desain eksperimental dan validitas internal untuk pertimbangan riset yang diikuti.

Mulai dari tahun 1960 sampai 1980-an, jumlah artikel mengenai akuntansi keperilakuan semakin meningkat. Artikel pertama menggambarkan mengenai akuntansi keperilakuan, sementara artikel selanjutnya membahas mengenai teori dan konsep ilmu pengetahuan keperilakuan dalam kaitannya dengan akuntansi serta implikasinya bagi prinsip-prinsip akuntansi dan praktisnya. Pertumbuhan studi akuntansi keperilakuan mulai muncul dan berkembang, terutama diprakarsai oleh akademisi profesi akuntan. Penggabungan aspek-aspek perilaku pada akuntansi menunjukkan adanya pertumbuhan minat akan bidang riset ini.

Hidayati (2002) menjelaskan bahwa sebagai bagian dari ilmu keperilakuan (behavior science), teori-teori akuntansi keperilakuan dikembangkan dari riset empiris atas perilaku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, peranan riset dalam pengembangan ilmu itu sendiri tidak diragukan lagi.

#### **d) Teori Pengharapan (Expectancy Theory)**

Konsep dari pemilihan profesi ini berhubungan dengan teori motivasi yakni teori pengharapan (expectancy theory). Menurut (Robbins dan Judge, 2017) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Teori pengharapan merupakan salah satu dari teori motivasi, definisi dari teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output tersebut bagi individu itu (Robbins dan Judge, 2017). Salah satu tokoh yang mengemukakan tentang teori ini adalah ahli psikologi Victor H Vroom. Ia menyatakan bahwa setiap orang akan termotivasi melakukan hal – hal untuk mencapai sasaran yang dianggapnya berharga dan ia melihat bahwa apa yang

dilakukannya akan membantu tercapainya sasaran tersebut. Teori Vroom ini secara detail menyatakan bahwa motivasi orang untuk melakukan sesuatu itu ditentukan oleh nilai yang diberikannya pada hasil usahanya (baik negatif maupun positif) dikalikan dengan kepercayaannya bahwa usahanya akan sangat membantu tercapainya sasaran itu. Dengan kata lain Vroom menyatakan bahwa motivasi adalah hasil dari nilai yang diantisipasi yang diberikan seseorang pada pada suatu sasarn dan kemungkinan yang dilihat untuk tercapainya sasaran ini (Kreitner & Kinicki, 2014: 224). Menurut Kreitner & Kinicki (2014) teori motivasi harapan yang dikembangkan Vroom merupakan teori mengenai proses motivasi kerja. Pada teori motivasi kerja ini ditekankan pada proses yang terjadi mulai dari timbulnya kebutuhan sampai tercapainya tujuan dan penghargaan yang diinginkan. Teori harapan ini membantu menjelaskan mengapa banyak karyawan yang tidak termotivasi pada pekerjaan mereka sehingga tidak memberikan yang terbaik dari potensi yang mereka miliki. Teori harapan ini berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuantujuan khusus yang ingin dicapainya, dan juga pemahamannya tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Utami, 2015). Secara singkat, kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan.

Teori pengharapan kadang disebut teori ekspektasi merupakan konsep yang berkaitan dengan konsep pemilihan karir. Definisi dari teori pengharapan adalah kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan atau pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hal tertentu bagi setiap individu (Robbins dan Judge, 2017). Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka dapatkan saat menekuni karir tersebut, apakah karir tersebut dapat memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan dan memberikan daya tarik secara khusus kepada individu tersebut (Robbins dan Judge, 2017).

### **2.1.2. Efektivitas Penerapan SIMDA**

#### **a) Pengertian Efektivitas Penerapan SIMDA**

Efektivitas adalah tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana efektivitas merupakan perbandingan outcome dengan output. Menurut (Journal et al., 2019), Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan.

Jika efisiensi berfokus pada output dan proses maka efektivitas berfokus pada outcome (hasil). Efektivitas berfokus pada outcome (hasil) status organisasi, program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*.

Setiap organisasi atau lembaga di dalam kegiatannya menginginkan adanya pencapaian tujuan. Tujuan dari suatu lembaga akan berjalan dengan efektif apabila didukung oleh faktor-faktor pendukung dari efektivitas. Dapat disimpulkan bahwa

efektivitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program atau kegiatan untuk mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut (Sigit, 2003) Efektivitas adalah suatu kontinum yang merentang dari efektif, kurang efektif, sedang-sedang, sangat kurang sampai tidak efektif.

Selanjutnya menurut (Ahadi & Narimani, 2010) mengatakan bahwa efektivitas adalah mengerjakan sesuatu yang benar. Sesuatu organisasi barang kali bisa efisien tetapi tidak efektif dalam pendekatan pencapaian tujuan organisasi. Semakin dekat organisasi ketujuannya, maka semakin efektif organisasi tersebut.

Kemudian menurut (Robbins, Stephen P. dan Coulter, 2010) efektivitas adalah menjalankan aktivitas-aktivitas yang secara langsung membantu organisasi mencapai berbagai sasaran. Efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut (Ole, 2016) Implementasi SIMDA merupakan suatu sistem informasi yang dibangun, dikembangkan dan digunakan untuk melakukan proses penyusunan anggaran (APBD) berbasis kinerja. Bertujuan untuk menghasilkan laporan keuangan dan informasi keuangan secara tepat waktu, lengkap, akurat, dan dapat diandalkan sesuai ketentuan yang berlaku.

PP No. 65 Tahun 2010 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah menyebutkan bahwa Sistem Informasi Keuangan Daerah selanjutnya disebut SIKD adalah suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi

informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah.

Program aplikasi komputer SIMDA keuangan adalah suatu program aplikasi yang ditujukan untuk membantu pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerahnya. Dengan aplikasi ini, pemda dapat melaksanakan pengelolaan keuangan daerah secara terintegrasi, dimulai dari penganggaran, penatausahaan hingga akuntansi dan pelaporannya (BPKP, 2008).

Penerapan SIMDA Keuangan digunakan dalam perencanaan dan pelaporan kegiatan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Sementara itu, pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sesuai prosedur yang dicakup oleh aplikasi SIMDA Keuangan meliputi : prosedur Anggaran (RKA, DPA), prosedur pada PPK OPD (Verifikasi, Perbendaharaan, dan Akuntansi), prosedur Bendahara pengeluaran, dan prosedur Bendahara Penerimaan.

Aplikasi sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) merupakan program aplikasi komputer yang terintegrasi dan dapat membantu proses administrasi pemerintah daerah dari tingkat provinsi, kabupaten/kota, sampai tingkat kecamatan dan kelurahan (BPKP,2008). SIMDA terdiri dari 26 aplikasi terpisah yang dapat didistribusikan di setiap SKPD dengan sistem database terintegrasi, sehingga outputnya dapat dipergunakan oleh pimpinan daerah untuk membantu proses pengambilan keputusan. Di sisi lain dari pihak legislatif dapat menggunakannya untuk melakukan monitoring terhadap kinerja pemerintah.

Penelitian Mitami (2013), dengan judul analisis penerapan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) Keuangan pada pemerintah daerah kabupaten pangkep, menggunakan metode deskriptif fenomenologi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara umum pegawai DPKAD Pangkep sudah memahami makna SIMDA keuangan serta gambaran pelaksanaannya yang berkaitan dengan input dan output datanya. Faktor-faktor yang dimiliki untuk mendukung pelaksanaan penerapan SIMDA Keuangan yaitu komunikasi, sumber daya manusia, sikap/disposisi dan struktur birokrasi, adapun nilai-nilai yang dimiliki untuk menunjang penerapan SIMDA keuangan yaitu integritas, profesionalisme, komitmen, sinergi serta kesempurnaan.

Penelitian Nugraha (2013), dengan judul analisis implementasi sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) terhadap kualitas laporan keuangan SKPD (studi kasus pada Dinas PPKAD Kabupaten Minahasa Tenggara), menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa: aplikasi SIMDA Keuangan sebagai sistem informasi akuntansi daerah telah mempermudah tugas pelaporan dan pengelolaan keuangan daerah, pengendalian intern sistem yang diterapkan guna mencapai tujuan pelaporan berjalan dengan baik dan aplikasi SIMDA Keuangan telah menghasilkan informasi laporan keuangan dan informasi keuangan lainnya dengan kualitas relevansi, akurasi dan ketepatan waktu yang lebih baik dari sebelumnya.

SIMDA merupakan salah satu upaya dalam rangka memenuhi kebutuhan informasi secara cepat, tepat, lengkap, akurat dan terpadu, untuk menunjang proses administrasi pemerintahan, pelayanan masyarakat, dan memfasilitasi partisipasi dan dialog publik dalam perumusan pemerintah (Supriyanto, 2015).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program, termasuk program aplikasi SIMDA. Menurut Amsyah (2003) faktor-faktor pendukung efektivitas pelaksanaan program antara lain:

1. Ketersediaan perangkat keras; ketersediaan perangkat keras seperti komputer maupun laptop yang memadai tentu akan mendukung pengoperasian suatu program. Semakin memadai perangkat keras yang digunakan maka pengoperasian program akan semakin baik.
2. Ketersediaan perangkat lunak; semakin baik kualitas program maka semakin bermanfaat program tersebut. Kualitas program didukung oleh software, beberapa komponen software antara lain operating system, application program, dan language program. Selain itu kualitas jaringan juga sangat membantu pengoperasian program.
3. Kualitas pengguna (User); pengguna merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu program. Sebaik apapun suatu program apabila user tidak bisa menggunakannya dengan baik maka penerapan program tersebut tidak akan efektif.

Selain itu menurut Steers (1985) juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu program yaitu:

1. Karakteristik Organisasi Merupakan hubungan yang sifatnya relative tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi.
2. Karakteristik Lingkungan Mencakup dua aspek, yang pertama lingkungan eksternalnya yakni lingkungan yang berada di luar batas organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan

tindakan. Yang kedua lingkungan internal yaitu lingkungan di dalam organisasi tersebut.

3. Karakteristik Pekerja Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, maka organisasi itu harus mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi

4. Karakteristik manajemen Adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal didalam organisasi sehingga efektivitas tercapai.

Menurut (DeLone, 2008) terdapat beberapa dimensi yang dapat menggambarkan kesuksesan suatu penerapan SIMDA yaitu:

- 1) Kualitas Sistem (*System Quality*) yaitu karakteristik yang diharapkan dari informasi tersebut. Sebagai contoh kemudahan penggunaan, fleksibilitas sistem, kendalan sistem, dan kemudahan untuk mempelajari.
- 2) Kualitas Informasi (*Information Quality*) yaitu karakteristik yang diharapkan dari output yang dihasilkan oleh sistem tersebut. Sebagai contoh, relevansi, mudah dipahami, akurat, ringkas, lengkap, dalam bentuk yang dapat dinilai dengan uang, runtut dan informasi yang dihasilkan dapat digunakan oleh pihak yang berkepentingan.
- 3) Kualitas Pelayanan (*Service Quality*) yaitu kualitas pelayanan yang diterima pengguna sistem informasi dari pembuat sistem informasi tersebut. Sebagai contoh respon, kecuratan, kendalan, kompetensi teknis dan empati yang dimiliki oleh staf perawatan sistem informasi.

- 4) Pemakaian Sistem (*System Use*) yaitu sejauh mana pengguna dapat memanfaatkan fasilitas yang disediakan oleh sistem informasi. Sebagai contoh jumlah penggunaan, frekuensi penggunaan, ketepatan penggunaan yang lebih luas dan tujuan penggunaan.
- 5) Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*) yaitu Tingkat kepuasan pengguna laporan, situs web, dan layanan pendukung.
- 6) Manfaat yang diperoleh (*Net Benefit*) yaitu Sejauh mana IS berkontribusi Keberhasilan individu, kelompok, organisasi, industri, dan negara. Sebagai contoh meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan penjualan, pengurangan biaya, peningkatan keuntungan, efisiensi pasar, kesejahteraan konsumen, penciptaan lapangan kerja dan ekonomi pengembangan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi manajemen daerah merupakan hasil yang di peroleh dari suatu instansi mencerminkan sejauh mana instansi tersebut mampu menghasilkan laporan keuangan secara tepat waktu, lengkap, akurat dan dapat diandalkan sesuai ketentuan yang berlaku serta mendorong terwujudnya pemerintah yang baik dan penyelenggaraan pengelolaan keuangan daerah berbasis teknologi informasi, pemerintah pusat dan pemerintah daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah dan menyalurkan informasi keuangan daerah.

**b) Tujuan dan Manfaat Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)**

Tujuan diterapkannya aplikasi SIMDA (BPKP, 2008) adalah:

- 1) Sebagai tempat tukar menukar informasi bagi setiap unit kerja sama penerima koneksitas jaringan SIMDA.
- 2) Sebagai alat komunikasi langsung dengan menggunakan *webcam* bagi unit kerja penerima koneksitas jaringan SIMDA.
- 3) Sebagai alat satu media kontrol bagi realisasi kegiatan, bagi capaian fisik maupun penyerapan dananya.
- 4) Sebagai media awal bagi pelaksanaan *e-Government*.
- 5) Sebagai sarana untuk pelaksanaan *good government*.

Manfaat yang diperoleh oleh pemerintah daerah dengan menggunakan sistem aplikasi SIMDA keuangan daerah terintegrasi (BPKP, 2008) adalah sebagai berikut:

- 1) *Database* terpadu, tidak perlu input berulang-ulang data yang sama.
- 2) Data yang sama akan tercek dan recek secara otomatis (validasi dan terjamin).
- 3) *Fleksibel*, dapat menghasilkan informasi sesuai dengan kebutuhan dimana.
- 4) Output dapat disesuaikan menurut perundang-undang yang berlaku
- 5) Output dapat disajikan berdasarkan kebutuhan manajemen pemerintah daerah untuk mengambil keputusan/kebijakan.

c) **Jenis – Jenis SIMDA**

Jenis-jenis atau program aplikasi SIMDA terdiri dari tujuh jenis antara lain sebagai berikut:

1. Program Aplikasi SIMDA Keuangan Aplikasi Utama dalam Pengelolaan Keuangan Daerah, Program aplikasi ini digunakan untuk pengelolaan keuangan secara terintegrasi, meliputi penganggaran, penatausahaan, akuntansi dan pelaporannya.
2. Program Aplikasi SIMDA BMD yaitu program untuk pengelolaan barang daerah meliputi perencanaan, pengadaan, penatausahaan, penghapusan dan akuntansi barang daerah.
3. Program Aplikasi Komputer SIMDA Gaji yaitu Aplikasi Komputer yang 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.
4. Program Aplikasi Komputer SIMDA Pendapatan 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.
5. Program Aplikasi SIMDA Perencanaan Aplikasi sebagai aplikasi perencanaan jangka menengah (lima tahunan) dan jangka pendek (tahunan) yang terintegrasi sampai dengan terbentuknya prioritas plafon anggaran sebagai dasar pembuatan anggaran pendapatan dan belanja daerah.

6. Program Aplikasi SIMDA Dashboard menyediakan informasi manajerial, seperti Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja serta rasio-rasio keuangan pemerintah daerah dan per OPD, sehingga membantu dalam pengambilan keputusan.
7. Program Aplikasi SIMDA CMS (Cash Management System)/Kasda Online/SP2D Online merupakan aplikasi layanan perbankan untuk memperlancar proses pencairan SP2D dari Rekening Kas Umum Daerah (RKUD) ke rekening tujuan (rekening SKPD dan pihak ketiga) di Bank dengan konsep Real-Time Online.

Berdasarkan dari tujuh jenis program Aplikasi SIMDA, penulis lebih mengarah kepada program SIMDA Keuangan.

Output aplikasi SIMDA Keuangan antara lain:

1) Penganggaran

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

2) 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.

3) Akuntansi dan Pelaporan

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

Pada Bulan Mei 2020 telah dikeluarkan Rilis versi 2.9.0.0 Aplikasi SIMDA Keuangan untuk mengakomodir Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor: 20 Tahun 2020 tentang Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

#### **d) Klasifikasi SIMDA**

SIMDA dapat diklasifikasikan dalam tiga tingkatan (BPKP, 2008), yaitu:

- 1) Sistem informasi eksekutif sebagai pendukung pimpinan daerah dalam pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan.
- 2) Sistem informasi fungsional bagi para pemimpin dinas/badan/lembaga sebagai pendukung informasi strategis pimpinan daerah.
- 3) Sistem informasi operasional sebagai penunjang tugas pokok masing-masing dinas/lembaga.

Menurut Grande, *et al* (2011). Didefenisikan sebagai alat yang ketika dimasukkan ke dalam bidang Teknologi Informasi dan Sistem (IT) yang dirancang untuk membantu dalam pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi-keuangan perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, Salehi *et al* (2010) menyatakan Sistem informasi akuntansi meningkatkan kinerja individu dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Menurut (Supriyanto, 2015) mengatakan bahwa kualitas informasi yang terkandung dalam laporan keuangan yang buruk dapat memiliki efek buruk pada pengambilan keputusan, misalnya kesalahan dalam informasi mengenai persediaan dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang salah oleh para manajer sehingga kelebihan persediaan memiliki dampak buruk pada profitabilitas perusahaan.

#### **e) Keunggulan SIMDA**

Ada beberapa keunggulan SIMDA yaitu :

- 1) Pengendalian transaksi terjamin.
- 2) Efisien dalam melakukan penatausahaan.
- 3) Cepat, akurat, dan efisien dalam menghasilkan informasi keuangan.
- 4) Transfer of knowledge dari BPKP kepada pemerintah daerah (Diana et al., 2018).

#### **f) Peraturan - Peraturan Implementasi SIMDA**

SIMDA yang disusun oleh BPKP yang dapat digunakan sebagai alat bantu bagi pemerintah daerah dalam rangka manajemen daerah terutama pada bidang keuangan. Simda dibangun dengan tiga modul utama meliputi pengelolaan anggaran, penatausahaan keuangan, akuntansi dan pelaporan keuangan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri 33 Tahun 2019 tentang pedoman penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2020 diterbitkan pada 11 juni 2019. Permendagri ini hadir sebagai peraturan yang harus dipedomani oleh Pemda dalam menyusun APBD TA.2020.

Peraturan pemerintah 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah diterbitkan pada maret 2019. Peraturan ini menggantikan PP 58/2005 yang

selama ini telah digunakan sebagai pedoman pengelolaan keuangan daerah dengan peraturan turunannya berupa Permendagri 13/2006. Namun sampai pada tulisan ini dibuat Peraturan turunan dari PP 12/2019 belum diterbitkan oleh Kemendagri.

**g) Indikator Efektivitas Penerapan SIMDA**

Menurut (Steers, 1985) mengatakan beberapa ukuran dari efektivitas, yaitu:

1. Kualitas artinya kualitas yang menghasilkan oleh organisasi
2. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan
3. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik
4. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut.
5. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi
6. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi
7. Stabilitas adalah pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu
8. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat padakerugian waktu
9. Semangat kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan.
10. Motivasi adalah adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan.

11. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satusam lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan.
12. Keluwesan adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru unt untuk mengubah prosedur standar operasinya yang tujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan.

Sedangkan menurut Andre Hardjana (2000:24) efektivitas penerapan SIMDA dapat diukur dengan menggunakan lima kriteria yaitu Kegunaan, Objektivitas, Ruang Lingkup, Akuntabilitas, Informasi serta Ketepatan Waktu. Menurut (Heidmann et al., 2008) mengatakan bahwa ada lima indikator dari efektifitas kualitas sistem yaitu : Integrasi (Integration), Fleksibilitas (Flexibility), Aksesibilitas (Accessibility), Formalisasi (Formalization) dan Kekayaan media (Media richness). Menurut (Bodnar, 2000) tingkat efektivitas penerapan SIPKD ini diukur menggunakan 5 indikator diantaranya keamanan data, kecepatan dan ketepatan waktu, ketelitian, variasi laporan atau output dan relevansi sistem.

Berdasarkan penjelasan empat peneliti tersebut , saya menggunakan indikator menurut (Heidmann et al., 2008) yaitu : Integrasi (Integration), Fleksibilitas (Flexibility), Aksesibilitas (Accessibility), Formalisasi (Formalization) dan Kekayaan media (Media richness).

Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2015) Ada tujuh variabel yang mempengaruhi organisasi terhadap Efektivitas yaitu:

- a. Struktur
- b. Teknologi yaitu perbuatan, pengetahuan, teknis dan peralatan fisik yang digunakan untuk mengubah input menjadi output, barang atau jasa.

