

**PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI KEUANGAN DAERAH  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI : KEJELASAN PERAN SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING* (STUDI EMPIRIS PADA SATUAN KERJA  
PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BANYUMAS)**

Rini Widianingsih<sup>1</sup>, Dona Primasari<sup>2</sup>

email : [ri3n.wibowo@gmail.com](mailto:ri3n.wibowo@gmail.com)

email : [dona.primasari@yahoo.com](mailto:dona.primasari@yahoo.com)

*Abstract*

*This study examines the influence of implementation Government Financial Information System (SIKD) to the and performance officer, and using the Role Clarity as intervening variabel.*

*This research represents the empirical test which used convenience sampling technics in data collection. Data were collected from 110 officer of local government in Banyumas central Java provinces. Data analysis used Structural Equation Model (SEM) with the program AMOS 18.0. Result of hypothesis examination indicates that the first hypothesis raised is rejected and the second hypothesis is accepted*

*Keywords : Implementation of Government Information Financial System, (SIKD), performance officer, Role Clarity*

## 1. PENDAHULUAN

Sistem pemerintahan di Indonesia berubah sejak adanya reformasi. Perubahan yang cukup signifikan sebagai akibat dari reformasi adalah pemberian otonomi bagi daerah dalam menjalankan kewenangan yang tadinya dipegang pemerintah pusat dan sekarang harus dikelola oleh masing-masing daerah. Penetapan UU No. 22 tahun 1999 dan Undang-Undang No. 25 tahun 1999 oleh pemerintah, mengenai Pemerintah Daerah dan Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah, berimplikasi pada tuntutan otonomi yang lebih luas dan akuntabilitas publik yang nyata yang harus diberikan kepada pemerintah daerah. Selanjutnya, Undang-Undang ini diganti dan disempurnakan dengan Undang-Undang No. 32 tahun 2004 dan Undang-Undang No. 33 tahun 2004. Undang-Undang tersebut telah mengubah akuntabilitas atau pertanggungjawaban pemerintah daerah dari pertanggungjawaban vertikal (kepada pemerintah pusat) ke pertanggungjawaban horisontal (kepada masyarakat melalui DPRD).

Sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengamanatkan adanya dukungan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) untuk menunjang perumusan kebijakan fiskal secara nasional serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah dalam pelaksanaan desentralisasi. Keberhasilan pengelolaan keuangan daerah mempunyai dampak langsung terhadap keberhasilan otonomi daerah dan sumbangan yang besar dalam upaya mewujudkan *good governance* (Darise, 2008).

Rintangan penting untuk tercapainya kesuksesan dari suatu implementasi sistem yang baru adalah kurangnya perhatian pada faktor perilaku selama implementasi. Selain itu masih sedikit penelitian yang dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor perilaku selama tahap implementasi sistem baru serta pengaruh sistem tersebut terhadap kepuasan dan kinerja (Cavallozo dan Ittner, 2004). Kesuksesan implementasi sebuah sistem juga dipengaruhi oleh

---

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman

perilaku para individu yang melaksanakan sistem tersebut (Soobaroyen, 2006). Ilgen *et al*, (1979 dalam Hall, 2004) yang menyatakan bahwa informasi kinerja dari Sistem akuntansi manajemen dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, yaitu dengan cara memberikan kejelasan tujuan (*Goal Crarity*) dan perilaku yang mengacu pada peranan individu di tempat mereka bekerja.

Menurut Sherman dan Tymon (1997), individu akan bekerja lebih baik jika mereka memiliki motivasi intrinsik. Kejelasan peran merujuk kepada persepsi seorang individu tentang harapan dan perilaku yang berkaitan dengan peranannya (Kahn *et al*, 1964 dalam Hall, 2004). adanya kejelasan peran mengenai bidang pekerjaan terkait dengan implementasi sistem akan memberikan efek positif, para pekerja akan sehingga berdampak kepada kinerja pekerjaan yang mereka tangani, selain itu akan timbul perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut. Alasan utama dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi kepada penelitian di bidang Akuntansi Sektor Publik dan Akuntansi Keperilakuan, terutama penelitian terhadap pengaruh implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) terhadap hasil kerja (*Work outcomes*) dengan dimoderasi oleh perilaku individu yaitu : Kejelasan peran dengan mengambil sampel objek penelitian di Kabupaten Banyumas.