- c. Lingkungan ekstrnal
- d. Lingkungan internal
- e. Keterkaitan karyawan pada organisasi
- f. Prestasi karyawan
- g. Kebijakan manajemen.

Menurut Hidayat (2018) pencapaian tujuan yang didapatkan dengan penerapan SIMDA dapat dilihat dengan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas dan waktu) yang tercapai.

Menurut (Steers, 1985) menyatakan bahwa yang terbaik dalam efektivitas ialah memerhatikan secara serempak tiga buah konsep yang saling berkaitan : optimalkan tujuan-tujuan, perspektif sistem dan tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi. Dari tiga konsep diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) dengan ancangan optimalisasi tujuan-tujuan,meskipun tampak sering saling bertentangan, kaitannya dengan optimalisasi tujuan efektifitas itu dinilai menurut ukuran seberapa jauh suatu organisasi berhasil mencapai yan satusama lain saling berkaitan.
- 2) yang dimaksud dengan ancangan sistem ialah menggunakan sistem terbuka,yaitu pandangan terhadap suatu organisasi yang saling brkaitandengan berhubungan dengan lingkungannya.sistem mencakup tiga komponen yaitu input,proses,dan output.jadi efektivitas tidak hanya dilihat dari segi tujuan semata-mata,melainkan juga segi sistem.
- 3) Perilaku manusia dalam organisai sebagai alatnya atau suatu perusahaan dapat efektif, tetapi juga karena faktor manusiayalah suatu perusahaan tidak efektif.

### **2.1.3. Pemanfaatan Teknologi**

#### **a) Pengertian Pemanfaatan Teknologi**

Teknologi informasi (TI) turut berkembang sejalan dengan perkembangan peradaban manusia. Perkembangan teknologi informasi meliputi perkembangan infrastruktur TI, seperti hardware, software, teknologi penyimpanan data (storage), dan teknologi komunikasi (Laudon and Laudon, 2008).

Tugas akan lebih mudah terselesaikan dengan adanya teknologi informasi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan hingga memanipulasi data untuk menghasilkan informasi berkualitas yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan. Bahkan bidang teknologi dari tahun ke tahun mengalami perkembangan pesat (Damerianta dan Mujiyana, 2009).

Tingkat efektivitas penggunaan suatu sistem informasi akan bergantung pada pengguna sistem itu sendiri. Sehingga penerapan teknologi dalam sistem informasi hendaknya mempertimbangkan pemakai sistem agar teknologi yang diterapkan sesuai dengan tugas dan kemampuan pemakai (Mulyadi, 2001).

Selanjutnya Kristiani (2012) mengemukakan bahwa penggunaan teknologi informasi telah menjadi hal yang umum bagi perusahaan atau organisasi, tetapi baru sebagian kecil fungsi teknologi informasi tersebut yang dimanfaatkan dari seluruh kemampuan teknologi informasi dalam dunia usaha.

Menurut Panggeso (2014) bahwa perkembangan sebuah sistem informasi juga perlu didukung oleh banyak faktor yang diharapkan bisa memberikan keberhasilan dari sistem tersebut. Keberhasilan aplikasi sistem informasi

dipengaruhi dari cara sistem itu dijalankan, tingkat kemudahan sistem itu bagi para pemakainya dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Teknologi saat ini banyak menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer lainnya sesuai kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global.

Selanjutnya Putri (2010) mengemukakan bahwa dalam bidang akuntansi perkembangan teknologi informasi memiliki dampak yang sangat signifikan, terutama terhadap sistem informasi akuntansi dalam organisasi pemerintahan. Dampak yang nyata dirasakan adalah pemrosesan data yang mengalami perubahan dari sistem manual diganti oleh komputer sebagai alat pemrosesan data. Penggunaan teknologi informasi tentunya diperlukan kepercayaan dan keahlian terhadap sistem informasi tersebut, karena dengan begitu berarti pemakai mempunyai keyakinan bahwa sistem tersebut memang dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaannya (Fabriani, 2013).

Wijayanti (2013) meneliti tentang kepercayaan teknologi dan pengaruhnya pada kinerja individu dengan obyek Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Grobogan. Dalam penelitian ini, hasilnya menunjukkan bahwa kepercayaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individu pegawai.

Pemanfaatan penggunaan teknologi informasi sebagai suatu tindakan yang beralasan dalam konteks penggunaan teknologi informasi, sehingga alasan seseorang dalam melihat manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi informasi

menjadikan tindakan orang tersebut dapat menerima penggunaan teknologi informasi (Muntianah dkk. 2012). Tugas pemrosesan informasi dapat digunakan secara individu, atau dapat juga digabungkan untuk menciptakan suatu sistem yang menangani semua tugas (Laksamana dan Muslichah, 2002).

Selanjutnya Jurnal dan Supomo (2002) menyatakan penggunaan komputer memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan terutama berkaitan dengan aspek efisiensi dan efektivitas. Proses perubahan cara kerja manual ke dalam sistem yang terkomputerisasi diharapkan akan membuat pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan akurat sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat.

Pada organisasi pemerintahan, kenyataan menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya manusia yang bekerja tidak sesuai dengan mutu dan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, dukungan penggunaan teknologi informasi yang sesuai dengan pekerjaannya akan semakin mendukung ketepatan waktu penyajian hasil pekerjaannya, termasuk informasi keuangan. Dampak berikutnya adalah penggunaan informasi yang benar-benar dapat diandalkan oleh berbagai pihak, termasuk oleh organisasi pemerintahan itu sendiri. (Hullah dkk. 2012).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi adalah gabungan antara teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi, yang mana komputer sebagai perangkat lunak dengan software-software yang berfungsi untuk sarana pengolahan maupun penyimpanan data yang dikirim melalui saluran komunikasi (internet) untuk mempermudah serta mempercepat pekerjaan secara efektif dan efisien.

### **b) Tujuan Dan Manfaat Pemanfaatan Teknologi**

Teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat dewasa ini (Darmini dan Putra, 2007:64-67).

Pemanfaatan teknologi informasi pada dasarnya sebagai sarana atau alat. Namun demikian keberadaannya sangat penting dan sangat signifikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, menghemat waktu, tenaga, pikiran, serta mempercepat arus informasi bagi para pimpinan untuk mengambil keputusan. Bagi manajer menggunakan teknologi informasi untuk memperoleh, memproses dan mentransfer informasi sehingga mereka dapat mengambil keputusan secara efektif. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya (Fabrianie, 2013).

### **c) Indikator Pemanfaatan Teknologi**

Indikator dari pada pemanfaatan teknologi adalah:

- 1) Pemanfaatan komputer dan Jaringan internet
- 2) Pengolahan data yang terintegrasi
- 3) Pemeliharaan komputer (Indriasari, 2008)

Menurut Tjhay (2014) pengukuran pemanfaatan teknologi informasi berdasarkan tiga item indikator, yaitu Intensitas Pemanfaatan, Frekuensi Pemanfaatan, Jumlah Aplikasi atau Perangkat Lunak yang digunakan.

Berdasarkan penjelasan dua peneliti tersebut, saya menggunakan indikator (1) Pemanfaatan komputer dan Jaringan internet, (2) Pengolahan data yang terintegrasi, Pemeliharaan komputer (Indriasari, 2008).

#### **2.1.4. Kompetensi**

##### **a) Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah kualitas pribadi yang harus dimiliki oleh seorang auditor yang diperoleh melalui latar belakang pendidikan formal auditing dan akuntansi, pelatihan kerja yang cukup dalam profesi dan akan ditekuninya dan selalu mengikuti pendidikan – pendidikan profesi yang berkelanjutan, seorang auditor harus bisa mengaplikasikan yang memiliki keahlian, pengetahuan dan pengalamannya dalam melakukan audit dan tanggung jawab (Sari & Lestari, 2018).

Kompetensi adalah kapasitas kemampuan, kecakapan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sudah menjadi keahliannya. Dengan demikian dianggap kompeten atau berwenang dalam bidang pekerjaan tersebut. Jadi pekerjaan tersebut memang merupakan profesinya (Fikri & Inapty, 2019).

Pengertian kompetensi oleh Spencer (1993) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau kasusal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau sekunder di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikatakan sebagai komponen paling penting dalam membentuk dan menggerakkan suatu sistem, sebab manusia merupakan sumber inovasi dan pengembang ilmu pengetahuan. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Dilingkungan pemerintahan, sumber daya manusia dikenal sebagai aparatur daerah.

Menurut (Hasannudin, 2016) mengatakan bahwa mendefinisikan kompetensi aparatur daerah adalah merujuk pada pendekatan perilaku, yang berbeda yang dijadikan parameter untuk mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, berhasil dan unggul/superior.

Menurut Kamus Besar Indonesia (2017) bahwa :

Aparatur adalah perangkat, alat (negara,pemerintah); para pegawai (negeri); negara alat kelengkapan negara terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari; pemerintah pegawai negeri; alat negara; aparatur negara.

Untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah aparatur/SDM harus mempunyai kompetensi agar dapat mewujudkan suatu pemerintahan yang transparan dan akuntabel. Dalam menjalankan fungsi pemerintahan daerah, kompetensi ini sangat dibutuhkan karena aparatur yang berkompeten akan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara tuntas sesuai dengan standard an targe kinerja yang telah ditetapkan terutama dalam hal pembuatan LKPD guna menghasilkan informasi yang berkualitas.

Adanya kompetensi sumber daya manusia maka waktu pembuatan laporan keuangan akan dapat dihemat, karena sumber daya manusia tersebut memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang tugas apa saja yang harus dikerjakan, sehingga laporan keuangan yang dibuat dapat diselesaikan dan disajikan tepat pada waktunya. Semakin cepat laporan keuangan disajikan maka akan semakin baik dalam hal pengambilan keputusan.

Menurut keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 045/U/2002 tentang kurikulum inti pendidikan tinggi, “kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas dibidang pekerjaan tertentu. Sumber lain yakni (Hutapea & Thoha, 2008) mengemukakan ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan dan perilaku individu.

(Ngatemin & Arumwanti, 2012) ”Mengemukakan komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut :

- 1) *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
- 2) *Traits* adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- 3) *Self concepts* adalah sikap, nilai dan citra nilai sendiri.

- 4) *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- 5) *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

#### **b) Tujuan Dan Manfaat Kompetensi**

Tujuan kompetensi untuk mencapai kinerja yang optimal yang terdapat dalam diri sendiri seperti sifat, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana akan mengarahkan tingkah laku yang menghasilkan kinerja yang optimal (Safwan et al., 2014).

Adapun beberapa manfaat kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- 2) Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- 3) Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- 4) Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
- 5) Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
- 6) Kompetensi dapat memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi (Sujarwo, 2018).

### c) Indikator dalam Mengukur Kompetensi

(Prayogi et al., 2019) Indikator kompetensi dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konstektual.
2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional,
3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual”.

Menurut (Kuncoro, 2017) Indikator dalam mengukur kompetensi aparatur daerah terdiri atas :

- 1) Pengetahuan
- 2) Pengalaman
- 3) Keterampilan

#### 4) Sikap

Indikator kompetensi meliputi :

- 1) Kecerdasan .
- 2) Pemahaman.
- 3) Kecepatan kemampuan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
- 4) Penalaran.
- 5) Ingatan (Hadian & Suharyani, 2014).

Berdasarkan penjelasan tersebut, untuk indikator kompetensi saya menggunakan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan sikap (Kuncoro, 2017).

### **2.1.5 . Motivasi**

#### **a) Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut

cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Tanjung, 2015).

Motivasi sebagai semangat membara dalam disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kanfer dalam Jex & Briit (2008) motivasi adalah hipotetis konstruk yang tidak bisa dilihat atau dirasakan. Namun, kita dapat mengamati efek yang menunjukkan tingkat motivasi orang yang berbeda. Motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Bentuk perilaku mengacu pada jenis kegiatan seseorang karyawan akan memilih untuk terlibat dalam sedang bekerja (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kemudian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi kerja penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Siahaan & Bahri, 2019).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain,

motivasi kerja pemberian daya penggerak yang menciptakan keagairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif (Jufrizen, 2018).

Jenis jenis motivasi terdiri dari 2 yaitu :

1) Motivasi positif

Suatu proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai dengan menggunakan motivasi positif seperti pemberian insentif.

2) Motivasi Negatif

Suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakuti dan mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang kurang baik, motivasi ini disertai pemaksaan, ancaman gaji (Bismala et al., 2016).

**b) Tujuan Dan Manfaat Motivasi**

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan adapun tujuan pemberian motivasi adalah :

- 1) Mengingat, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan (Bismala et al., 2016).

Ada tiga *manfaat motivasi* yang dikemukakan oleh Syaiful Bahri, yaitu :

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan
- 2) Motivasi sebagai penggerak perbuatan

3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan (Amirullah, 2015).

### c) Indikator - Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi terdiri dari yaitu :

- 1) Komitmen
- 2) Kepuasan (Siahaan & Bahri, 2019)

Adapun beberapa indikator dari motivasi kerja ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

- 1) *Monetary motivational*: Gaji dan Bonus.
- 2) *Non-monetary motivational*: Jaminan kesejahteraan karyawan dan Promosi (Amirullah, 2015) .

Menurut Safwan (2014) pengukuran variabel motivasi diukur dengan indikator : penghargaan, tingkat produktifitas, tanggung jawab, mampu beradaptasi, kesempatan mengembangkan diri dan promosi pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, saya memilih indikator (1) *Monetary motivational*: Gaji dan Bonus dan *Non-monetary motivational*: Jaminan kesejahteraan karyawan dan Promosi (Amirullah, 2015) .

## 2.1.6 Dukungan Pimpinan

### a) Pengertian Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan, dukungan adalah suatu kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis. Atasan atau pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang, mengarahkan

bawahan untuk mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2009).

Hariyanto dkk. (2011) mengemukakan bahwa dukungan pimpinan adalah kebijakan yang diberikan atasan terhadap staf untuk menggunakan SIMDA. Kepala Badan merupakan pendukung utama dalam membantu staf mencapai target jangka panjang dalam penggunaan SIMDA. Pimpinan yang tidak mendukung stafnya untuk menggunakan SIMDA akan menurunkan motivasi staf dalam penggunaan SIMDA. Lingkungan kerja yang diwarnai dengan adanya dukungan organisasional dan atasan akan menentukan transfer pelatihan yang efektif.

Dukungan pimpinan adalah keadaan dimana individu menerima perhatian khusus dari manajer atau atasannya. Ini menunjukkan bahwa bawahan yang menerima pelatihan dari atasan berarti telah mendapat dukungan dari atasan (Sugiyanto, 2007). Dukungan atasan berperan dalam sejauh mana karyawan mampu mentransfer apa yang didapatkan dalam pelatihan ke pekerjaannya.

Pimpinan dapat menjelaskan mengenai peran dan nilai pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan, hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan mentransfernya dalam pekerjaannya (Kimbal dan Rahyuda, 2015).

Selanjutnya Hasibuan (2011) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan Anoraga (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian.

Dapat disimpulkan bahwa dukungan atasan adalah sejauh mana atasan memberi dorongan dan motivasi pada bawahannya dalam meningkatkan potensi diri dan menerapkan kemampuan pegawai di tempat kerja.

### **b) Tujuan dan Manfaat Dukungan Pimpinan**

Dukungan atasan dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Dukungan atasan dalam sebuah instansi pemerintahan sangat penting dalam menentukan seberapa efektivitas penerimaan informasi dalam organisasi, dan manajemen puncak mengetahui rencana instansi pemerintahan sehingga peraturan baru yang akan dikembangkan harus sesuai dengan rencana instansi pemerintahan (Irsyadi, 2015).

#### **Manfaat Dukungan Pimpinan :**

Dapat menambah kemampuan organisasi dalam menjalankan sistem akuntansi keuangan daerah akan meningkatkan penggunaan sistem akuntansi secara maksimal.

### **c) Indikator Dukungan Pimpinan**

- (1) Memberi saran dan dorongan untuk mengikuti pelatihan,
- (2) Mendorong partisipasi dalam pelatihan, inovasi, dan akuisisi pengetahuan;
- (3) Memberikan pengakuan kepada karyawan yang terlibat dalam kegiatan ini.

(Kimbali dan Rahyuda, 2015).

Variabel dukungan manajemen diukur dengan empat indikator pengukuran yang digunakan oleh Thong et al. (1996) dan Rouibah et al. (2009) yaitu sebagai berikut.

1) Ketertarikan, 2) Monitoring secara berkala, 3) Ketersediaan sumberdaya 4) Keterlibatan.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai indikator dukungan pimpinan, saya memilih indikator Kimbal dan Rahyuda (2015) yaitu memberi saran dan dorongan untuk mengikuti pelatihan, Mendorong partisipasi dalam pelatihan, inovasi, dan akuisisi pengetahuan, serta Memberikan pengakuan kepada karyawan yang terlibat dalam kegiatan ini.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

### **2.2.1. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA**

Pemanfaatan teknologi berupa jaringan internet sangat berperan aktif dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai BPKAD sehari-hari. Jaringan internet digunakan untuk up-date data, berita, peraturan dan laporan ke provinsi ataupun laporan ke pusat. Internet ataupun jaringan komputer juga akan mempengaruhi kinerja pegawai BPKAD selaku BUD (Bendahara Umum Daerah) dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, ataupun antar sesama SKPD selaku pengguna sistem informasi manajemen daerah.

Sesuai penelitian Menurut Baig dan Gururajan (2011), penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam penerapan sistem informasi akuntansi yang digunakan.

Rahmawati (2010) mendefinisikan pemanfaatan sebagai sarana penunjang/pendorong bagi organisasi dalam tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan pengguna teknologi informasi dalam melaksanakan tugasnya.

Begitu pula menurut Ratnaningsih dan Agung (2014) yang mana hasil yang diperoleh menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Selanjutnya menurut U Nuha (2017) menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

Menurut Fauzi (2021) menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial variabel pengetahuan teknologi informasi karyawan bagian akuntansi (X1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, 2) secara parsial variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, 3) Secara simultan variabel terhadap Pengetahuan Karyawan Bagian Akuntansi (X1) dan variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) Secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.

Alaryan et al. (2014) melakukan penelitian mengenai efektivitas sistem informasi akuntansi. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa sumber daya manusia, hardware, software dan efisiensi database memiliki hubungan yang positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Menurut Jumaili (2005:723) yang mengatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi adalah: “Keberhasilan implementasi sistem informasi dapat terwujud tergantung pada penggunaan sistem itu dijalankan, mudahnya sistem digunakan, dan teknologi yang dipakai.

Tanpa adanya teknologi yang mendukung, maka sistem informasi tidak akan menghasilkan informasi tepat waktu (Tjandra, 2007). Pemanfaatan teknologi informasi (TI) dapat memberikan dukungan pelayanan administrasi, serta untuk membantu pengambilan keputusan (Anwar, 2009). Pemanfaatan teknologi informasi sangat berguna untuk menerapkan strategi baru keunggulan bersaing sebuah perusahaan.

Dengan adanya informasi yang cepat, tepat, dan akurat maka suatu perusahaan atau organisasi dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat pula. Tanpa adanya teknologi yang mendukung, maka sistem informasi tidak akan menghasilkan informasi tepat waktu (Tjandra, 2007). Pemanfaatan teknologi informasi (TI) dapat memberikan dukungan pelayanan administrasi, serta untuk membantu pengambilan keputusan (Anwar, 2009). Pemanfaatan teknologi informasi sangat berguna untuk menerapkan strategi baru keunggulan bersaing sebuah perusahaan. Dengan adanya informasi yang cepat, tepat, dan akurat maka suatu perusahaan atau organisasi dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat pula.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Khairunnisa (2016) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi SIMDA tidak berpengaruh terhadap kinerja individu pegawai. Berdasarkan uraian diatas, diduga pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan sistem informasi manajemen daerah.

### **2.2.2. Pengaruh Kompetensi Aparatur Daerah Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA.**

Kompetensi yang optimal seperti keahlian dalam menyelesaikan tugas, sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugasnya sangat berpengaruh untuk menciptakan tercapainya penerapan SIMDA baik itu dalam proses penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah dalam perusahaan .Apabila kompetensi aparatur daerah belum optimal maka dampaknya pasti sangat buruk keperusahaan seperti buruknya penyusunan atau pengaplikasian, pelaksanaan/perencanaan didalam SIMDA.

Aparatur pemerintahan daerah yang professional sangat di butuhkan oleh pemerintah daerah dalam menjalankan fungsi pemerintahan yang akan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara tuntas, aparatur pemerintah daerah yang memiliki kinerja yang baik dibidang keuangan dapat menyusun laporan keuangan sesuai SAP melalui penerapan SIMDA yang berkualitas.