Secara khusus penelitian ini juga dimotivasi faktor-faktor sebagai berikut: pertama, bahwa sejak mulai ditetapkannya UU RI Nomor 33 tahun 2004 mengenai Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dan Kepmendagri nomor 29 tahun 2002 mengenai pengimplementasian model struktur otoritas baru dan rancangan sistem akuntansi yang baru di seluruh Indonesia, pemerintah Indonesia telah mengambil beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja sektor publik. Kedua, masih sedikitnya penelitian pada implementasi sistem akuntansi yang baru pada organisasi non laba. Ketiga, masih sedikitnya penelitian yang memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi diterimanya implementasi sistem baru serta pengaruhnya terhadap dan kinerja. Selain hal-hal tersebut penelitian ini juga dimaksudkan untuk menguji kembali apakah dengan menggunakan teori yang sama tetapi dengan sampel dan lokasi yang berbeda akan menghasilkan hasil penelitian yang sama sehingga memperkuat teori yang ada dan bisa digeneralisasikan (Abernethy dan Guthrie, 1994; Chong dan Kar, 1997).

## **2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **2.1. Theory of Reasoned Action (TRA)**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara sikap dan

perilaku individu dengan implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah. Dalam *Theory of Reasoned Action (TRA)* yang dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen (1975) yaitu suatu teori yang berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan kegiatan/tindakan yang beralasan (*reasoned action*). Teori ini mengungkapkan dalam konteks penggunaan teknologi informasi, bahwa seseorang akan menggunakan teknologi informasi jika dia dapat melihat adanya manfaat positif dari penggunaan teknologi informasi tersebut.

### **2.2. Sistem Informasi Keuangan Daerah**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) menjelaskan bahwa SIKD merupakan 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.

UU RI Nomor 33 tahun 2004 bab XII pasal 102 ayat 3 mengemukakan bahwa informasi yang berkaitan dengan Sistem Informasi Keuangan Daerah mencakup :

1. APBD dan laporan realisasi APBD Provinsi, kabupaten, dan kota
2. neraca daerah
3. laporan arus kas
4. catatan atas laporan keuangan daerah
5. dana dekonsentrasi dan dana tugas pembantuan
6. laporan keuangan perusahaan daerah
7. data yang berkaitan dengan kebutuhan fiskal dan kapasitas fiskal daerah

Menurut PP RI Nomor 56 tahun 2005 bab II pasal 9, pemerintah menyelenggarakan SIKD secara nasional dengan tujuan :

1. merumuskan kebijakan dan pengendalian fiskal nasional
2. menyajikan informasi keuangan daerah secara nasional
3. merumuskan kebijakan keuangan daerah, seperti Dana Perimbangan, Pinjaman Daerah, dan Pengendalian Defisit anggaran
4. melakukan pemantauan , pengendalian dan evaluasi pendanaan desentralisasi, dekonsentrasi, tugas pembantuan, pinjaman daerah, dan defisit anggaran.

Penyelenggaraan SIKD menurut PP RI Nomor 56 tahun 2005 bab II pasal 10, mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. penyusunan standar informasi keuangan daerah
2. penyajian informasi keuangan daerah kepada masyarakat
3. penyiapan rumusan kebijakan teknis penyajian informasi
4. penyiapan rumusan kebijakan teknis di bidang teknologi pengembangan SIKD
5. pembangunan, pengembangan dan pemeliharaan SIKD
6. pembakuan SIKD yang meliputi prosedur, pengkodean, peralatan aplikasi dan pertukaran informasi
7. pengkoordinasian jaringan komunikasi data dan pertukaran informasi antar instansi pemerintah

Penyelenggaraan SIKD di daerah menurut PP RI Nomor 56 tahun 2005 pasal 12, mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. membantu kepala daerah dalam menyusun anggaran daerah dan laporan pengelolaan keuangan daerah
2. membantu kepala daerah dalam merumuskan kebijakan keuangan daerah
3. membantu kepala daerah dan instansi terkait lainnya dalam melakukan evaluasi kinerja keuangan daerah
4. membantu menyediakan kebutuhan statistik keuangan daerah
5. menyajikan informasi keuangan daerah secara terbuka kepada masyarakat
6. mendukung penyediaan informasi keuangan daerah yang dibutuhkan SIKD secara nasional

Dengan implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah ini diharapkan dapat membantu pemerintah daerah dalam mengelola keuangan negara yang transparan dan akuntabel.

### 2.3. Kinerja Pegawai

*Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi, 1999). Jhon (1996 dalam Yenti, 2003) berpendapat bahwa kinerja merupakan kontribusi yang diberikan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan pandangan Robertson *et al*, (1994) dalam Wentzel (2002) terhadap kinerja seorang pekerja yang lebih bersifat situasional, tergantung pada kondisi internal (kepribadian dan emosi) dan faktor eksternal yang melingkupi individu organisasi dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian ini mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kecakapan pegawai dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi dan representasi (Mahoney *et al*, 1963 dalam Hall, 2004).