Bahwa kompetensi yang terkandung dalam laporan keuangan melalui implementasi SIMDA yang buruk dapat memiliki efek buruk pada pengambilan keputusan, misalnya kesalahan dalam informasi mengenai persediaan dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang salah oleh para manajer sehingga kelebihan persediaan atau di persediaan yang memiliki dampak yang parah pada profitabilitas perusahaan.

Kompetensi yang baik, sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pembuatan laporan keuangan akan dapat dihemat, karena sumber daya manusia tersebut memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang tugas apa saja yang harus

dikerjakan, sehingga laporan keuangan yang dibuat dapat diselesaikan dan disajikan tepat pada waktunya. Semakin cepat laporan keuangan disajikan maka akan semakin baik dalam hal- hal pengambilan keputusan (Alfiani, 2017).

Menurut Larsen (2003), ada beberapa faktor penentu (antecedent) keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, salah satunya adalah komitmen organisasi yang diartikan sebagai keterikatan seseorang untuk selalu bekerja pada sebuah perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Indriasari dan Nahartyo 2008) yang menyebutkan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketepatanwaktuan nilai informasi pelaporan keuangan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilfah (2010) menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Selanjutnya menurut Hasannudin (2018) menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah dengan besar pengaruh sebesar 23,19% dan Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah dengan besar pengaruh sebesar 22,22% pada SKPD Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Zarkasyi (2017); Utami (2017); Kasim (2015); Suliyantini dan Kusmuriyanto (2015) dan Muda et.al. (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual, dimana kompetensi SDM yang baik akan memudahkan penerapan akuntansi berbasis akrual diterima dikalangan ASN.

Akan tetapi hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, et. al. (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan akuntansi berbasis akrual. Berdasarkan uraian tersebut, diduga kompetensi berpengaruh positif signifikan pada efektivitas penerapan sistem informasi manajemen daerah.

### **2.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus berusaha menggerakkan karyawan agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang biasa diberikan perusahaan untuk menggerakkan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2013).

Motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, motivasi kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan (Jufrizen, 2018).

Semua organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka harus memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Lubis (2015) melakukan penelitian di Dinas Pendapatan Kota Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendapatan Kota Medan. Dimana sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 60 responden, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja di

Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan.

Handoko (2001:155) mengemukakan suatu cara 31 departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Peningkatan produktivitas melalui motivasi kerja karyawan merupakan perwujudan dan pengelolaan di bidang sumber daya manusia. Seorang karyawan yang memiliki motivasi bekerja yang tinggi akan senantiasa ingin selalu mengembangkan kinerjanya, sehingga sistem informasi yang menjadi tanggung jawabnya akan coba ia kembangkan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan.

Sejalan dengan penelitian Tambunan (2016), yang menggunakan populasi 48 SKPD di Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara dengan 150 responden. Teknik pengambilan sampel adalah metode sensus, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan satuan kerja perangkat daerah secara parsial maupun simultan.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Julianry (2017) yang mengatakan variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian diatas, diduga motivasi berpengaruh positif signifikan pada efektivitas penerapan sistem informasi manajemen daerah.

## **2.2.4 Pengaruh Dukungan Pimpinan Sebagai Variabel Moderating**

### **2.2.4.1 Dukungan pimpinan dapat memoderasi hubungan antara motivasi dengan efektivitas penerapan SIMDA.**

Motivasi pegawai yang tinggi dan disertai dukungan pimpinan yang baik secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menjadi lebih baik lagi. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi pegawai Pemprov tinggi tanpa didukung oleh dukungan pimpinan yang baik belum tentu menghasilkan penerapan SIMDA yang efektif.

Sesuai dengan penelitian Sahilmi dkk. (2014) yang berjudul: “Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat Daya”, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Menurut Muhindo (2014), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Ketika motivasi pegawai pengguna SIA memiliki motivasi dan mampu mengaplikasikan SIA dengan baik maka kinerja SIA akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menduga bahwa dukungan pimpinan mampu memoderasi hubungan antara motivasi terhadap efektivitas penerapan sistem informasi manajemen daerah pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

### **2.2.4.2 Dukungan pimpinan dapat memoderasi hubungan antara kompetensi dengan efektivitas penerapan SIMDA.**

Kompetensi yang baik seperti keahlian dalam menyelesaikan tugas, sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugasnya dengan didukung oleh pimpinan yang

dapat mengoperasikan SIMDA sangat berpengaruh untuk menciptakan tercapainya penerapan SIMDA baik itu dalam proses penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah dalam perusahaan serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian Widiyanto (2009) dengan judul: “Knowledge Sharing dan Self Efficacy dalam Perilaku Pemimpin Memberdayakan (Empowering Leader Behavior) pada Kinerja Individual”, menyatakan bahwa peran pemimpin akan sangat berpengaruh pada self efficacy bawahannya, dan membuktikan dengan perilaku pemimpin memberdayakan seperti pemberian delegasi, memberikan kesempatan untuk bertindak, penyediaan dan pembagian informasi serta dukungan emosional akan dapat meningkatkan efficacy bawahannya yang berdampak pula pada kinerja bawahannya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menduga bahwa dukungan pimpinan mampu memoderasi hubungan antara kompetensi terhadap penerapan sistem informasi manajemen daerah pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

#### **2.2.4.3 Dukungan pimpinan dapat memoderasi hubungan antara pemanfaatan teknologi dengan efektivitas penerapan SIMDA.**

Salah satu aspek penting yang sangat berpengaruh dan menjadi kekuatan utama dalam kehidupan maupun organisasi adalah munculnya teknologi. Salah satunya dengan menggunakan komputer untuk menyelesaikan tugas sehari-hari, tugas menjadi lebih lancar dengan hasil yang lebih baik.

Pemanfaatan teknologi meliputi segala yang berkaitan dengan proses penggunaan sistem informasi manajemen daerah sebagai alat bantu dalam

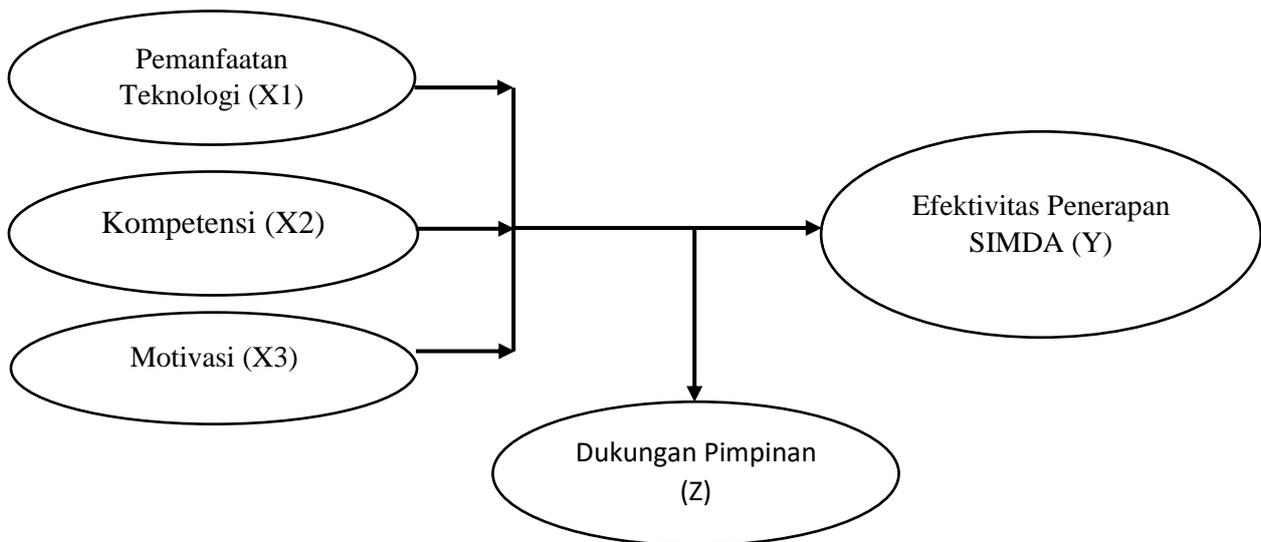
pengelolaan informasi. Perkembangan teknologi tidak hanya dimanfaatkan pada organisasi bisnis tetapi juga pada organisasi sektor publik, termasuk pemerintahan. Pemanfaatan teknologi menunjukkan bahwa pengolahan data dengan menggunakan sistem informasi manajemen daerah melalui komputer dan jaringan memberikan banyak keunggulan baik dari sisi keakuratan/ketepatan hasil kerja (kinerja). Pemanfaatan teknologi juga mengurangi resiko kesalahan yang terjadi.

Pemerintah pusat/daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah dan menyalurkan informasi keuangan daerah kepada publik yang membutuhkan. Dukungan pimpinan di Pemprovsu untuk mengarahkan stafnya dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dan membangun jaringan sistem informasi manajemen daerah yang berguna untuk menyederhanakan/mempermudah akses antar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam meningkatkan kinerja salah satunya dalam hal pelaporan berkala maupun tahunan.

Kemampuan setiap pimpinan berbeda-beda dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemanfaatan teknologi sistem informasi manajemen daerah, atasan hendaknya dapat mempengaruhi/mengarahkan bawahannya supaya dapat bekerja sama dalam satu kelompok/bagian dan mendorong pegawai serta memberi pengarahan untuk menggunakan sistem informasi manajemen daerah dalam pekerjaan sehari-hari supaya dapat meningkatkan kinerjanya.

Sesuai dengan penelitian Sahusilawane (2008) menunjukkan dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah dan SIKD terhadap kinerja individual.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menduga bahwa dukungan atasan mampu memoderasi hubungan antara pemanfaatan teknologi terhadap penerapan sistem informasi manajemen daerah pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### 2.3. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Ada pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap efektivitas penerapan implementasi SIMDA.
- 2) Ada pengaruh kompetensi terhadap efektivitas penerapan SIMDA
- 3) Ada pengaruh motivasi terhadap efektivitas penerapan SIMDA.
- 4) Dukungan pimpinan mampu memoderasi hubungan antara pemanfaatan teknologi terhadap efektivitas penerapan sistem informasi manajemen daerah .

- 5) Dukungan pimpinan mampu memoderasi hubungan antara motivasi terhadap efektivitas penerapan sistem informasi manajemen daerah .
- 6) Dukungan pimpinan mampu memoderasi hubungan antara kompetensi terhadap efektivitas penerapan implementasi sistem informasi manajemen daerah .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif metode asosiatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu dengan menggunakan instrument penelitian dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

#### **3.2 Defenisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **3.2.1. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah :

##### **a) Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)**

Efektivitas penerapan sistem informasi manajemen daerah merupakan hasil yang di peroleh dari suatu instansi mencerminkan sejauh mana instansi tersebut mampu menghasilkan laporan keuangan secara tepat waktu, lengkap, akurat dan dapat diandalkan sesuai ketentuan yang berlaku serta mendorong terwujudnya pemerintah yang baik dan penyelenggaraan pengelolaan keuangan daerah berbasis teknologi informasi, pemerintah pusat dan pemerintah daerah berkewajiban untuk

mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah dan menyalurkan informasi keuangan daerah.

Sistem informasi manajemen keuangan daerah merupakan aplikasi atau software yang diperuntukkan bagi pemerintahan, yang mampu memberi kemudahan untuk meningkatkan kinerja dan informasi secara cepat mengenai fungsi penganggaran, keuangan daerah, hingga fungsi akuntansi dan pelaporan.

Terdapat beberapa indikator dari efektivitas penerapan SIMDA sebagai berikut : Sistem dapat saling berhubungan satu dengan yang lain, Kemampuan sistem terhadap dinamisasi/perubahan serta dapat digunakan pada instansi lain, Sistem mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna terkait proses input data sampai menghasilkan sebuah output, Organisasi menggunakan peraturan maupun prosedur untuk mengatur kegiatan karyawan, dan Mengelola data dan informasi yang dibutuhkan secara tepat waktu. Berasal dari dimensi : Integrasi (Integration), Fleksibilitas (Flexibility), Aksesibilitas (Accessibility), Formalisasi (Formalization) dan Kekayaan media (Media richness) (Heidmann et al., 2008).

### **3.2.3. Variabel Independen (X)**

#### **a) Pemanfaatan Teknologi**

Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah disebutkan bahwa untuk menindaklanjuti terselenggaranya proses pembangunan yang sejalan dengan prinsip tata kelola

pemerintahan yang baik (Good Governance), Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah, dan menyalurkan Informasi Keuangan Daerah kepada pelayanan publik.

Pemanfaatan teknologi adalah penggunaan teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi yang berfungsi untuk sarana pengolahan maupun penyimpanan data sistem informasi manajemen daerah yang nantinya dikirimkan melalui saluran komunikasi/ internet. Terdapat beberapa indikator pemanfaatan teknologi antara lain sebagai berikut :

- 1) pemanfaatan komputer dan jaringan internet
- 2) pengolahan data yang terintegrasi
- 3) pemeliharaan komputer. (Indriasari, 2008).

#### **b) Kompetensi Aparatur Daerah (X<sub>2</sub>)**

Kompetensi karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau kasusal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau sekunder ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Terdapat beberapa indikator kompetensi aparatur daerah sebagai berikut :

1) Penguasaan keilmuan dalam bidang 2) Tingkat kualitas kerja , 3) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik , (4) Seseorang menyukai hal-hal yang baik (Kuncoro, 2017). Referensi indikator tersebut berasal dari dimensi :

1. Pengetahuan ,
2. Pengalaman,
3. Keterampilan,
4. Sikap (Kuncoro, 2017).

**c) Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Motivasi sebagai semangat membara dalam disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. motivasi dapat mengamati efek yang menunjukkan tingkat motivasi orang yang berbeda. Motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kemudian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi kerja penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) *Monetary motivational*: Gaji dan Bonus.

- 2) *Non-monetary motivational*: Jaminan kesejahteraan karyawan dan Promosi (Amirullah, 2015) .

### 3.2.4 Variabel Moderating (Z)

#### a) Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan adalah sejauh mana atasan mendorong partisipasi dalam pelatihan, inovasi, dan akuisisi pengetahuan dan memberikan pengakuan kepada staf yang terlibat dalam kegiatan sistem informasi manajemen daerah.

Indikator variabel ini adalah

- 1) memberi saran dan dorongan untuk mengikuti pelatihan,
- 2) mendorong partisipasi dalam pelatihan, inovasi, dan akuisisi pengetahuan
- 3) memberikan pengakuan kepada karyawan yang terlibat dalam kegiatan ini. (Kimbal dan Rahyuda, 2015)

**Tabel 3.1.**  
**Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Dukungan pimpinan (Z)	Dukungan pimpinan adalah pandangan umum tentang sejauh mana pimpinan menilai kontribusi karyawan dalam organisasi.	1) memberi saran dan dorongan untuk mengikuti pelatihan, 2) mendorong partisipasi dalam pelatihan, inovasi, dan akuisisi pengetahuan 3) memberikan pengakuan kepada karyawan yang terlibat dalam kegiatan ini.	<i>Ordinal</i>

			(Kimbal dan Rahyuda, 2015)	
2	Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) (Y)	Efektivitas penerapan sistem informasi manajemen daerah merupakan hasil yang di peroleh dari suatu instansi mencerminkan sejauh mana instansi tersebut mampu menghasilkan laporan keuangan secara tepat waktu, lengkap, akurat dan dapat diandalkan sesuai ketentuan yang berlaku serta mendorong terwujudnya pemerintah yang baik dan penyelenggaraan pengelolaan keuangan daerah berbasis teknologi informasi, pemerintah pusat dan pemerintah daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah dan menyalurkan informasi keuangan daerah.	1. Sistem dapat saling berhubungan satu dengan yang lain, 2. Kemampuan sistem terhadap dinamisasi/perubahan serta dapat digunakan pada instansi lain 3. Sistem mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna terkait proses input data sampai menghasilkan sebuah output, 4. Organisasi menggunakan peraturan maupun prosedur untuk mengatur kegiatan karyawan dan 5. Mengelola data dan informasi yang dibutuhkan secara tepat waktu (Heidmann et al., 2008)	<i>Ordinal</i>
3	Pemanfaatan Teknologi (X1)	Pemanfaatan teknologi adalah penggunaan teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi yang berfungsi untuk sarana pengolahan maupun penyimpanan data sistem informasi manajemen daerah yang	1) pemanfaatan komputer dan jaringan internet 2) pengolahan data yang terintegrasi 3) pemeliharaan komputer. (Indriasari, 2008).	<i>Ordinal</i>

		nantinya dikirimkan melalui saluran komunikasi/ internet.		
4	Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah kapasitas kemampuan, kecakapan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sudah menjadi keahliannya. Dengan demikian dianggap kompeten atau berwenang dalam bidang pekerjaan tersebut. Jadi pekerjaan tersebut memang merupakan profesinya	1) Penguasaan keilmuan dalam bidang 2) Tingkat kualitas kerja 3) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik 4) Seseorang menyukai hal-hal yang baik. (Kuncoro, 2017)	<i>Ordinal</i>
5	Motivasi (X3)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan	(1) <i>Monetary motivational</i> : Gaji dan Bonus (2) <i>Non-monetary motivational</i> : Jaminan kesejahteraan karyawan dan Promosi (Amirullah, 2015)	<i>Ordinal</i>

Sumber: data penelitian diolah (2022)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada OPD Badan dan Dinas yang berada di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.



### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang dimiliki yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Berdasarkan pengertian diatas, populasi pada penelitian ini adalah OPD Badan dan Dinas yang berada di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 30 OPD.

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dengan metode non probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 OPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan responden dalam penelitian ini 3 orang setiap OPD sebesar 90 orang yang berfungsi sebagai Kepala bagian dari staf bagian akuntansi/keuangan, Bendahara, Penata laporan keuangan/ Staf pegawai bagian akuntansi.

**Tabel.3.3**  
**Daftar nama OPD Kota Medan**

No.	Daftar Nama OPD
1	BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah)
2	Balitbang (Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah)
3	Inspektorat
4	BKD (Badan Kepegawaian Daerah)
5	Bappeda
6	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi
7	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral
8	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
9	Dinas Kehutanan
10	Dinas Kelautan dan Perikanan
11	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
12	Dinas Kesehatan
13	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan
14	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah
15	Dinas Perpustakaan dan Arsip
16	Dinas Lingkungan Hidup
17	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
18	Dinas Pemuda dan Olahraga
19	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu
20	Dinas Pendidikan
21	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (KB)
22	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
23	Dinas Sosial
24	Dinas Komunikasi dan Informatika
25	Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat
26	Dinas Tenaga Kerja
27	Sekretariat DPRD
28	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang
29	Dinas Perhubungan
30	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperoleh adalah data sekunder atau data yang diperoleh berdasarkan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan cara disampaikan pegawai sub bagian akuntansi.

### 3.5.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut secara langsung ke Badan dan Dinas OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Jika tidak bisa tatap muka dengan responden maka menggunakan google form. Googel form dengan menyebarkan pernyataan yang telah dibuat, untuk dibagikan secara online. Sehingga penyebaran kuesioner ada dua acara yaitu tatap muka dengan OPD, dan google form.

Untuk variabel kompetensi, efektivitas penerapan simda, dan pemanfaatan teknologi memakai kategori sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Skala Pengukuran**

Kategori	Skala Item
Sangat Baik (SB)	5
Baik (B)	4
Kurang Baik (KB)	3
Tidak Baik (TB)	2
Sangat Tidak Baik (STB)	1

Sumber : Sugiyono (2005)

Sedangkan untuk variable motivasi memakai kategori sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Skala Pengukuran**

Kategori	Skala Item
Sangat Rendah (SR)	1
Rendah (R)	2
Cukup (C)	3

Tinggi (T)	4
Sangat Tinggi (ST)	5

Sumber : Sugiyono (2010:183)

### 3.5.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu tentukan hipotesis H<sub>0</sub>: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk dan H<sub>a</sub>: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk. Setelah menentukan hipotesis H<sub>0</sub> dan H<sub>a</sub>, kemudian uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (table corrected item-total correlation) dengan  $r$  tabel (table Product Moment dengan signifikan 0,05) untuk degree of freedom (df) =  $n-k$  (Ghozali, 2011).