#### 2.1. Kejelasan Peran (*Role Clarity*)

Sawyer (1992) mendefinisikan kejelasan peran dengan dua aspek yaitu:

*Two aspects of role clarity; Goal Clarity as the extent to which the outcome goals and objectives of the job are clearly stated and well defined and Process Clarity as the extent to which the individual is certain about how to perform his or her job.*

Kejelasan tujuan (*Goal Clarity*) mengacu pada tujuan akhir dimana tujuan pekerjaan tersebut dijelaskan dengan teliti dan didefinisikan dengan baik, sedangkan Kejelasan proses (*Process Clarity*) adalah keyakinan individu terhadap hasil kinerjanya (Swayer, 1992). Kejelasan peran merujuk kepada persepsi seorang individu tentang harapan dan perilaku yang berkaitan dengan peranannya (Kahn *et al*, 1964 dalam Hall, 2004).

King dan king (1990 dalam Hall, 2004) menjelaskan empat bentuk dari kejelasan peran, kebalikannya ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran: (1) ambiguitas atau ketidakjelasan mencakup tentang apa yang dibutuhkan atau ketidakpastian atas skope tanggung jawab, (2) ambiguitas atau ketidakjelasan berkaitan dengan bagaimana sebuah tanggung jawab akan dipenuhi atau ketidakpastian tentang perilaku peran kerja yang penting dan dapat memenuhi tanggung jawab, (3) ambiguitas atau ketidakjelasan berkaitan dengan ketidakpastian akan harapan dari sebuah perilaku yang harus dipenuhi, dan (4) ambiguitas berkaitan dengan konsekuensi peranan perilaku akan dampak dari sebuah tindakan terhadap organisasi dan peranannya. Sistem pengukuran kinerja diharapkan akan mempengaruhi persepsi manajer tentang ruang lingkup tanggung jawab mereka dan kejelasan peranan yang dibutuhkan.

### 2.4. Hipotesis

Implementasi suatu sistem mengakibatkan perubahan kondisi pada suatu organisasi. Pada kondisi seperti ini para pegawai dan manajer dituntut untuk mampu merespon perubahan-perubahan situasi lokal yang terjadi. Mereka harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan tersebut. Penelitian Arbenethy (2005) meneliti implementasi inovasi sistem terhadap kinerja, dan hasilnya membuktikan bahwa implemmentasi inovasi sistem terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan argumentasi diatas maka dikemukakan :

H1 : Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap kinerja pegawai

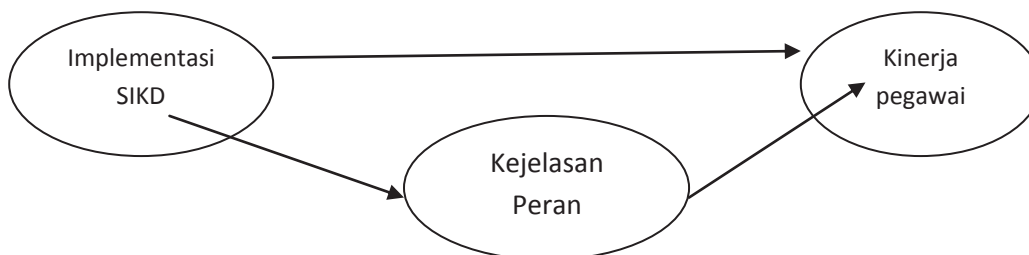
Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) tidak akan sukses jika tidak dibarengi dengan perilaku individu (pegawai) yang mendukung implementasi sistem tersebut. Kejelasan peran dianggap sebagai titik awal dari pemberdayaan psikologis dari individu. Individu yang tidak memiliki tanggung jawab yang jelas dan tidak tahu bagaimana untuk mencapai hal tersebut, maka mereka cenderung tidak mempercayai bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan kemampuan untuk mengerjakan sebuah tugas dengan layak atau merasa kurang diberdayakan (Hall, 2004). Kejelasan peran akan meningkatkan motivasi intrinsik untuk bekerja, hal ini dapat meningkatkan harapan sebuah usaha menuju terbentuknya suatu kinerja maksimal dan kinerja tersebut akan memberikan suatu informasi hasil akhir (Jackson dan, Schuler 1985; Tubre dan Collins, 2000). Spreitzer (1996) menyatakan di dalam penelitiannya bahwa seorang individu hanya bisa memahami peranan mereka jika peranan kerja tersebut memiliki arti (*Meaning*) bagi diri individu tersebut. Individu dengan pemahaman akan tujuan pekerjaan mereka dan tahu bagaimana harus mencapai tujuan tersebut dapat memberikan penilaian dan penghargaan terhadap pekerjaan mereka.