Adapun rumus perhitungan uji validitas adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Dimana :

R = Koefisien korelasi antara variable (X) dan variabel (Y)

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\Sigma y_i$	=	Jumlah pengamatan variabel Y
$(\Sigma x^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\Sigma y^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\Sigma x)^2$	=	Kuadrat Jumlah Pengamatan variabel X
$(\Sigma y)^2$	=	Kuadrat Jumlah jumlah variabel Y
$(\Sigma x y)$	=	Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Menurut (A Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya  $(r) \geq r$  tabel atau nilai probabilitas  $\text{sig} < 0,05$ .
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi  $(r) \leq r$  tabel atau nilai probabilitas  $\text{sig} > 0,05$

Kriteria lainnya dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Bila korelasi positif dan  $r > 0,3$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis. Dalam pengujian kualitas data responden, apakah data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Maka dilakukan tahapan pengujian data dengan menggunakan uji validitas sebagai ukuran untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, dkk., 2015:76).

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Efektivitas Penerapan SIMDA (X1)**

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
	Y1	0.624 > 0.306	0.030 < 0.05	Valid
	Y2	0.747 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid

Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)	Y3	0.746 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y4	0.798 > 0.306	0.018 < 0.05	Valid
	Y5	0.617 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y6	0.773 > 0.306	0.030 < 0.05	Valid
	Y7	0.706 > 0.306	0.004 < 0.05	Valid
	Y8	0.740 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y9	0.760 > 0.306	0.025 < 0.05	Valid
	Y10	0.730 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y11	0.713 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y12	0.627 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y13	0.701 > 0.306	0.001 < 0.05	Valid
	Y14	0.722 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y15	0.682 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y16	0.651 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y17	0.607 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y18	0.778 > 0.306	0.006 < 0.05	Valid
	Y19	0.738 > 0.306	0.015 < 0.05	Valid
	Y20	0.647 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y21	0.762 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y22	0.751 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	Y23	0.780 > 0.306	0.030 < 0.05	Valid
	Y24	0.772 > 0.306	0.001 < 0.05	Valid
	Y25	0.662 > 0.306	0.030 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Pemanfaatan Teknologi (X1)**

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pemanfaatan Teknologi (X1)	X1.1	0.796 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	X1.2	0.805 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	X1.3	0.588 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	X1.4	0.874 > 0.306	0.003 < 0.05	Valid
	X1.5	0.789 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid
	X1.6	0.851 > 0.306	0.015 < 0.05	Valid
	X1.7	0.826 > 0.306	0.004 < 0.05	Valid
	X1.8	0.714 > 0.306	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)**

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kompetensi (X2)	X2.1	0.746 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X2.2	0.815 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X2.3	0.829 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X2.4	0.899 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X2.5	0.799 > 0,306	0.003 < 0.05	Valid
	X2.6	0.728 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X2.7	0.774 > 0,306	0.006 < 0.05	Valid
	X2.8	0.796 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)**

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Motivasi (X3)	X3.1	0.624 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X3.2	0.657 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X3.3	0.688 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X3.4	0.687 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X3.5	0.607 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X3.6	0.664 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X3.7	0.685 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X3.8	0.657 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X3.9	0.625 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X3.10	0.612 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Dukungan Pimpinan (Z)**

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Dukungan Pimpinan (Z)	Z.1	0.680 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	Z.2	0.702 > 0,306	0.016 < 0.05	Valid
	Z.3	0.619 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	Z.4	0.634 > 0,306	0.007 < 0.05	Valid
	Z.5	0.707 > 0,306	0.003 < 0.05	Valid
	Z.6	0.705 > 0,306	0.003 < 0.05	Valid

**Sumber : SPSS. 24.00**

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

#### **3.5.4. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah pengujian validitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas dipakai untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan. Semakin kecil kesalahan pengukuran, semakin reliabel alat pengukur. Dalam pengujian reliabilitas digunakan alpha cronbach, suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih. (Juliandi, 2018). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji Statistik Cronbach's Alpha.

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014, hal 82)

r = Reliabilitas instrument (Cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varians Total

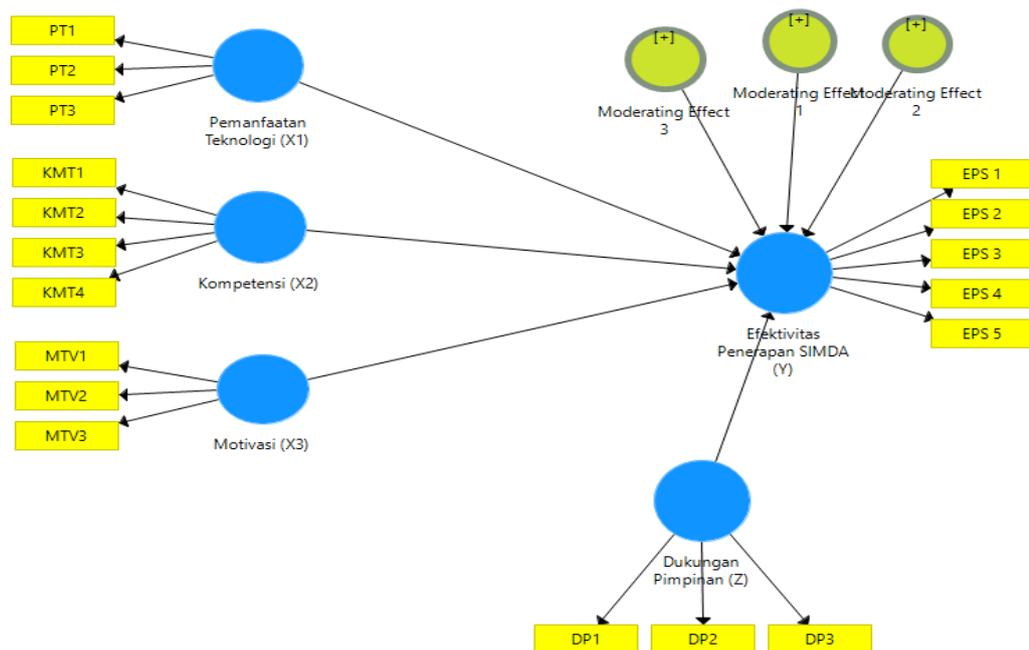
Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)	0.925	0.6	Valid
Pemanfaatan Teknologi (X1)	0.929		Valid
Kompetensi (X2)	0.867		Valid
Motivasi (X3)	0.784		Valid
Dukungan Pimpinan (Z)	0.780		Valid

**Sumber : SPSS. 24.00**

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel  $> 0,60$ . Maka disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Statistik yang digunakan adalah Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS). Software untuk mengolah data penelitian ini menggunakan SmartPLS. Teknik SEM-PLS memiliki keunggulan untuk menganalisis sampel-sampel yang jumlahnya kecil. Model SEM-PLS dalam penelitian ini adalah: Analisis SEM-PLS menggunakan variabel moderator (Juliandi, 2018).



### 3.7. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif merupakan analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2012). Analisis ini juga bertujuan memberikan suatu gambaran mengenai demografi dari responden dalam penelitian dan gambaran mengenai variabel dalam penelitian agar dapat diketahui distribusi frekuensi absolute berupa angka rata-rata (*mean*), kisaran actual dan penyimpangan baku (*standard deviation*).

#### 3.7.1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) sering juga disebut *outer relation* atau *measurement mode*, mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Ghozali, 2008). Evaluasi model pengukuran atau *outer*

*model* dilakukan untuk menilai validitas dan realibilitas model (Ghozali dan Latan, 2015). Validitas yang merupakan pengukuran guna menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk dan reliabilitas merupakan pengukuran guna menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Hartono, 2008 dalam Abdillah et al, 2015).

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) adalah evaluasi korelasi antara konstruk dengan indikatornya yang dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten dengan cara *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Uji validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk.

Dua faktor yang akan diamati dalam Uji validitas *outer model* merupakan nilai *factor loading* (*convergent validity*) dan nilai *cross loading* (*discriminant validity*). *Convergent validity* mengukur korelasi antara item pernyataan dengan konstruk dalam penelitian. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Pengembangan skala pengukuran nilai *factorloading* diatas 0,50 dianggap cukup pada penelitian tahap awal (Ghozali dan Latan, 2015). Selain uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk, karena *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk.

Penelitian ini merupakan outer model yang menggunakan indikator refleksi, dengan demikian pengukuran dapat dilakukan dengan cara uji validitas indikator reflektif dan uji reliabilitas indikator reflektif. Uji validitas indikator reflektif digunakan dua metode yaitu Uji Validitas Konvergen (*convergent validity*) dan Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

### **3.7.2. Uji Validitas Indikator**

Uji Validitas Konvergen merupakan pengujian dalam mengukur suatu tingkat keakuratan suatu indikator maupun dimensi dengan mengukur besar suatu korelasi diantara konstruk dengan variabel laten. Pengukuran validitas konvergen menggunakan *standardized loading factor* yang menjelaskan besaran korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Ukuran ideal atau valid sebagai indikator dalam mengukur konstruk harus diatas 0,7. (Ghozali dan Latan, 2015).

Penggunaan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), untuk kriteria pengujian *convergent validity*, Ghozali (2013). *Average Variance Extracted* (AVE) yang merupakan rerata dari persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma PLS (Hair et al dalam Susanto 2011). Syarat baik untuk model AVE dengan konstruk nilainya lebih besar daripada 0,5.

### **3.8. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Model structural dievaluasi dengan menggunakan koefisien determinasi *R-square* untuk konstruk dependen, dengan menggunakan uji t serta signifikansi dari koefisien jalur *structural* (Ghozali, 2008). Uji model struktural dilakukan

dengan menggunakan metode *bootstrap* atau metode non parametrik dikarenakan PLS tidak menggunakan asumsi data terdistribusi normal sehingga pengujian signifikansi parametrik tidak dapat dilakukan (Hair *et al*, 2014). Kriteria evaluasi model struktural dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 3.8.1. Analisis Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Diagram jalur digambarkan pada tahap PLS-SEM yang merupakan visualisasi dari kerangka konseptual penelitian sehingga lebih memudahkan peneliti dalam memahami dan mempelajarinya. Lain daripada itu diagram jalur ini selanjutnya diuji menggunakan *goodness of fit* untuk melihat kesesuaian model dengan realitas yang ada (Sinulingga, 2013).

### 3.8.2. Effect Size ( $f^2$ )

*Effect Size* (efek moderasi) menunjukkan interaksi antara variabel independen dengan variabel moderating dalam mempengaruhi variabel dependen. Terdapat 4 cara yang dapat digunakan untuk menguji efek moderasi menggunakan program *SmartPLS 3.3 M3* yaitu *product indicator approach*, *two-stage approach*, *the hybrid approach* dan *the orthogonalizing approach* (Ghazali dan Latan, 2012).

Efek moderasi yang digunakan dalam melihat besaran pengaruh dari variabel laten eksogen dalam membentuk variabel laten endogen. *Effect size* (efek moderasi) mengukur kontribusi antar masing-masing variabel terhadap bentukan  $R^2$ . Efek moderasi yaitu dengan melihat nilai *effect size* ( $f^2$ ) yaitu 0.02, 0.15 dan 0.35 ini menunjukkan bahwa model lemah, *moderat* dan kuat. *Effect size* untuk model moderating dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ Model Moderasi} - R^2 \text{ Model Tanpa Moderasi}}{1 - R^2 \text{ Model Moderasi}}$$

Chin et al, 2003 menyatakan bahwa jika *effect size* yang dihasilkan lemah maka tidak akan berpengaruh terhadap efek interaksi. Dengan mengetahui *effect size* dari masing-masing variabel eksogen, kita dapat mengetahui tingkat kepentingan perhatian variabel yang membentuk variabel endogen penelitian.

### 3.8.3. Pengujian *Prediction Relevance* ( $Q^2$ )

Pengukuran seberapa baik observasi yang dihasilkan pada penelitian ini model dapat melihat nilai  $Q^2$  untuk model konstruktif melalui model dan juga estimasi parameternya. Jika model *predictive relevance* maka nilai  $Q^2 > 0$ , namun jika model *predictive relevance* maka nilai  $Q^2 < 0$  (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2012:42). Perhitungan  $Q^2$  dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

Dimana  $R^2$  adalah *R-square* variabel endogen. Rentang nilai  $Q^2$  adalah  $0 < Q^2 < 1$ , dimana model semakin baik jika nilai  $Q^2$  semakin mendekati 1.

### 3.9. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai populasi yang perlu diuji kebenarannya. Untuk melakukan pengujian dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi, cara ini telah mudah dibandingkan dengan menghitung seluruh anggota populasi. Setelah mendapatkan hasil statistik dari sampel, maka hasil tersebut dapat digunakan untuk menguji pernyataan populasi, apakah bukti empiris dari sampel mendukung atau menolak pernyataan mengenai populasi. Seluruh proses tersebut dikenal dengan pengujian hipotesis.

Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka

untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan lebih besar dari 1,96 melalui proses *bootstrapping*. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak / menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$ .

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SIMDA dengan dukungan pimpinan sebagai variabel moderating pada organisasi perangkat daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai OPD, yang dimana berjumlah 30 OPD, setiap OPD 3 orang pegawai dengan total responden 90 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 25 pertanyaan untuk variabel Efektivitas Penerapan SIMDA (Y), 8 pertanyaan untuk variabel Pemanfaatan Teknologi (X1), 10 pertanyaan untuk variabel Kompetensi Aparatur Daerah (X2), 10 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X3), 6 pertanyaan untuk variabel Dukungan Pimpinan (Z) dimana setiap pernyataan mempunyai 5 skala.

Hasil tabulasi 90 responden tersebut diolah menggunakan program SmartPLS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian.

##### **4.1.2. Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan dan mengumpulkan kuesioner yang disebar kepada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Perincian mengenai pengembalian kuesioner disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.1 Rekapitulasi Tingkat Pengembalian Kuesioner**

No	Jumlah Kuesioner Disebar ke responden	Jumlah Kuesioner Kembali dari Responden	% Pengembalian dari Responden
1.	90	90	100

**Sumber : Data diolah (2022)**

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 90 responden telah mengembalikan kuesioner, sedangkan tingkat pengembalian kuesioner berdasarkan jumlah responden adalah sebanyak 90 kuesioner dengan persentase tingkat pengembalian kuesioner oleh responden adalah sekitar 100%.

### 4.1.3 Deskripsi Data Responden

#### 4.1.3.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 90 responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 30 tahun	7	8
30-39 tahun	31	34
40-50 tahun	42	47
> 50 tahun	10	11
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data diolah (2022)**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah 40-50 tahun dengan jumlah 42 orang atau 47%. Sedangkan responden dengan usia < 30 tahun yaitu 7 orang atau 8% , responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 31 orang atau 34% dan responden dengan usia > 50 tahun adalah sebanyak 10 orang atau 11%.

#### 4.1.3.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 90 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	47	52
Wanita	43	48
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas Jenis Kelamin responden adalah pria yang berjumlah 47 orang atau 52%. Sedangkan jenis kelamin wanita sebesar 43 orang atau 48%.

#### 4.1.3.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan latar belakang dari 90 responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4 Latar Belakang Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	11	12
D3	10	11
S1	60	67
S2	9	10
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden adalah S1 yang berjumlah 60 orang atau 67%. Sedangkan pendidikan SMA berjumlah 11 orang atau 12%, D3 berjumlah 10 orang atau 11% dan pendidikan S2 berjumlah 9 orang atau 10%. Data ini menunjukkan bahwa karyawan

lebih banyak berpendidikan S1 dan karyawan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

#### 4.1.3.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 90 responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5 Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-3 tahun	14	16
3-6 tahun	3	3
>6 tahun	73	81
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data diolah (2022)**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja >6 tahun yaitu berjumlah 73 orang atau 81%. Sedangkan masa kerja 3-6 tahun berjumlah 3 orang atau 3%, dan responden yang paling sedikit memiliki masa kerja 1-3 tahun berjumlah 14 orang atau 16%. Data ini menunjukkan bahwa karyawan lebih banyak masa kerja >6 tahun memiliki masa kerja cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

#### 4.1.3.5. Deskripsi Kursus/Diklat/Bimtek Sistem Informasi Manajemen Daerah yang Pernah Diikuti Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan Kursus/Diklat/Bimtek Sistem Informasi Manajemen Daerah yang pernah diikuti responden dari 90 responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6 Kursus/Diklat/Bimtek SIMDA yang pernah diikuti Responden**

<b>Kursus/Diklat/Bimtek Sistem Informasi Manajemen Daerah</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Tidak Pernah	18	20
1 – 2 kali (Minim Sekali)	29	32
3 – 5 kali (Pernah)	33	37
6 – 10 kali (Sering)	8	9
Sangat Sering	2	2
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data diolah (2022)**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang pernah mengikuti kursus/diklat/bimtek sistem informasi manajemen daerah kategori ‘3-5 kali (pernah)’ adalah responden yang terbanyak yaitu berjumlah 33 orang atau 37%. Responden dengan kategori ‘tidak pernah’ berjumlah 18 orang atau 20%, responden dengan kategori 1-2 kali (minim sekali) berjumlah 29 orang atau 32%, sedangkan responden dengan kategori ‘6-10 kali’ (sering) berjumlah 8 orang atau 9%, dan responden dengan kategori ‘sangat sering’ berjumlah 2 orang atau 2%.

#### **4.1.4 Karakteristik Jawaban Responden**

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2018) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum

dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Sehingga interval kategorinya yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden**

Interval Kuesioner	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### **A. Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)**

Dalam penelitian ini, variabel Efektivitas Penerapan SIMDA diukur dengan 5 indikator antara lain 1) Integrasi, 2) Fleksibilitas, 3) Aksebilitas, 4) Formalisasi dan 5) Media. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Efektivitas Penerapan SIMDA yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.8 Penjelasan Responden atas Variabel Y  
(Efektivitas Penerapan SIMDA)**

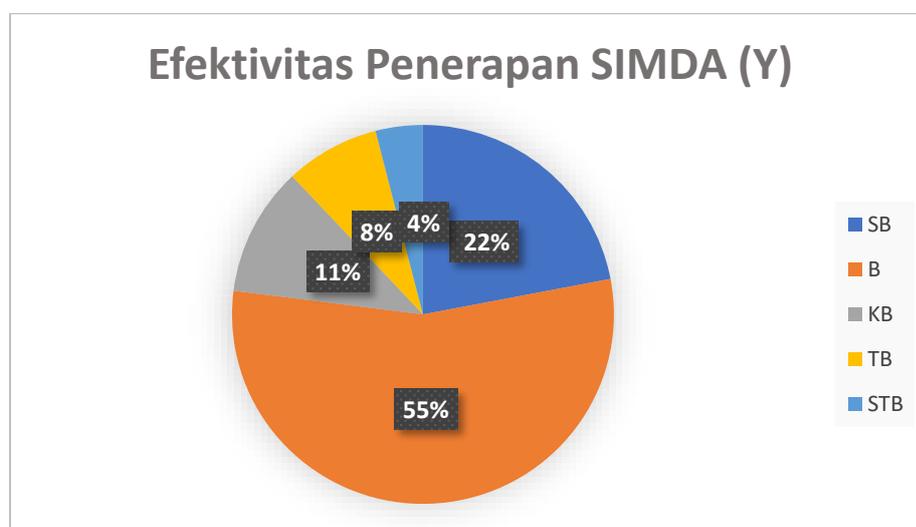
<b>Rekapitulasi Skor dan Tanggapan Responden Variabel Y (Efektivitas Penerapan SIMDA)</b>									
No	Indikator/Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-Rata Jawaban	Kategori	
			SB	B	KB	TB			STB
<b>Integrasi</b>							<b>3.87</b>	<b>Baik</b>	
1	Saya memberikan informasi yang benar pada saat yang tepat.	F	29	43	9	7	2	4.00	Baik
		%	32%	48%	10%	8%	2%		
2	Berbagai sistem dapat saling berhubungan satu dengan yang lain dengan berbagai cara yang sesuai dengan keperluannya	F	27	48	6	4	5	3.97	Baik
		%	30%	53%	7%	4%	6%		
3	Pembagian informasi yang dihasilkan oleh departemen (bagian) nya mengalir ke system lain yang memerlukannya	F	18	48	12	8	4	3.75	Baik
		%	20%	53%	13%	9%	5%		
4	Data dari satu bagian dibawa kebagian lain, dan oleh petugas administrasi data tersebut digabung dengan data dari sistem yang lain	F	11	57	14	7	1	3.77	Baik
		%	12%	63%	16%	8%	1%		
<b>Fleksibilitas</b>							3.77	Baik	
5	Simda di BPKAD Provsu dapat digunakan pada instansi lain	F	35	41	5	6	3	4.1	Baik
		%	39%	46%	5%	7%	3%		
6	Kemampuan sistem dalam menyesuaikan terhadap dinamisasi dan perubahan proses bisnis organisasi	F	13	41	20	14	2	3.54	Baik
		%	14%	46%	22%	16%	2%		
7	Ada anggaran yang memadai serta SDM yang bisa mengoperasikan dengan baik dan diadakannya pelatihan dan pengembangan operator sistem tersebut	F	13	55	13	6	3	3.76	Baik
		%	14%	61%	14%	7%	4%		
8	Staff/Pegawai menyuarkan keluhan-keluhan dan saran pengembangan dalam rapat atau diskusi langsung dengan atasan.	F	12	53	12	11	2	3.68	Baik
		%	14%	59%	13%	12%	2%		
<b>Aksebilitas</b>							3.94	Baik	
9	Sistem mampu dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna terkait proses input data sampai menghasilkan sebuah output.	F	19	59	6	4	2	3.98	Baik
		%	21%	66%	7%	4%	2%		
10	Penerapan SIMDA memudahkan anda dalam mengelola keuangan lebih cepat dalam penyusunannya	F	28	49	3	7	3	4.02	Baik
		%	31%	55%	3%	8%	3%		
11	Data diolah secara otomatis oleh sistem .	F	26	52	6	3	3	4.05	Baik
		%	29%	58%	7%	3%	3%		
12	Penerapan SIMDA pada lembaga anda dapat dipahami dan diterapkan secara mudah.	F	24	53	6	3	4	4	Baik
		%	27%	59%	7%	3%	4%		
13	Proses input data dalam SIMDA yang diterapkan pada lembaga anda dapat dilakukan dengan mudah	F	22	43	10	10	5	3.74	Baik
		%	24%	48%	11%	11%	6%		
14	Proses pengeditan data dalam SIMDA yang diterapkan pada lembaga anda dapat dilakukan dengan mudah	F	24	49	12	3	2	4	Baik
		%	27%	55%	13%	3%	2%		
15		F	18	54	8	7	3	3.85	Baik

	Proses output data dalam SIMDA yang diterapkan pada lembaga anda dapat dilakukan dengan mudah	%	20%	60%	9%	8%	3%		
<b>Formalisasi</b>								3.77	Baik
16	Organisasi menggunakan peraturan maupun prosedur untuk mengatur kegiatan karyawan	F	16	53	8	8	5	3.74	Baik
		%	18%	59%	9%	9%	5%		
17	Karyawan diberi pelatihan dan pendidikan diluar organisasi sebelum menjadi anggota organisasi	F	12	45	17	10	6	3.52	Baik
		%	13%	50%	19%	11%	7%		
18	Pimpinan melakukan koordinasi kepada pegawai/staff Provsu	F	17	55	10	5	3	3.86	Baik
		%	19%	61%	11%	6%	3%		
19	Pimpinan melakukan koordinasi kepada pegawai/staff Provsu	F	25	48	9	6	2	3.97	Baik
		%	28%	53%	10%	7%	2%		
<b>Media</b>								3.74	Baik
20	Media yang ada pada SIMDA dapat mengelola data dan informasi yang dibutuhkan oleh staf Pemprovsu secara tepat waktu sehingga mempermudah komunikasi antara staff dan pimpinan.	F	20	40	8	10	12	3.51	Baik
		%	22%	45%	9%	11%	13%		
21	Dapat mengatasi perbedaan dengan efisien dan dapat mengklarifikasi masalah-masalah yang ambigu.	F	18	49	9	6	8	3.7	Baik
		%	20%	54%	10%	7%	9%		
22	Dapat dilakukan pertukaran data diluar lingkungan SIMDA	F	21	46	12	8	3	3.82	Baik
		%	23%	51%	13%	9%	4%		
23	Pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu setelah adanya penerapan SIMDA .	F	17	39	10	11	13	3.42	Baik
		%	19%	43%	11%	12%	15%		
24	Penerapan SIMDA dapat menghemat tenaga dan mempercepat pelaksanaan anda dalam bekerja.	F	20	53	12	2	3	3.94	Baik
		%	22%	59%	13%	2%	4%		
25	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat setelah adanya penerapan SIMDA.	F	30	48	6	3	3	4.1	Baik
		%	34%	53%	7%	3%	3%		
<b>Rata-rata</b>			<b>20</b>	<b>49</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3.83</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik pada item pernyataan Sistem mampu dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna terkait proses input data sampai menghasilkan sebuah output dengan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 59 (66%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap sistem mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan pengguna terkait proses input data sampai

menghasilkan sebuah output berupa laporan keuangan yang disusun dengan baik di dalam SIMDA tersebut.

Efektivitas penerapan SIMDA pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan rata rata skor jawaban responden bernilai rata rata 3.83 (baik). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



**Gambar 4.8**  
**Persentasi Jawaban Responden Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Efektivitas Penerapan SIMDA sudah baik. Tetapi masih ada kategori sangat tidak baik bernilai rata-rata 4% diakibatkan pernyataan tertinggi pada item pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu setelah adanya penerapan SIMDA dengan jumlah responden menjawab Sangat Tidak Baik sebanyak 13 (15%). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapatnya OPD yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga penerapan SIMDA belum sepenuhnya efektif.

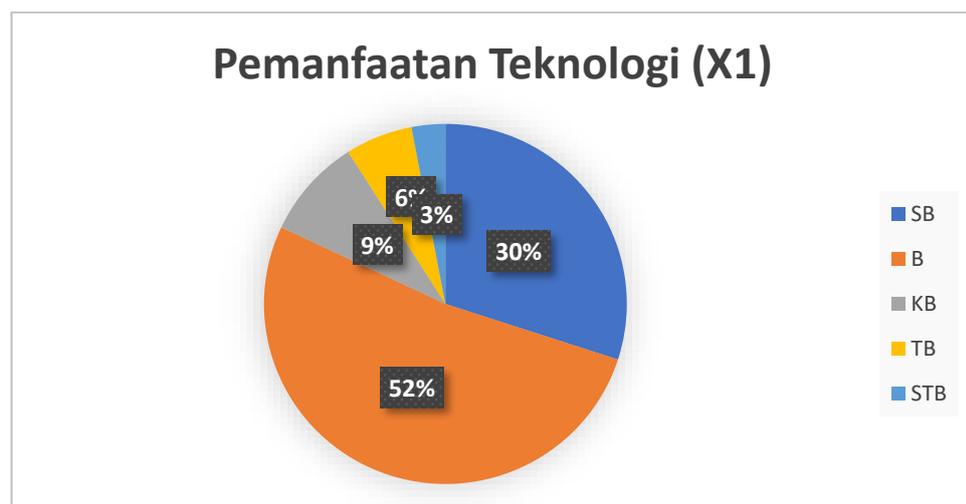
## B. Pemanfaatan Teknologi (X1)

Dalam penelitian ini, variabel Pemanfaatan Teknologi diukur dengan 3 indikator antara lain 1) Pemanfaatan Komputer dan Jaringan Internet, 2) Pengolahan data yang terintegrasi, dan 3) Pemeliharaan Komputer. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Pemanfaatan Teknologi yang dirangkum pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Penjelasan Responden atas Variabel X1 (Pemanfaatan Teknologi)**

Rekapitulasi Skor dan Tanggapan Responden Variabel X1 (Pemanfaatan Teknologi)									
No	Indikator/Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori	
			SB	B	KB	TB			STB
<b>Pemanfaatan Komputer dan Jaringan Internet</b>							<b>4.14</b>	<b>Baik</b>	
1	Sub bagian anda memiliki komputer yang cukup untuk melaksanakan tugas	F	28	46	9	6	1	4.04	Baik
		%	31%	51%	10%	7%	1%		
2	Jaringan internet telah terpasang di unit kerja anda	F	34	47	5	2	2	4.21	Sangat Baik
		%	38%	52%	6%	2%	2%		
3	Jaringan internet telah dimanfaatkan sebagai penghubung antar unit kerja dalam pengiriman data dan informasi yang dibutuhkan.	F	31	50	4	3	2	4.16	Baik
		%	34%	56%	5%	3%	2%		
4	Proses akuntansi sejak awal transaksi hingga pembuatan laporan keuangan dilakukan secara komputerisasi.	F	32	49	3	3	3	4.15	Baik
		%	36%	55%	3%	3%	3%		
<b>Pengolahan data yang terintegrasi</b>							<b>4.08</b>	<b>Baik</b>	
5	Pengolahan data transaksi keuangan menggunakan software yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan	F	28	51	4	3	4	4.06	Baik
		%	31%	57%	4%	3%	5%		
6	Laporan akuntansi dan manajerial dihasilkan dari sistem informasi yang terintegrasi	F	28	52	4	4	2	4.11	Baik
		%	31%	58%	4%	4%	2%		
<b>Pemeliharaan Komputer</b>							<b>3.72</b>	<b>Baik</b>	
7	Adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur	F	20	47	13	5	5	3.8	Baik
		%	22%	52%	14%	6%	6%		
8	Peralatan yang usang/rusak didata dan diperbaiki tepat pada waktunya.	F	14	30	25	13	8	3.64	Baik
		%	16%	33%	28%	14%	9%		
<b>Rata-rata</b>			<b>27</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3.98</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden paling dominan memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada item laporan akuntansi dan manajerial dihasilkan dari sistem informasi yang terintegrasi sebanyak 52 (58%). Hal ini menunjukkan bahwa laporan akuntansi dan manajerial dihasilkan dari sistem yang terintegrasi sehingga mempermudah pegawai OPD dalam penerapan SIMDA agar mendapat hasil yang maksimal. Pemanfaatan Teknologi pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan rata rata skor jawaban responden bernilai rata rata 3.98 (baik). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



**Gambar 4.9**  
**Persentasi Jawaban Responden Pemanfaatan Teknologi (X1)**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Pemanfaatan Teknologi di Pemprovsu dapat mempermudah pekerjaan para OPD secara komputerisasi. Tetapi masih ada kategori sangat tidak baik bernilai rata-rata 3% diakibatkan pernyataan tertinggi pada item peralatan yang usang/rusak didata dan diperbaiki tepat pada waktunya. dengan jumlah responden menjawab Sangat Tidak Baik sebanyak 8 (9%). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapatnya OPD yang tidak memperbaiki

peralatan yang usang/rusak didata tepat pada waktunya, sehingga laporan keuangan yang disusun kurang maksimal yang menyebabkan seringnya terjadinya keterlambatan penyajian laporan keuangan dan bisa memperlambat pekerjaan.

### C. Kompetensi Aparatur Daerah (X2)

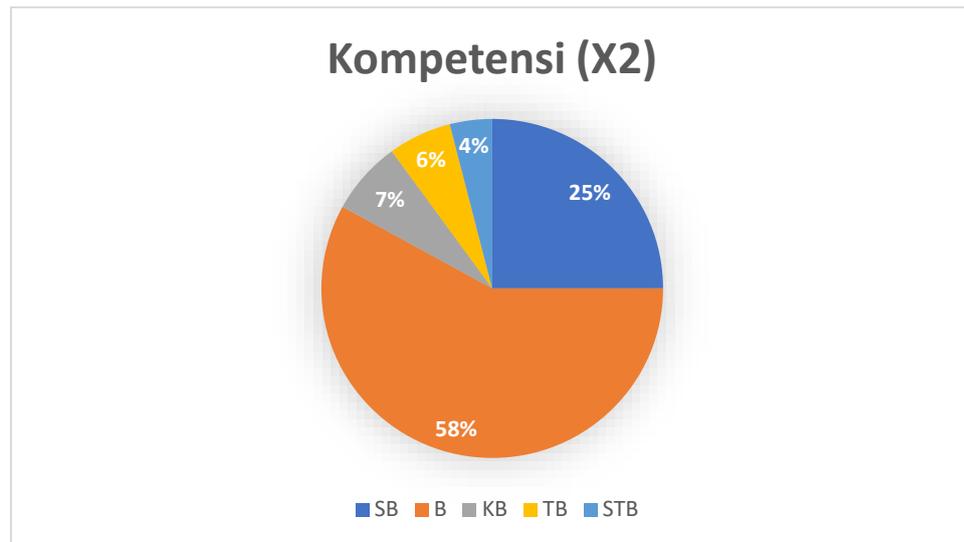
Dalam penelitian ini, variabel Kompetensi Aparatur Daerah diukur dengan 4 indikator antara lain 1) Pengetahuan, 2) Pengalaman, dan 3) Keterampilan, 4) Sikap. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kompetensi Aparatur Daerah yang dirangkum pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Penjelasan Responden atas Variabel X2  
(Kompetensi Aparatur Daerah)**

Rekapitulasi Skor dan Tanggapan Responden Variabel X2 (Kompetensi)									
No	Indikator/Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori	
			SB	B	KB	TB			STB
<b>Pengetahuan</b>							<b>3.99</b>	<b>Baik</b>	
1	Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai macam tugas.	F	24	52	7	5	2	4.01	Baik
		%	27%	58%	8%	5%	2%		
2	Saya merencanakan dan mengatur diri untuk memenuhi tuntutan sebagai pekerja.	F	24	53	3	5	5	3.95	Baik
		%	27%	59%	3%	6%	5%		
3	Saya memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan perusahaan.	F	25	55	5	3	2	4.08	Baik
		%	28%	61%	6%	3%	2%		
4	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan	F	15	40	13	10	12	3.94	Baik
		%	17%	44%	15%	11%	13%		
<b>Pengalaman</b>							<b>4.04</b>	<b>Baik</b>	
5	Saya memiliki pengalaman yang lama dalam pengempletasian SIMDA untuk menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditentukan.	F	20	45	13	2	10	3.97	Baik
		%	22%	50%	15%	2%	11%		
6	Saya akan terus memperbaiki tingkat kualitas kerja saya mestipun saya pernah gagal.	F	27	53	3	7	0	4.11	Baik
		%	30%	59%	3%	8%	0		

<b>Keterampilan</b>							<b>3.96</b>	<b>Baik</b>	
7	Saya memiliki ketrampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan SIMDA dalam pekerjaan saya.	F	19	58	7	4	2	3.97	Baik
		%	21%	65%	8%	4%	2%		
8	Saya mampu mengoperasikan SIMDA sesuai peraturan yang sudah ditentukan oleh pemerintah	F	24	53	3	5	5	3.95	Baik
		%	27%	59%	3%	6%	5%		
<b>Sikap</b>							<b>4.14</b>	<b>Baik</b>	
9	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain di OPD	F	24	53	9	4	0	4.07	Baik
		%	27%	59%	10%	4%	0%		
10	Saya memiliki sikap yang optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	F	28	57	2	3	0	4.22	Sangat Baik
		%	32%	64%	1%	3%	0%		
<b>Rata-rata</b>			<b>23</b>	<b>52</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3.95</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden paling dominan memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan SIMDA dalam pekerjaan saya. sebanyak 58 (65%). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan dalam membuat laporan keuangan bisa berjalan dengan baik dan efektif serta mendapatkan hasil kerja yang maksimal yaitu dengan cara pegawai memiliki keterampilan dan mampu mengaplikasikan SIMDA dengan baik. Kompetensi pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan rata rata skor jawaban responden bernilai rata rata 3.98 (baik). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



**Gambar 4.10**

**Persentasi Jawaban Responden Kompetensi (X2)**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Kompetensi di Pemprovsu telah memahami tugas pokok fungsi sebagai Organisasi Perangkat Daerah dengan baik. Tetapi masih ada kategori sangat tidak baik bernilai rata-rata 4% diakibatkan pernyataan tertinggi pada item saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan dengan jumlah responden menjawab Sangat Tidak Baik sebanyak 12 (13%). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapatnya OPD yang tidak yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan, sehingga penyusunan laporan keuangan kurang maksimal yang menyebabkan seringnya terjadinya keterlambatan penyajian laporan keuangan.

**D. Motivasi (X3)**

Dalam penelitian ini, variabel Motivasi diukur dengan 3 indikator antara lain 1) Gaji/Bonus, 2) Jaminan Kesehatan, dan 3) Promosi. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Rendah), 2 (Rendah), 3

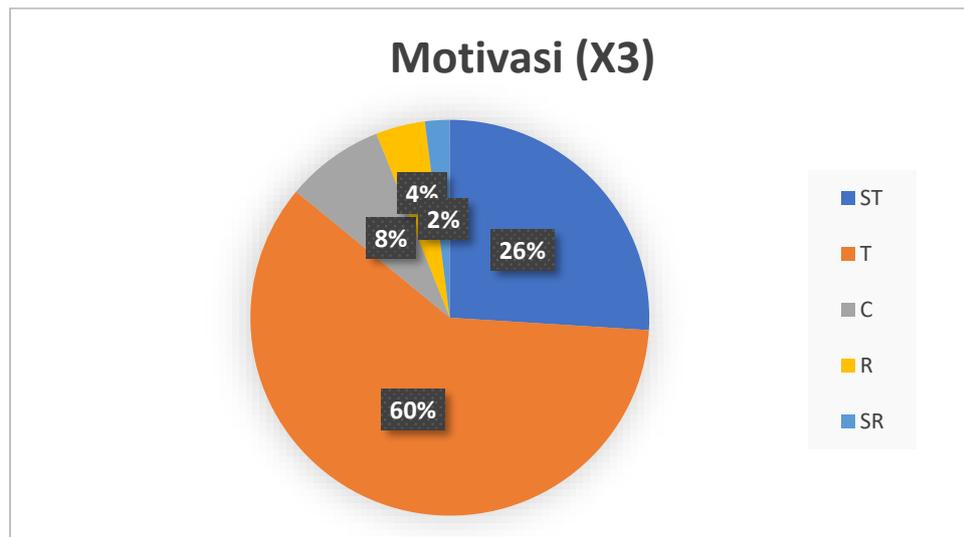
(Cukup), 4 (Tinggi) dan 5 (Sangat Tinggi). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Motivasi yang dirangkum pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Penjelasan Responden atas Variabel X3 (Motivasi)**

Rekapitulasi Skor dan Tanggapan Responden Variabel x3 (Motivasi)									
No	Indikator/Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori	
			ST	T	C	R			SR
<b>Gaji/Bonus</b>							<b>3.58</b>	<b>Tinggi</b>	
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan.	F	14	43	30	2	1	3.74	Tinggi
		%	16%	48%	33%	2%	1%		
2	Saya puas dengan gaji dan bonus yang diberikan kepada saya.	F	16	38	31	4	1	3.71	Tinggi
		%	18%	42%	34%	4%	1%		
3	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya .	F	14	37	36	2	1	3.67	Tinggi
		%	16%	41%	40%	2%	1%		
4	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang saya raih.	F	8	31	37	11	3	3.33	Tinggi
		%	9%	35%	41%	12%	3%		
5	Saya diberi insentif atas prestasi yang saya raih.	F	12	37	30	8	3	3.52	Tinggi
		%	13%	41%	33%	9%	3%		
6	Saya selalu ditekan oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	F	10	42	29	4	5	3.53	Tinggi
		%	11%	47%	32%	4%	6%		
<b>Jaminan Kesehatan</b>							<b>3.95</b>	<b>Tinggi</b>	
7	Saya mendapat jaminan kesehatan.	F	23	47	17	2	1	3.98	Tinggi
		%	26%	52%	19%	2%	1%		
8	Saya mendapat jaminan hari tua.	F	25	43	16	3	3	3.93	Tinggi
		%	28%	48%	18%	3%	3%		
<b>Promosi</b>							<b>3.95</b>	<b>Tinggi</b>	
9	Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas	F	20	52	12	2	4	3.91	Tinggi
		%	22%	58%	13%	2%	5%		
10	Saya mampu menggunakan potensi diri	F	20	53	15	1	1	4	Tinggi
		%	22%	59%	17%	1%	1%		
<b>Rata-rata</b>			<b>23</b>	<b>54</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3.73</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden paling dominan memilih jawaban Tinggi dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan saya mampu menggunakan potensi diri sebanyak 53 (59%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai OPD mampu menggunakan potensinya dengan baik sehingga menghasilkan penerapan sistem manajemen daerah keuangan

yang efektif. Motivasi pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan rata rata skor jawaban responden bernilai rata rata . rata rata 3.73 (tinggi). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



**Gambar 4.11**  
**Persentasi Jawaban Responden Motivasi (X3)**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Motivasi di Pemprovsu sudah tinggi dan mampu menggunakan potensi yang ada pada dirinya sehingga meningkatkan efektivitas penerapan SIMDA. Namun masih terdapat motivasi yang rendah 4% hingga sangat rendah 2% pada item pernyataan saya selalu ditekan oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada motivasi pegawai yang masih rendah sehingga berdampak pada efektivitas dalam penerapan SIMDA yang rendah juga.

#### **E. Dukungan Pimpinan (Z)**

Dalam penelitian ini, variabel Dukungan Pimpinan diukur dengan 3 indikator antara lain 1) Memberi kesempatan dan dorongan untuk mengikuti pelatihan, 2)

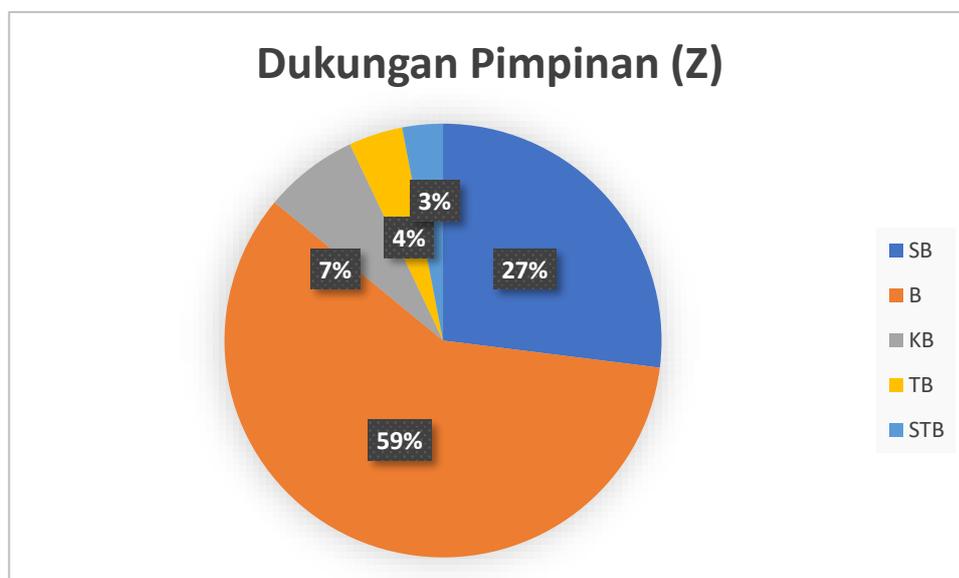
Mendorong partisipasi dalam pelatihan, inovasi, dan akuisisi pengetahuan, dan 3) Memberikan pengakuan kepada pegawai yang terlibat dalam kegiatan. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Dukungan Pimpinan yang dirangkum pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Penjelasan Responden atas Variabel Z (Dukungan Pimpinan)**

Rekapitulasi Skor dan Tanggapan Responden Variabel Z (Dukungan Pimpinan)									
No	Indikator/Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori	
		F	SB	B	KB	TB			STB
<b>Memberi kesempatan dan dorongan untuk mengikuti pelatihan.</b>							<b>4.03</b>	<b>Baik</b>	
1	Saya merasa memiliki kesempatan dan mendapat dukungan untuk mengikuti pelatihan sistem informasi manajemen daerah	F	27	49	7	3	4	4.02	Baik
		%	30%	55%	8%	3%	4%		
2	Atasan saya memberi dorongan untuk mengikuti pelatihan sistem informasi manajemen daerah.	F	28	50	5	3	4	4.05	Baik
		%	31%	56%	6%	3%	4%		
<b>Mendorong partisipasi dalam pelatihan, inovasi, dan akuisisi pengetahuan.</b>							<b>4</b>	<b>Baik</b>	
3	Atasan saya menyemangati saya untuk menerapkan hasil pelatihan sistem informasi manajemen daerah.	F	21	56	6	4	3	3.97	Baik
		%	23%	62%	7%	4%	3%		
4	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mempraktekkan pengetahuan yang saya dapat di pelatihan ke dalam lingkungan kerja.	F	26	52	5	4	3	4.04	Baik
		%	29%	58%	6%	4%	3%		
<b>Memberikan pengakuan kepada pegawai yang terlibat dalam kegiatan.</b>							<b>4</b>	<b>Baik</b>	
5	Atasan saya memberikan pandangan yang positif pada setiap skills baru yang berhasil saya terapkan di tempat kerja	F	23	57	5	3	2	4.06	Baik
		%	26%	63%	6%	3%	2%		
6	Atasan saya memberikan pujian atas peningkatan kualitas kerja saya setelah mengikuti pelatihan sistem informasi manajemen daerah.	F	20	55	9	3	3	3.95	Baik
		%	22%	62%	10%	3%	3%		
<b>Rata-rata</b>			<b>24</b>	<b>53</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden paling dominan memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan atasan saya menyemangati saya untuk menerapkan hasil pelatihan sistem informasi manajemen daerah sebanyak 56 (62%). Hal ini menunjukkan

bahwa dukungan pimpinan dalam menyemangati setiap pegawai OPD untuk menerapkan hasil pelatihan SIMDA sudah baik dan berdampak pada penerapan simda keuangan yang lebih baik dan efektif. Dukungan Pimpinan pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan rata rata skor jawaban responden bernilai rata rata 4.00 (Baik). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



**Gambar 4.12**  
**Persentasi Jawaban Responden Dukungan Pimpinan (Z)**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa Pimpinan di PemprovSU sudah baik dalam mendukung para pegawai OPD untuk bekerja dengan maksimal sehingga meningkatkan efektivitas penerapan SIMDA. Namun masih ada dukungan pimpinan yang kurang baik hingga sangat tidak baik dengan skor tertinggi sebanyak 4 responden (4%) dengan item pernyataan saya merasa memiliki kesempatan dan mendapat dukungan untuk mengikuti pelatihan sistem informasi manajemen daerah. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai OPD yang

tidak didukung pimpinannya untuk mengikuti pelatihan SIMDA, sehingga akan berdampak pada efektivitas penerapan SIMDA yang belum maksimal juga.

#### **4.1.5 Hasil Analisis Data**

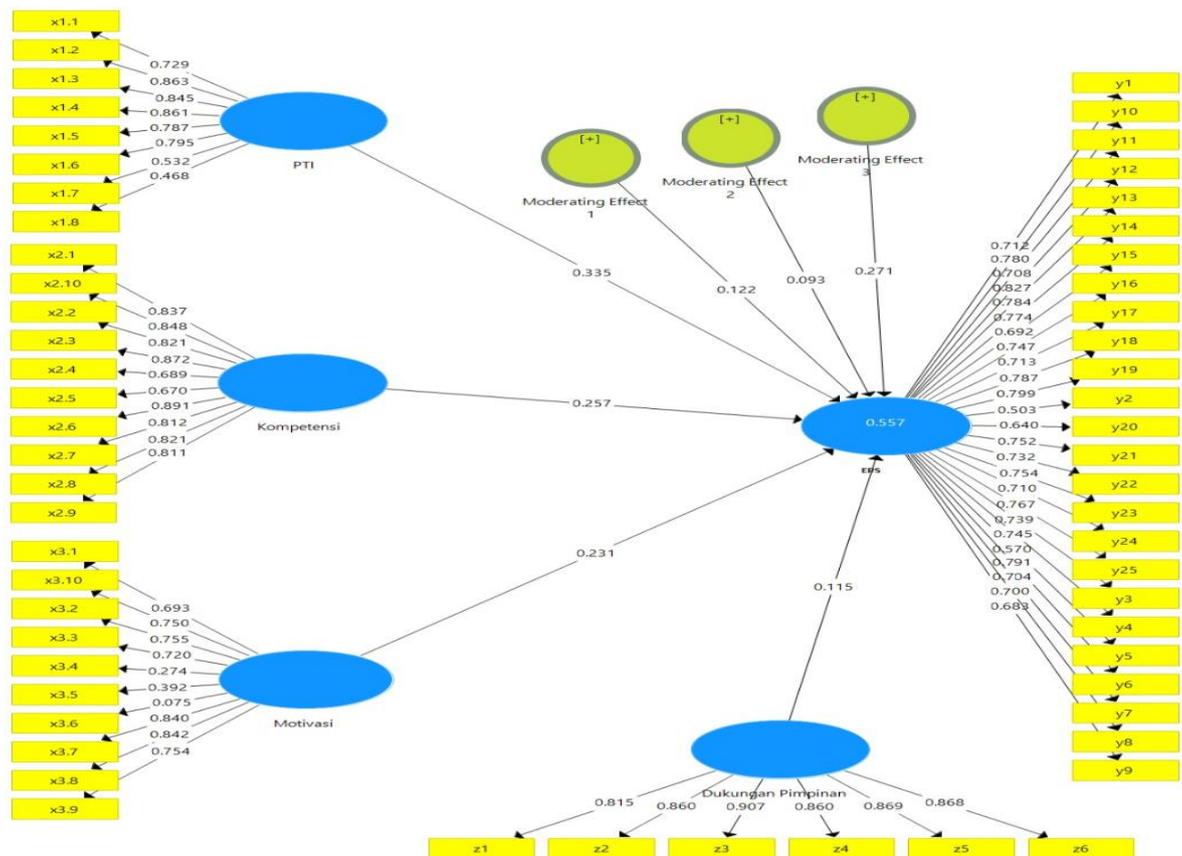
Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

##### **4.1.5.1 Analisis Outer Model**

Outer Model menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observer variabel mempresentasikan variabel laten untuk diukur. Dalam analisa model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

#### **1. Analisis Uji Validitas**

Dalam melakukan penelitian, uji ini sebagai pengukuran apakah setiap pertanyaan/pernyataan yang disajikan dalam bentuk kuesioner mampu mewakili variabel yang diteliti. Dalam penggunaan Smart PLS, pengukuran validitas dilakukan dengan 2 (dua) cara dan hasil analisis yang sudah dilakukan adalah :



Tabel 4.13 Hasil Uji SmartPLS

Sumber: SmartPLS 3.3.7 (2022)

#### a. Convergent Validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada Loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur.

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.13 nilai outer model antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi convergent validity karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,5. Pada gambar 4.13

menunjukkan nilai korelasi variabel pemanfaatan teknologi, kompetensi, motivasi dan dukungan pimpinan menunjukkan bahwa nilai diatas sudah diatas 0,5 sehingga konstruk untuk beberapa variabel tidak ada yang harus dieleminasi dari model.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Outer Loading**

	PTI	Kompetensi	Motivasi	Dukungan Pimpinan	Efektivitas Penerapan SMDA	Hasil Uji
<b>Pemanfaatan Teknologi (X1)</b>						
X1.1	0.729					Valid
X1.2	0.863					Valid
X1.3	0.845					Valid
X1.4	0.861					Valid
X1.5	0.787					Valid
X1.6	0.795					Valid
X1.7	0.532					Valid
X1.8	0.568					Valid
<b>Kompetensi (X2)</b>						
X2.1		0.837				Valid
X2.2		0.821				Valid
X2.3		0.872				Valid
X2.4		0.689				Valid
X2.5		0.670				Valid
X2.6		0.891				Valid
X2.7		0.812				Valid
X2.8		0.821				Valid
X2.9		0.811				Valid
X2.10		0.848				Valid
<b>Motivasi (X3)</b>						
X3.1			0.693			Valid
X3.2			0.755			Valid
X3.3			0.720			Valid
X3.4			0.742			Valid
X3.5			0.792			Valid
X3.6			0.750			Valid
X3.7			0.840			Valid
X3.8			0.842			Valid
X3.9			0.754			Valid
X3.10			0.750			Valid
<b>Dukungan Pimpinan (Z)</b>						
Z.1				0.815		Valid

Z.2				0.860		Valid
Z.3				0.907		Valid
Z.4				0.860		Valid
Z.5				0.869		Valid
Z.6				0.868		Valid
<b>Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)</b>						
Y.1					0.712	Valid
Y.2					0.503	Valid
Y.3					0.739	Valid
Y.4					0.745	Valid
Y.5					0.570	Valid
Y.6					0.791	Valid
Y.7					0.704	Valid
Y.8					0.700	Valid
Y.9					0.683	Valid
Y.10					0.780	Valid
Y.11					0.708	Valid
Y.12					0.827	Valid
Y.13					0.784	Valid
Y.14					0.774	Valid
Y.15					0.692	Valid
Y.16					0.747	Valid
Y.17					0.713	Valid
Y.18					0.787	Valid
Y.19					0.799	Valid
Y.20					0.640	Valid
Y.21					0.752	Valid
Y.22					0.732	Valid
Y.23					0.754	Valid
Y.24					0.710	Valid
Y.25					0.745	Valid

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa nilai outer loading pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

## b. Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai cross loading pada masing-masing indikator:

Selain mengamati nilai hasil outer loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik (Ghozali,2017).

**Tabel 4.15**  
*Average Variance Extracted (AVE)*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Pemanfaatan Teknologi	0.881	0.903	0.908	0.561
Kompetensi	0.941	0.949	0.95	0.656
Motivasi	0.849	0.881	0.868	1.000
Dukungan Pimpinan	0.932	0.94	0.946	0.746
Efektivitas Penerapan SIMDA	0.879	0.917	0.896	1.000

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui nilai AVE variabel pemanfaatan teknologi, kompetensi, motivasi, efektivitas penerapan SIMDA dan dukungan pimpinan  $> 0,5$ , maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

### 4.1.5.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji path coefficient, uji

goodness of fit dan uji hipotesis. Dalam menilai model struktural dengan PLS dapat digunakan beberapa cara, seperti sebagai berikut :

**a. Uji Koefisien Determinasi (R-Square).**

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Hasil r-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 3.0

**Tabel 4.16**  
**Hasil R Square**

Model	R Square	R Adjusted
Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)	0.557	0.519

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diketahui nilai R-Square sebanyak 0,557 artinya bahwa Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) dipengaruhi oleh Pemanfaatan Teknologi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) sebesar 55,7 %, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. Dengan demikian, berdasarkan hasil tabel di atas R-Square  $0,557 > 0,50$  yang mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dalam kategori moderat (sedang).

**b. Uji F2 (F-Square).**

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap perilaku variabel yang dipengaruhi (endogen). kriteria Penarikan kesimpulan adalah :

a. Jika nilai F2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen,

b. Nilai F2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen.

c. Nilai F2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Nilai F-Square**

Variabel	F-Square	Efek
Pemanfaatan Teknologi -> Efektivitas Penerapan SIMDA	0.527	Besar
Pemanfaatan Teknologi -> Efektivitas Penerapan SIMDA dimoderasi Dukungan Pimpinan	0.477	Besar
Kompetensi -> Efektivitas Penerapan SIMDA	0.523	Besar
Kompetensi -> Efektivitas Penerapan SIMDA dimoderasi Dukungan Pimpinan	0.503	Besar
Motivasi -> Efektivitas Penerapan SIMDA	0.443	Besar
Motivasi -> Efektivitas Penerapan SIMDA dimoderasi Dukungan Pimpinan	0.527	Besar

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diketahui bahwa :

- a. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X1) terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) memiliki nilai F2 sebesar 0.527 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang Besar (kuat).

- b. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X1) terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) yang dimoderasi oleh Dukungan Pimpinan (Z) memiliki nilai F2 sebesar 0.477 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).
- c. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) memiliki nilai F2 sebesar 0.523 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).
- d. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) yang dimoderasi oleh Dukungan Pimpinan memiliki nilai F2 sebesar 0.503 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).
- e. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) memiliki nilai F2 sebesar 0.443 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).
- f. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) yang dimoderasi oleh Dukungan Pimpinan memiliki nilai F2 sebesar 0.527 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).

**c. Uji kelayakan model (Goodness of Fit)**

Untuk memvalidasi model structural secara keseluruhan digunakan Goodness of fit (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model structural. Nilai GoF diperoleh dari akar kuadrat dari average communalities index di kalikan dengan nilai rata-rata R<sup>2</sup> model. Nilai GoF terbentang antara 0 s/d 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0,1 (GoF kecil), 0,255 (GoF Moderate) dan 0,36 (GoF besar ).

Penilaian goodness of fit di ketahui dari nilai Q-Square. Nilai Q-Square memiliki arti yang sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data.

Kemudian penilaian goodness of fit menggunakan Q\_Square dengan perhitungan :

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1-0.577) \times (1-0.684)] \\
 &= 1 - [(0.423) \times (0.316)] \\
 &= 1 - 0.133 \\
 &= 0.866
 \end{aligned}$$

Artinya dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa Q-Square sebesar 0,866 dimana tingkat keberagaman model yang ditunjukkan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya sebesar 0,866 atau 86,6%. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

#### **d. Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan data tersebut yang dilakukan analisis, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Untuk melihat hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat hasil dari t statistic dan P Values. Hipotesis ini dapat dikatakan diterima apabila P Values < 0,05. Dalam penelitian ini juga memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap masing-masing variabel karena di dalamnya terdapat variabel independen, variabel dependen dan variabel moderating. Untuk hasil dari pengolahan hipotesis pengaruh

langsung dapat dilihat pada tabel path coefficient yang berada pada bootstrapping SmartPLS. Hasil uji dapat dilihat melalui tabel uji bootstrapping sebagai berikut :

### 1. Pengujian hipotesis efek antar variabel.

Hasil uji hipotesis efek antar variabel dapat dilihat pada tabel path coefficient berikut ini :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Efek Antar Variabel (*Path Coefficient*)**

Model	Original Sampel (O)	T Statistics ( O/STERR )	Standart Deviation (STDEV)	P Value
X1 -> Y	0.335	2.624	0.128	0.009
X2 -> Y	0.257	2.470	0.175	0.000
X3 -> Y	0.231	2.566	0.09	0.011

#### a. Hipotesis 1.

X1 -> Y nilai t statistik 2.624 dan P Value 0.009 serta dengan koefisiennya 0.335 pada X1 (Pemanfaatan Teknologi) terhadap Y (Efektivitas Penerapan SIMDA). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X1) terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) menunjukkan nilai P Value sebesar 0.009. Hasil pengukuran menunjukkan P Value  $0.009 < 0.05$ , maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel Pemanfaatan Teknologi berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA.

#### b. Hipotesis 2.

X2 -> Y nilai t statistik 2.470 dan P Value 0.000 serta dengan koefisien 1,935 pada X2 (kompetensi) terhadap Y (Efektivitas Penerapan SIMDA) . Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)

menunjukkan nilai P Value sebesar 0.000. Hasil pengukuran menunjukkan P Value  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA.

c. Hipotesis 3.

X3 -> Y Nilai t statistik 2.566 dan P Value 0.011 serta dengan koefisien 0.231 pada X3 (Kompetensi) terhadap Y (Efektivitas Penerapan SIMDA). Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y) menunjukkan nilai P Value sebesar 0.011. Hasil pengukuran menunjukkan P Value  $0.011 < 0,05$ , maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA.

## 2. Pengujian hipotesis efek moderasi

Hasil uji hipotesis efek moderasi dapat dilihat pada tabel path coefficient berikut ini :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Efek Moderasi (Path Coefficients)**

Model	Original Sampel (O)	T Statistics ( O/STERR )	Standart Deviation (STDEV)	P Value
X1 -> Y dimoderasi Z	0.122	2.806	0.151	0.023
X2 -> Y dimoderasi Z	0.093	2.502	0.186	0.018
X3 -> Y dimoderasi Z	0.271	2.216	0.122	0.027

**Sumber : Data Analisis Diolah, 2021**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan pada pengaruh variabel X1 (Pemanfaatan Teknologi) terhadap Y (Efektivitas Penerapan SIMDA) yang dimoderasi Z (Dukungan Pimpinan) dengan nilai sebesar 2.806. Kemudian pengaruh terbesar kedua

adalah pengaruh variabel X2 (Kompetensi) terhadap Y (Efektivitas Penerapan SIMDA) yang dimoderasi Z (Dukungan Pimpinan) dengan nilai sebesar 2.502. Kemudian pengaruh terbesar ketiga dalam hal ini yang terkecil adalah pengaruh variabel X3 (Motivasi) Y (Efektivitas Penerapan SIMDA) yang dimoderasi Z (Dukungan Pimpinan) dengan nilai sebesar 2.216. Berdasarkan hasil uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model dalam variabel ini memiliki nilai path coefficient yang positif. Hal itu dapat diketahui karena semakin besar nilai path coefficient maka semakin kuat juga pengaruh atau hubungan variabel independen dan variabel dependen tersebut.

Untuk menentukan signifikan atau tidaknya dapat dilihat dengan P Value dimana hasil yang diperoleh adalah : (nilai t tabel  $> 1.96$  menurut Ghazali, 2012)

a. Hipotesis 4

Pengaruh X1 (Pemanfaatan Teknologi) terhadap Y (Efektivitas Penerapan SIMDA) yang dimoderasi Z (Dukungan Pimpinan) sebagai variable moderating menunjukkan nilai p-value sebesar 0.023. Hasil pengukuran menunjukkan p-value  $0.023 < 0.05$ , maka hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat di artikan bahwa variabel Dukungan Pimpinan dapat memoderasi pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA.

b. Hipotesis 5

Pengaruh X2 (Kompetensi) terhadap Y (Efektivitas Penerapan SIMDA) yang dimoderasi Z (Dukungan Pimpinan) sebagai variable moderating menunjukkan nilai p-value sebesar 0,018. Hasil pengukuran menunjukkan p-value  $0.018 < 0,05$ , maka hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat di artikan bahwa variabel Dukungan Pimpinan dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA.

c. Hipotesis 6

Pengaruh X3 (Motivasi) Y (Efektivitas Penerapan SIMDA) yang dimoderasi Z (Dukungan Pimpinan) sebagai variable moderating menunjukkan nilai p-value sebesar 0.027. Hasil pengukuran menunjukkan p-value  $0.027 > 0,05$ , maka hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat di artikan bahwa variabel Motivasi dapat memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA.

## 4.2 Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

### 4.2.1 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X1) Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah variabel pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan

SIMDA. Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai P Value  $0.009 < 0.05$  maka variabel pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik pemanfaatan teknologi, maka semakin baik efektivitas penerapan SIMDA, dimana dengan semakin baiknya pemanfaatan teknologi maka akan lebih mudah untuk menyusun laporan keuangan sehingga semakin meningkatnya efektivitas penerapan SIMDA pada pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan nilai cross loading terbesar 0.826 terdapat pada indikator pemanfaatan komputer dan jaringan internet dengan pernyataan jaringan internet telah terpasang di unit kerja anda, hal ini menunjukkan bahwa dalam penerapan SIMDA sudah terpasang jaringan internet di setiap unit kerja sehingga mempermudah pegawai OPD dalam melakukan pekerjaannya.

Sementara untuk nilai cross loading terkecil 0.532 terdapat pada indikator pemeliharaan computer dengan pernyataan adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur hal ini menunjukkan bahwa pegawai OPD sudah membuat jadwal pemeliharaan peralatan namun masih ada pegawai OPD yang tidak rajin membuat jadwal pemeliharaan peralatan , sehingga akan mempengaruhi perangkat computer menjadi lemot atau rusak. Kerusakan pada perangkat komputer akan berakibat fatal pada organisasi dikarenakan bisa menghambat produktifitas terlebih lagi jika menyangkut dengan kehilangan data menyebabkan laporan keuangan yang

disusun kurang maksimal serta seringnya terjadinya keterlambatan penyajian laporan keuangan .

Dari deskriptif gambaran responden diketahui bahwa sebagian besar masa kerja responden adalah >6 tahun sebanyak 73 orang (81%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih banyak masa kerja lebih dari 6 tahun memiliki masa kerja cukup tinggi. Sehingga diharapkan dapat menggunakan sistem informasi manajemen daerah secara efektif dalam menyelesaikan tugas. Dari hasil deskripsi responden ditemukan jumlah responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 60 responden (67%) sedangkan pendidikan S2 9 responden (10%). Hal ini berarti sebagian besar responden yang bekerja di organisasi perangkat daerah pemerintah Provinsi Sumatera Utara memiliki pendidikan yang cukup yaitu S1. Sehingga penggunaan teknologi informasi dalam menghasilkan kualitas laporan keuangan yang belum maksimal yang menyebabkan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan kurang cukup. Dalam hal ini diharapkan seluruh pimpinan pemerintah Provinsi Sumatera Utara agar melaksanakan pelatihan penggunaan teknologi informasi sehingga dapat membantu dalam penerapan SIMDA dalam penyusunan laporan keuangan.

Dari hasil penelitian deskriptif jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik pada item pada item laporan akuntansi dan manajerial dihasilkan dari sistem informasi yang terintegrasi sebanyak 52 (58%). Hal ini menunjukkan bahwa laporan akuntansi dan manajerial dihasilkan dari sistem yang terintegrasi sehingga

mempermudah pegawai OPD dalam penerapan SIMDA agar mendapat hasil yang maksimal.

Dilihat dari rata-rata hasil jawaban responden, yang memilih tanggapan Sangat Baik sebanyak 30%, Baik 52%, Kurang Baik 9%, Tidak Baik 6%, dan Sangat Tidak Baik 3%. Dari persentase ini maka responden cenderung memilih jawaban Baik, sehingga menunjukkan bahwa rata-rata pemanfaatan teknologi di PemprovSU sudah baik, serta menyebabkan efektivitas penerapan SIMDA akan meningkat pula. Walaupun rata-rata responden memilih jawaban baik, tetapi masih ada OPD yang belum memanfaatkan teknologi dengan baik, dikarenakan pernyataan tertinggi pada item peralatan yang usang/rusak didata dan diperbaiki tepat pada waktunya dengan jumlah responden menjawab Sangat Tidak Baik sebanyak 8 (9%). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapatnya OPD yang tidak memperbaiki peralatan yang usang/rusak didata tepat pada waktunya, sehingga laporan keuangan yang disusun kurang maksimal yang menyebabkan seringnya terjadinya keterlambatan penyajian laporan keuangan dan bisa memperlambat pekerjaan.

Pemanfaatan teknologi yang maksimal sesuai kebutuhan adalah salah satu jembatan bagi pegawai untuk mempermudah menggunakan sistem informasi manajemen daerah dalam menyelesaikan tugas sehari-hari guna meningkatkan efektivitas penerapan sistem manajemen daerah keuangan di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Pemanfaatan teknologi menunjukkan bahwa pengolahan data dengan menggunakan sistem informasi manajemen daerah melalui komputer dan jaringan memberikan

banyak keunggulan baik dari sisi efisiensi waktu, keakuratan/ketepatan hasil kerja, serta efektivitas penerapannya. Pemanfaatan teknologi juga mengurangi resiko kesalahan yang terjadi. Hal-hal yang dapat meningkatkan efektivitas penerapan SIMDA dalam hal pemanfaatan teknologi antara lain dengan pemanfaatan komputer dan jaringannya, pengolahan data yang terintegrasi dan pemeliharaan komputer yang baik dan benar.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Krisna (2018). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecanggihan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Begitu pula dengan penelitian Ni Made (2020) yang menunjukkan bahwa Kecanggihan Teknologi Informasi dan Kemampuan Teknik Pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di LPD Ubud Kabupaten Gianyar.

#### **4.2.2 Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)**

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA. Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai P Value  $0,000 < 0,05$  maka variabel kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA. Berdasarkan nilai cross loading terbesar 0.826 terdapat pada indikator pengalaman dengan pernyataan saya akan terus memperbaiki

tingkat kualitas kerja saya meskipun saya pernah gagal., hal ini menunjukkan bahwa pegawai OPD terus meningkatkan kualitas kerjanya meskipun sudah pernah gagal agar mendapatkan hasil yang lebih baik .

Sementara untuk nilai cross loading terkecil 0.532 terdapat pada indikator pengalaman dengan pernyataan saya memiliki pengalaman yang lama dalam pengemplikasian SIMDA untuk menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditentukan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai OPD memiliki pengalaman yang lama dalam pengemplikasian SIMDA untuk menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditentukan, namun masih ada pegawai OPD yang memiliki pengalaman lama untuk menyelesaikan tugas tapi tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan dan berdampak pada ketepatan waktu dalam penerapan SIMDA.

Dari hasil deskripsi responden ditemukan jumlah responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 60 responden (67%) sedangkan pendidikan S2 9 responden (10%). Hal ini berarti sebagian besar responden yang bekerja di organisasi perangkat daerah pemerintah Provinsi Sumatera Utara memiliki pendidikan yang cukup yaitu S1. Sehingga kurangnya wawasan dalam menyusun laporan keuangan dan penerapan SIMDA hanya secara umum saja sehingga laporan keuangan yang disusun kurang maksimal yang menyebabkan seringnya terjadinya keterlambatan penyajian laporan keuangan. Dalam hal ini diharapkan seluruh pimpinan organisasi perangkat daerah agar melaksanakan pelatihan dan diklat serta studi banding ke beberapa daerah yang ada diluar pemerintah Provinsi Sumatera Utara sehingga dapat menambah wawasan sumber daya manusia.

Dari hasil penelitian deskriptif jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik pada item pernyataan saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan SIMDA dalam pekerjaan saya. sebanyak 58 (65%). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan dalam sistem manajemen daerah keuangan bisa berjalan dengan baik dan efektif serta mendapatkan hasil kerja yang maksimal yaitu dengan cara pegawai memiliki keterampilan dan mampu mengaplikasikan SIMDA dengan baik.

Dilihat dari rata-rata hasil jawaban responden, yang memilih tanggapan Sangat Baik sebanyak 25%, Baik 58%, Kurang Baik 7%, Tidak Baik 6%, dan Sangat Tidak Baik 4%. Dari persentase ini maka responden cenderung memilih jawaban Baik, sehingga menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi OPD Pemprov sudah baik dan berdampak pada efektivitas penerapan SIMDA yang baik pula. Namun masih ada jawaban responden yang kurang baik sampai sangat tidak baik bernilai rata-rata 4% pada item saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan dengan jumlah responden 12 (13%). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapatnya OPD yang tidak yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan, sehingga penyusunan laporan keuangan kurang maksimal yang menyebabkan seringnya terjadinya keterlambatan penyajian laporan keuangan.

Kompetensi yang optimal seperti keahlian dalam menyelesaikan tugas, sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugasnya sangat berpengaruh untuk menciptakan tercapainya efektivitas penerapan SIMDA baik itu

dalam proses penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah dalam perusahaan. Apabila kompetensi aparatur daerah belum optimal maka dampaknya pasti sangat buruk ke OPD seperti buruknya penyusunan atau pengaplikasian, pelaksanaan/perencanaan didalam penerapan SIMDA (Hafid, 2018) . Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai OPD maka akan semakin meningkat pula efektivitas penerapan SIMDA yang dihasilkan. Dengan semakin tingginya pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman yang dimiliki pegawai OPD maka akan dapat dengan cepat menganalisis kesalahan yang terjadi pada penerapan SIMDA. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Suriana (2021) yang menyatakan bahwa Pemanfaatan Teknologi dan Kompetensi SDM secara parsial mempunyai hubungan yang positif terhadap Efektivitas SIA.

Begitu pula dengan hasil penelitian Suryaningsih (2020) yang memperlihatkan bahwa variabel kompetensi aparatur pemerintah desa (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan Siskeudes, variabel partisipasi pengguna (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan Siskeudes, variabel usability system (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan Siskeudes. Penelitian oleh Sari, dkk (2017) juga menemukan bahwa kompetensi karyawan bagian akuntansi berdampak baik dan signifikan pada keefektifan penggunaan SIA. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian oleh Bay dan Tunti (2019) yang menemukan bahwa tidak

terdapat pengaruh kompetensi individu pada keefektifan pengelolaan finansial daerah.

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)**

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah variabel motivasi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA. Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai P Value  $0,011 < 0,05$  maka variabel motivasi berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIMDA. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik motivasi para pegawai, maka semakin baik efektivitas penerapan SIMDA pada pemerintah Provinsi Sumatera Utara, dimana dengan semakin baik motivasi pada OPD pemerintah Provinsi Sumatera Utara maka akan lebih mudah untuk menyusun laporan keuangan sehingga efektivitas penerapan SIMDA akan semakin baik keuangan pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan nilai cross loading terbesar 0.842 terdapat pada indikator jaminan kesehatan dengan pernyataan saya mendapat jaminan hari tua., hal ini menunjukkan bahwa pegawai OPD mendapat jaminan hari tua sehingga berdampak kepada motivasi untuk hasil kerja serta meningkatkan efektivitas penerapan simda.

Sementara untuk nilai cross loading terkecil 0.693 terdapat pada indikator gaji/bonus dengan pernyataan saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai OPD sudah memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan, namun ada beberapa pegawai OPD yang memperoleh upah tidak sesuai dengan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap motivasi dia untuk berkerja dengan

maksimal serta berdampak pada efektivitas penerapan simda. Salah satu upaya yang biasa diberikan untuk menggerakkan pegawai adalah dengan memberikan motivasi kepada para pegawai. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2013).

Dilihat dari rata-rata hasil jawaban responden, yang memilih tanggapan Sangat Tinggi sebanyak 26%, Tinggi 60%, Cukup 8%, Rendah 4%, dan Sangat Rendah 2%. Dari persentase ini maka responden cenderung memilih jawaban Tinggi 60% , sehingga menunjukkan bahwa motivasi para OPD Pemprovsu rata-rata sudah tinggi dan berdampak pada efektivitas penerapan SIMDA yang akan meningkat juga. Namun, masih terdapat motivasi yang rendah hingga sangat rendah 2% pada item pernyataan saya selalu ditekan oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada motivasi pegawai yang masih rendah sehingga berdampak pada efektivitas dalam penerapan SIMDA yang rendah juga.

Motivasi yang dimiliki akan mendorong seorang pegawai untuk sungguh-sungguh menerapkan sistem informasi manajemen daerah supaya dapat meningkatkan efektivitas penerapan SIMDA pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal motivasi antara lain penghargaan dari atasan dan rekan kerja, gaji & bonus, jaminan kesehatan, tingkat produktivitas, tanggung jawab, kemampuan pegawai beradaptasi, kesempatan mengembangkan diri dan

promosi pegawai. Jika kesemuanya didapat maka pegawai akan termotivasi secara maksimal dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Tambunan (2016), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan satuan kerja perangkat daerah secara parsial maupun simultan. Selanjutnya menurut Muhindo (2014), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Ketika motivasi pegawai pengguna SIA memiliki motivasi dan mampu mengaplikasikan SIA dengan baik maka kinerja SIA akan meningkat.

#### **4.2.4 Dukungan Pimpinan (Z) memoderasi pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X1) Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)**

Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai P Value  $0,023 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa dukungan pimpinan memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap efektivitas penerapan SIMDA.

Berdasarkan hasil nilai cross loading maka dapat dilihat nilai cross loading terendah terdapat pada item pernyataan Z.1 Saya merasa memiliki kesempatan dan mendapat dukungan untuk mengikuti pelatihan sistem informasi manajemen daerah dengan nilai cross loading sebesar 0.815 hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai OPD yang belum memiliki kesempatan dan mendapat dukungan untuk mengikuti pelatihan sistem informasi manajemen daerah. Jika hal seperti ini terus dibiarkan maka akan berpengaruh buruk terhadap efektivitas penerapan SIMDA.

Dilihat dari rata-rata hasil jawaban responden, yang memilih tanggapan Sangat Baik sebanyak 27%, Baik 59%, Kurang Baik 7%, Tidak Baik 4%, dan Sangat Tidak Baik 3%. Dari persentase ini maka responden cenderung memilih jawaban Tinggi 59% , sehingga menunjukkan bahwa dukungan pimpinan rata-rata sudah tinggi dan berdampak pada efektivitas penerapan SIMDA yang akan meningkat juga. Namun masih ada dukungan pimpinan yang kurang baik hingga sangat tidak baik dengan skor tertinggi sebanyak 4 responden (4%) dengan item pernyataan saya merasa memiliki kesempatan dan mendapat dukungan untuk mengikuti pelatihan sistem informasi manajemen daerah. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai OPD yang tidak didukung pimpinannya untuk mengikuti pelatihan SIMDA, sehingga akan berdampak pada efektivitas penerapan SIMDA yang belum maksimal juga.

Dengan adanya dukungan pimpinan dapat mempengaruhi efektivitas penerapan SIMDA khususnya pegawai OPD dalam bekerja dimana dukungan pimpinan dapat memoderasi hubungan pemanfaatan teknologi terhadap efektivitas penerapan SIMDA. Dukungan pimpinan di OPD Pemprov untuk mengarahkan stafnya dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dan membangun jaringan sistem informasi manajemen daerah yang berguna untuk menyederhanakan/mempermudah akses antar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam meningkatkan efektivitas penerapan SIMDA salah satunya dalam hal pelaporan berkala maupun tahunan.

Pimpinan hendaknya dapat mempengaruhi/mengarahkan bawahannya supaya dapat bekerja sama dalam satu kelompok/bagian dan mendorong pegawai serta memberi pengarahan untuk menggunakan sistem informasi manajemen daerah dalam pekerjaan sehari-hari supaya dapat meningkatkan efektivitas penerapan SIMDA. Dengan kata lain dukungan pimpinan ini dapat memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap efektivitas penerapan SIMDA. Hasil penelitian ini sesuai dengan Sahusilawane (2008) yang menunjukkan dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah dan SIKD terhadap kinerja individual.

#### **4.2.5 Dukungan Pimpinan (Z) memoderasi pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)**

Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai P Value  $0,018 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa dukungan pimpinan memoderasi kompetensi terhadap efektivitas penerapan SIMDA.

Dengan dukungan pimpinan yang baik mampu meningkatkan komitmen setiap pegawai didalam organisasi yang artinya adalah ketika para pegawai mampu menjaga komitmennya dalam organisasi atau instansi pemerintahan, maka kinerja dan loyalitas para pegawai akan lebih meningkat sehingga dapat meningkatkan efektivitas penerapan SIMDA dengan baik.

Dilihat dari rata-rata hasil jawaban responden, yang memilih tanggapan Sangat Baik sebanyak 27%, Baik 59%, Kurang Baik 7%, Tidak

Baik 4%, dan Sangat Tidak Baik 3%. Dari persentase ini maka responden cenderung memilih jawaban Tinggi 59% , sehingga menunjukkan bahwa dukungan pimpinan rata-rata sudah tinggi dan berdampak pada efektivitas penerapan SIMDA yang akan meningkat juga. Namun masih ada dukungan pimpinan yang kurang baik hingga sangat tidak baik dengan skor tertinggi sebanyak 4 responden (4%) dengan item pernyataan saya merasa memiliki kesempatan dan mendapat dukungan untuk mengikuti pelatihan sistem informasi manajemen daerah. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai OPD yang tidak didukung pimpinannya untuk mengikuti pelatihan SIMDA, sehingga akan berdampak pada efektivitas penerapan SIMDA yang belum maksimal juga.

Kompetensi berhubungan dengan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman sehingga pegawai OPD yang berkompeten adalah pegawai OPD yang memiliki pengetahuan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai agar bisa berhasil mengerjakan pekerjaannya, efektivitas merupakan produk akhir suatu kegiatan operasi telah mencapai tujuan baik ditinjau dari segi kualitas hasil kerja kuantitas hasil kerja maupun batas waktu yang di targetkan. Dan dukungan pimpinan diartikan sebagai dukungan direktur utama. Kebebasan pengawas internal dari manajemen, dalam hal ini direktur utama mungkin saja diragukan, namun untuk tingkat dibawah direktur utama, pengawas internal memiliki tingkat kebebasan sangat tinggi, atau bahkan sepenuhnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rakhmat (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi internal auditor secara signifikan

mempengaruhi efektivitas audit internal, dukungan manajemen senior memoderasi kompetensi internal auditor secara pure moderator terhadap efektivitas audit internal.

#### **4.2.6 Dukungan Pimpinan (Z) memoderasi pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)**

Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai P Value  $0,027 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa dukungan pimpinan memoderasi motivasi terhadap efektivitas penerapan SIMDA.

Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas karyawan terhadap organisasi, para karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan mempunyai loyalitas yang tinggi sehingga kinerja pun meningkat. Pemimpin perlu memberi suri tauladan terhadap para karyawan dalam perilaku, waktu dan administrasi sehingga akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan efektivitas penerapan SIMDA.

Untuk meningkatkan efektivitas penerapan SIMDA, harus berusaha menggerakkan pegawai agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang biasa diberikan perusahaan/pimpinan untuk menggerakkan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rubiyanto (2019) bahwa Kepemimpinan memoderasi positif pengaruh motivasi terhadap kinerja

karyawan, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada AKPELNI Semarang. Dan juga dengan hasil penelitian Asim (2013) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan SIMDA Dengan Dukungan Pimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Pemanfaatan Teknologi berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
4. Dukungan Pimpinan dapat memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara..
5. Dukungan Pimpinan dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara..
6. Dukungan Pimpinan dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara..

## 5.2. Saran

Untuk memberikan penelitian yang lebih baik dan kompleks kedepannya maka penelitian ini memberikan beberapa saran baik bagi organisasi maupun bagi penelitian kedepannya :

1. Melihat dari penerapan SIMDA dalam menghasilkan kualitas laporan keuangan yang belum maksimal, menyebabkan terjadinya keterlambatan penyajian laporan keuangan. Untuk menciptakan hasil kerja yang berkualitas dan penerapan yang efektif maka pegawai harus meningkatkan kompetensi yang mereka miliki. Pihak OPD disarankan memberikan pelatihan kepada karyawan yang ingin melaksanakan SIMDA agar menjadi pegawai yang semakin berkompeten.
2. Disarankan pemimpin sebagai atasan harus lebih memperhatikan kinerja pegawainya dan kebutuhan pegawainya untuk meningkatkan efektivitas penerapan SIMDA sehingga tercapainya tujuan OPD yang sudah ditentukan dan mengambil tindakan tegas kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja.
3. Sebaiknya pihak OPD tiap bulannya mengecek peralatan yang mendukung berjalannya SIMDA dengan lancar seperti computer, jaringan dll agar mengurangi resiko kesalahan yang terjadi seperti hang atau rusak sehingga tidak menghambat pelaksanaan kegiatan.
4. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambahkan variabel independen lain yang kemungkinan memberikan pengaruh terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA, misalnya Komitmen Organisasi, reward, stres/tekanan kerja serta menambah populasi/responden serta menambah teknik pengumpulan data

melalui wawancara untuk menghindari salah persepsi dan memperoleh informasi yang lebih baik, sehingga data yang diperoleh dapat lebih menjelaskan keadaan yang sebenarnya.

5. Bagi OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, diharapkan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, dalam menyelenggarakan pelatihan sistem informasi manajemen daerah harus lebih intens yang materi pelatihannya disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi peserta pelatihan, harus menjadi mediator bagi pegawai yang mempunyai keahlian lebih dibidang komputer kepada pegawai yang minim pengetahuan dibidang komputer, dan dalam hal pemanfaatan teknologi yang penggunaanya harus lebih cenderung digunakan dalam memfasilitasi penggunaan sistem informasi manajemen daerah untuk menyelesaikan tugas sehari-hari supaya dapat meningkatkan efektivitas penerapan SIMDA sesuai yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani, N. (2017). *Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (SIMDA), Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aisyah, S., Astuty, W., & Hafisah, H. (2019). Pengaruh Komite Audit dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT. Inalum.. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 2(1), 81-98.
- Amalia, K., Astuty, W., & Sari, E. N. (2019, March). The Influence Characteristics Of Management Accounting Information System On Managerial Performance In Stars Hotels In Medan City. In *Multi-Disciplinary International Conference University of Asahan* (No. 1).
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Anwar, S. Naja.2009. Pengaruh Kematangan Teknologi Informasi dan Kinerja Sistem Informasi Terhadap Kemanfaatan Sistem Informasi Bagi Kelurahan –Kelurahan di Kodia Semarang. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank*, 14(2), h: 146-151.
- Astuti, W., & Lismiatun, L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Parung. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 191-203.
- Bay, Priscillia Grace dan Maria Elerina Douk Tunti. 2019. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Kasus pada Badan Keuangan Daerah Kota Kupang). *Jurnal Akuntansi Universitas Nusa Cendana*. Vol.7, No.2
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2016). *Perilaku organisasi*. Aqli.
- Diana, P., Eforis, C., & Osesoga, M. S. (2018). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Nias. *Jurnal Ultima Accounting*, 10(2), 92–109.
- Daulay, S. M., & Fauzi, I. (2021). Pengaruh Pengetahuan Dan Pemanfaatan Teknologi informasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akutansi Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 4(3), 189-200.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetisi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 49–63.
- Fikri, M. A., & Inapty, B. A. (2019). Pengaruh Penerapan Standar Akutansi Pemerintahan, Kompetensi Aparatur Dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Intern

Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 1–26.

Hadian, D., & Suharyani, Y. (2014). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Kompetensi Dari Efektivitas Kinerja Aparatur Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Koordinasi Promosi Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(1), 1–14.

<http://redaksi.waspada.co.id/v2021/2019/11/opd-pemprovsu-latihan-penggunaan-aplikasi-simda/>

Hasannudin, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 32–48.

Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.

Hidayati, E. (2017). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Keahlian dan Pemanfaatan Teknologi Pada Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dukungan Atasan Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Langkat).

Irafah, S., Sari, E. N., & Muhyarsyah, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 337-348.

Irti, I. K., Irfan, I., & Sari, M. (2021). The Influence of Management Accounting Information Systems on Managerial Performance with Decentralization as Moderating Variables in PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8204-8214.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Sebagai Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Madenatera.

Kuncoro, U. (2017). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (Simda) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.

Muhindo. 2014. Impact of Accounting Information Systems on Profitability of

- Small Scale Businesses: A Case of Kampala City in Uganda. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*. Vol. 3, No. 2, 2014, Page: 185-192, ISSN: 2296-1747
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Munthe, D. T., Irfan, I., & Astuty, W. (2019, March). The Influence Of Decentralized Mngement Accounting And Information Systems On Performance Accountability Center Costs At PDAM Tirtanadi In North Sumatera.. In *Multi-Disciplinary International Conference University of Asahan* (No. 1).
- Nasution, D. A. D., & Agustina, T. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengguna Sistem Infomasi Manajemen Daerah-Kuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akutansi Bisnis & Publik*, 10(1), 22–48.
- Ngatemin, & Arumwanti, W. (2012). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 80–92.
- Ole, H. R. (2016). Analisis Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (Simda) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPD. *Jurnal Akutansi Aktual*, 4(2), 1–15.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Proseding Frima 2019*, 665–670.
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *Unimus*, 8(2), 78–79.
- Rivai. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 22–45.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Rozi, F., Sari, M., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Bekerja Sebagai Variabel Moderating Di Perum Perumnas Regional I Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 21(2), 270-280.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70-78.
- Runtuwene, C., Saerang, D. P. E., & Morasa, J. (2015). Pengaruh Penerapan SIMDA, SAP, Motivasi Pegawai Dan Kompetensi SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal*

- Akuntansi*, 2(1), 299–307.
- Safwan, Nadirsyah, & Abdullah, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Aceh. *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 133–139.
- Sari, E. N., & Lestari, S. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit Pada Bpk RI Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 81–92.
- Sari, E. N. (2018). Budaya Organisasi dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah.
- Sari, Dian Mustika, dkk. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Bagian Akuntansi, Dukungan Top Management Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. Seminar Nasional. Universitas Islam Batik Surakarta. ISSN 2337-4349.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sujarwo, A. (2018). *Analisis Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Anggota Unit Layanan Pengadaan (ULP) Barang/Jasa Kabupaten Temanggung*. Stie Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Supriyanto. (2015). Analisis Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (Simda). *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 13(2), 70–80.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media.
- Suriana, S. E. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Balai Pengembangan Kompetensi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) RI Wilayah 1 Medan.. *JURNAL IMPLEMENTASI EKONOMI DAN BISNIS*, 8(1).
- Suryaningsih, N. K. (2020). *Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa, Partisipasi Pengguna, dan Usability System Terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes)* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 94–109.
- Tambunan, D. R. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara Melalui Implementasi SIMDA*. Universitas Sumatera Utara.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.

Undang-Undang No 32 Tahun 2004, T. P. D. (2004). Undang-Undang No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah. Dpr, 249.  
<http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/33.pdf>

## Kuesioner Penelitian Pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

**Yth.**

**Pegawai Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara (OPD)**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Penelitian Tesis Magister Program Studi Akutansi, Konsentrasi Sektor Publik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan SIMDA Dengan Dukungan Pimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara”** dengan ini saya :

Nama : Zili Saidah  
NPM : 2020050031  
Program Studi : Magister Akuntansi

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/-i.**

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan , 22 Mei 2022

Hormat Saya

Zili Saidah

**Petunjuk pengisian**

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki .

**A. Data Responden**

Nama Instansi : \_\_\_\_\_

Nama Responden : \_\_\_\_\_ (Jika tidak keberatan)

1. Usia : .....tahun
2. Jenis Kelamin: :  Laki-laki  
 Perempuan
3. Pangkat/Golongan :  Golongan II  
 Golongan III  
 Golongan IV
4. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  
 Diploma (D3)  
 Sarjana (S1)  
 Magister (S2)  
 Doktor (S3)
5. Jabatan :  Pejabat Penatausahaan Keuangan SKPD  
 Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan  
 Bendahara  
 Lainnya.....
6. Masa Kerja PNS : .....tahun
7. Kursus/Diklat/Bimbingan Teknis yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah yang telah Bapak/Ibu/Saudara ikuti :  
 Tidak Pernah  
 1-2 kali (Minim Sekali)  
 3-5 kali (Pernah)  
 6-10 kali (Sering)  
 10-20 kali (Sangat Sering)

## B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Saudara dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pernyataan-pernyataan berikut dengan **memilih skor yang tersedia dengan memberi tanda centang (√)**. Jika menurut Bapak/Ibu/Saudara tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati.

Skor jawaban adalah sebagai berikut :

Skor 1 = Sangat Tidak Baik (STB) = Sangat Rendah (SR)

Skor 2 = Tidak Baik (TB) = Rendah (R)

Skor 3 = Kurang Baik (KB) = Cukup (C)

Skor 4 = Baik (KB) = Tinggi (T)

Skor 5 = Sangat Baik (SB) = Sangat Tinggi (ST)

### **Keterangan:**

Untuk variabel kompetensi, efektivitas penerapan simda, dan pemanfaatan teknologi memakai kategori sebagai berikut :

1. Sangat Baik (SB)
2. Baik (B)
3. Kurang Baik (KB)
4. Tidak Baik (TB)
5. Sangat Tidak Baik (STB)

Sedangkan untuk variable motivasi memakai kategori sebagai berikut :

1. Sangat Rendah (SR)
2. Rendah (R)
3. Cukup (C)
4. Tinggi (T)
5. Sangat Tinggi (ST)

No	Pernyataan Efektivitas Penerapan SIMDA (Y)	SB	B	KB	TB	STB
	<b>Sistem dapat saling berhubungan satu sama lain</b>	5	4	3	2	1
1	Saya memberikan informasi yang benar pada saat yang tepat.					
2	Berbagai sistem dapat saling berhubungan satu dengan yang lain dengan berbagai cara yang sesuai dengan keperluannya					
3	Pembagian informasi yang dihasilkan oleh departemen (bagian) nya mengalir ke system lain yang memerlukannya.					
4	Data dari satu bagian dibawa kebagian lain, dan oleh petugas administrasi data tersebut digabung dengan data dari sistem yang lain.					
	<b>Kemampuan sistem terhadap dinamisasi/perubahan dan dapat digunakan pada instansi lain</b>					
5	Simda di Provsu dapat digunakan pada instansi lain					
6	Kemampuan sistem dalam menyesuaikan terhadap dinamisasi dan perubahan proses bisnis organisasi					
7	Ada anggaran yang memadai serta SDM yang bisa mengoperasikan dengan baik dan diadakannya pelatihan dan pengembangan operator sistem tersebut					
8	Staff/Pegawai menyuarakan keluhan-keluhan dan saran pengembangan dalam rapat atau diskusi langsung dengan atasan.					
	<b>Informasi yang dibutuhkan oleh pengguna terkait proses input data hingga output data</b>					
9	Sistem mampu dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna terkait proses input data sampai menghasilkan sebuah output.					
10	Penerapan SIMDA memudahkan anda dalam mengelola keuangan lebih cepat dalam penyusunannya					
11	Data diolah secara otomatis oleh sistem .					
12	Penerapan SIMDA pada lembaga anda dapat dipahami dan diterapkan secara mudah.					
13	Proses input data dalam SIMDA yang diterapkan pada lembaga anda dapat dilakukan dengan mudah					
14	Proses pengeditan data dalam SIMDA yang diterapkan pada lembaga anda dapat dilakukan dengan mudah					
15	Proses output data dalam SIMDA yang diterapkan pada lembaga anda dapat dilakukan dengan mudah					
	<b>Peraturan / prosedur untuk mengatur kegiatan karyawan</b>					
16	Organisasi menggunakan peraturan maupun prosedur untuk mengatur kegiatan karyawan					
17	Karyawan diberi pelatihan dan pendidikan diluar organisasi sebelum menjadi anggota organisasi					

18	Pimpinan melakukan koordinasi kepada pegawai/staff OPD Provsu					
19	Terdapat dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sistem informasi akuntansi.					
	<b>Pengelolaan data dan informasi yang dibutuhkan secara tepat waktu</b>					
20	Media yang ada pada SIMDA dapat mengelola data dan informasi yang dibutuhkan oleh staf Pemprovsu secara tepat waktu sehingga mempermudah komunikasi antara staff dan pimpinan.					
21	Dapat mengatasi perbedaan dengan efisien dan dapat mengklarifikasi masalah-masalah yang ambigu.					
22	Dapat dilakukan pertukaran data diluar lingkungan SIMDA					
23	Pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu setelah adanya penerapan SIMDA .					
24	Penerapan SIMDA dapat menghemat tenaga dan mempercepat pelaksanaan anda dalam bekerja.					
25	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat setelah adanya penerapan SIMDA.					

No	Pernyataan Pemanfaatan Teknologi (X1)	SB	B	KB	TB	STB
	<b>Pemanfaatan Komputer dan Jaringan Internet</b>	5	4	3	2	1
1	Sub bagian anda memiliki komputer yang cukup untuk melaksanakan tugas					
2	Jaringan internet telah terpasang di unit kerja anda					
3	Jaringan internet telah dimanfaatkan sebagai penghubung antar unit kerja dalam pengiriman data dan informasi yang dibutuhkan.					
4	Proses akuntansi sejak awal transaksi hingga pembuatan laporan keuangan dilakukan secara komputerisasi.					
	<b>Pengolahan data yang terintegrasi</b>					
5	Pengolahan data transaksi keuangan menggunakan software yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.					
6	Laporan akuntansi dan manajerial dihasilkan dari sistem informasi yang terintegrasi.					
	<b>Pemeliharaan Komputer</b>					
7	Adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur					
8	Peralatan yang usang/rusak didata dan diperbaiki tepat pada waktunya.					

<b>NO</b>	<b>Pernyataan Kompetensi (X2)</b>	<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>KB</b>	<b>TB</b>	<b>STB</b>
	<b>Penguasaan keilmuan dalam bidang</b>	5	4	3	2	1
1	Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai macam tugas.					
2	Saya merencanakan dan mengatur diri untuk memenuhi tuntutan sebagai pekerja.					
3	Saya memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan perusahaan.					
4	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan.					
	<b>Tingkat kualitas kerja</b>					
5	Saya memiliki pengalaman yang lama dalam pengemplikasian SIMDA untuk menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditentukan.					
6	Saya akan terus memperbaiki tingkat kualitas kerja saya meskipun saya pernah gagal.					
	<b>Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik</b>					
7	Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan SIMDA dalam pekerjaan saya.					
8	Saya mampu mengoperasikan SIMDA sesuai peraturan yang sudah ditentukan oleh pemerintah					
	<b>Seseorang menyukai hal-hal yang baik</b>					
9	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain di OPD					
10	Saya memiliki sikap yang optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					

<b>NO</b>	<b>Pernyataan Motivasi (X3)</b>	<b>ST</b>	<b>T</b>	<b>C</b>	<b>R</b>	<b>SR</b>
	<b>Gaji/Bonus</b>	5	4	3	2	1
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan.					
2	Saya puas dengan gaji dan bonus yang diberikan kepada saya.					
3	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya .					
4	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang saya raih.					
5	Saya diberi insentif atas prestasi yang saya raih.					

6	Saya selalu ditekan oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Jaminan Kesehatan</b>						
7	Saya mendapat jaminan kesehatan.					
8	Saya mendapat jaminan hari tua.					
<b>Promosi</b>						
9	Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas					
10	Saya mampu menggunakan potensi diri					

NO	Pernyataan Dukungan Pimpinan (Z)	SB	B	KB	TB	STB
	<b>Memberi kesempatan dan dorongan untuk mengikuti pelatihan.</b>	5	4	3	2	1
1	Saya merasa memiliki kesempatan dan mendapat dukungan untuk mengikuti pelatihan sistem informasi manajemen daerah					
2	Atasan saya memberi dorongan untuk mengikuti pelatihan sistem informasi manajemen daerah.					
	<b>Mendorong partisipasi dalam pelatihan, inovasi, dan akuisisi pengetahuan.</b>					
3	Atasan saya menyemangati saya untuk menerapkan hasil pelatihan sistem informasi manajemen daerah.					
4	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mempraktekkan pengetahuan yang saya dapat di pelatihan ke dalam lingkungan kerja.					
	<b>Memberikan pengakuan kepada pegawai yang terlibat dalam kegiatan.</b>					
5	Atasan saya memberikan pandangan yang positif pada setiap skills baru yang berhasil saya terapkan di tempat kerja					
6	Atasan saya memberikan pujian atas peningkatan kualitas kerja saya setelah mengikuti pelatihan sistem informasi manajemen daerah.					

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls\_workspace1

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Murni
- Nisa
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Exte
- Porkas
- Rasio Bank Irsan
- Razaq
- Razaq1
- Razaq2
- razaq3
- Tasya
- Wiono
- Zata
- Zili
  - tesis zili saidah 1 [90 records]
  - tesis zili saidah 2 [90 records]

Indicators

N.	Indicator
1	y1
2	y2
3	y3
4	y4
5	y5
6	y6
7	y7
8	y8
9	y9
10	y10
11	v11

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
SIMDA	0.557	0.519

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

Final Results [Path Coefficients](#) [Indirect Effects](#) [Total Effects](#) [Outer Loadings](#) [Outer Weights](#) [Latent Variable](#) [Residuals](#) [Simple Slope Analysis](#)

Quality Criteria [R Square](#) [f Square](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Discriminant Validity](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Model Fit](#) [Model Selection Criteria](#)

Interim Results [Stop Criterion Changes](#)

Base Data [Setting](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Indicator Data \(Original\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls\_workspace1

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Murni
- Nisa
- PLS-SEM BOOK - Corporate f
- Porkas
- Rasio Bank Irsan
- Razaq
- Razaq1
- Razaq2
- razaq3
- Tasya
- Wiono
- Zata
- Zili
  - tesis zili saidah 1 [90 recor

Indicators

N	Indicator
1	y1
2	y2
3	y3
4	y4
5	y5
6	y6
7	y7
8	y8
9	y9
1	y10
1	v11

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Dukungan Pimpinan -> SIMDA	0.115	0.123	0.124	2.931	0.001
Kompetensi -> SIMDA	0.257	0.299	0.175	2.470	0.000
Moderating Effect 1 -> SIMDA	0.122	0.115	0.151	2.806	0.023
Moderating Effect 2 -> SIMDA	0.093	0.053	0.186	2.502	0.018
Moderating Effect 3 -> SIMDA	0.271	0.270	0.122	2.216	0.027
Motivasi -> SIMDA	0.231	0.249	0.090	2.566	0.011
PTI -> SIMDA	0.335	0.333	0.128	2.624	0.009

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

Final Results [Path Coefficients](#) [Total Indirect Effects](#) [Specific Indirect Effects](#) [Total Effects](#) [Outer Loadings](#) [Outer Weights](#)

Histograms [Path Coefficients Histogram](#) [Indirect Effects Histogram](#) [Total Effects Histogram](#)

Base Data [Setting](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Indicator Data \(Original\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls\_workspace1

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer: \*Zili.splsm PLS Algorithm (Run No. 2) Bootstrapping (Run No. 2)

### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Dukungan Pimpinan	0.932	0.940	0.946	0.746
Kompetensi	0.941	0.949	0.950	0.656
Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000	1.000
Moderating Effect 2	1.000	1.000	1.000	1.000
Moderating Effect 3	1.000	1.000	1.000	1.000
Motivasi	0.849	0.881	0.868	1.000
PTI	0.881	0.903	0.908	0.561
SIMDA	0.879	0.917	0.896	1.000

Final Results: Path Coefficients, Indirect Effects, Total Effects, Outer Loadings, Outer Weights, Latent Variable, Residuals, Simple Slope Analysis

Quality Criteria: R Square, f Square, Construct Reliability and Validity, Discriminant Validity, Collinearity Statistics (VIF), Model Fit, Model Selection Criteria

Interim Results: Stop Criterion Changes

Base Data: Setting, Inner Model, Outer Model, Indicator Data (Original), Indicator Data (Standardized), Indicator Data (Correlations)

Indicators: N Indicator, y1, y2, y3, y4, y5, y6, y7, y8, y9, y10, y11, y12, y13, y14, y15, y16, y17, y18, y19, y20, y21, y22, y23, y24, y25, y3, y4, y5, y6, y7, y8, y9, z1, z2, z3, z4, z5, z6