Mengacu pada argumen dan hasil penelitian tersebut apabila dikaitkan dengan pemerintah daerah maka di asumsikan dengan adanya implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) dengan dibarengi adanya kejelasan peran diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai pemda. Sesuai dengan telaah teoritis dan beberapa penelitian yang ada tersebut dapat dijadikan dasar untuk membangun hipotesis sebagai berikut

H2 : Pengaruh implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)  
terhadap kinerja pegawai di mediasi oleh faktor kejelasan peran

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran Teoritis**



### 3.METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1.Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah aparat pemda di Indonesia. Sampel penelitian terdiri atas aparat pemda yang terlibat dalam rekonstruksi rancangan dan penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) meliputi sekretariat daerah, kepala badan, kepala dinas, kepala bagian, dan kepala seksi yang berkaitan dengan implementasi dan penggunaan SIKD (M.Syafruddin, 2005) sebanyak 110 responden di Kabupaten Banyumas . Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Sensus Sampling*.

#### 3.2. Uji Kualitas Data

Menurut Hair (1995) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada dua prosedur

yang dilakukan untuk melakukan reabilitas dan validitas, yaitu : uji konsistensi internal terhadap jawaban responden atas instrumen penelitian dan uji validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan anantara skor masing-masing item dan skor totalnya. Keterangan dari kedua uji kualitas data adalah sebagai berikut:

1. Uji konsistensi internal (reabilitas) ditentukan dengan koefisien *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* diatas 0.60 (Hair, 1995).
2. Uji homogenitas data (validitas) dengan uji *pearson correlation*. Jika hasilnya signifikan maka data tersebut dikatakan valid.

### 3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan teknik *Multivariate Structur Equation Model* (SEM). Pemodelan SEM terdiri dari model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*struktural model*). Model struktural ditujukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen. Sedangkan model pengukuran ditujukan untuk menguji hubungan antara indikator dengan konstruk / variabel laten Ballen (1989 ) dalam Imam Ghozali (2005).

SEM dalam penelitian ini dianalisa menggunakan *software* AMOS.18.0. Terdapat tujuh langkah dalam pemodelan yang menggunakan SEM (Hair; Anderson; Tatham dan Black, 1998).

## 4.ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji kualitas data, data-data dalam penelitian ini dikatakan valid dan reliabel

TABEL 4.1

### HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Implementasi SIKD	0.67	Reliabel
2	Kejelasan Pera	0.81	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.72	Reliabel

Sumber: Data diolah

**TABEL 4.2**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

No	Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	Implementasi SIKD	0.767** <sup>-</sup> 0.892**	0.01	Valid
2	Kejelasan Peran	0.689** <sup>-</sup> 0.811**	0.01	Valid
3	Kinerja Pegawai	0.731** <sup>-</sup> 0.821**	0.01	Valid

Sumber: Data diolah

Berikut hasil uji Conformatory test dengan program Amos.18.00

**Tabel 4.3.**

*Goodness of fit indicates Full model structural equation model setelah eliminasi*

Goodness of fit index	Cut off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square		72.886	
Probabilitas	$\geq 0.05$	0.052	<i>Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2.00$	1.181	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0.90$	0.910	<i>Fit</i>
AGFI	$\geq 0.90$	0.935	<i>Fit</i>
TLI	$\geq 0.95$	0.985	<i>Fit</i>
CFI	$\geq 0.90$	0.933	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0.08$	0.074	<i>Fit</i>

Sumber : Data dolah

**Tabel 4.4**

**Full Model Regression Weights**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OP	<---	SIKD	-,437	,699	-,480	,512	par_14
KP	<---	SIKD	,895	,151	5,933	***	par_10
OP	<---	KP	,874	,509	1,718	,086	par_12

Sumber: Data diolah

**Tabel 4.5**

**STANDARDIZED DIRECT EFFECT**

	SIKD	KP	OP
KP	,710	,000	,000
OP	,000	,042	,000

#### 4.1. PEMBAHASAN

##### 1. Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap kinerja

Dalam hasil pengolahan data menunjukkan parameter estimasi (*standardized regression weight*) ada pengaruh positif 0.788 dan nilai p-value 0.512. Nilai CR tersebut berada jauh di bawah nilai kritis  $\pm 1,96$  dengan tingkat signifikansi 0.699 (artinya tidak signifikan) yaitu *p* berada di atas nilai signifikan 0,05 Dengan demikian hipotesis Pertama ditolak.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arbenethy dan Jan Bouwens (2005), Primasari Wasposito (2007). Hal ini juga tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan Macintosh (1994) bahwa penerimaan implementasi sistem merupakan bagian yang sangat penting dalam spektrum mekanisme kontrol keseluruhan yang digunakan untuk memotivasi, mengukur, dan memberi sanksi tindakan-tindakan para manajer dan karyawan organisasi. Adanya penerimaan implementasi sistem mampu meningkatkan perencanaan dan kontrol aktivitas organisasi dengan lebih baik sehingga meningkatkan kinerja.

Perbedaan ini disebabkan bahwasanya dalam lingkungan pemda penerimaan implementasi SAKD belum dapat membantu pekerjaan lebih efisien selaras dengan kesesuaian tugas mereka. Tidak semua pegawai mampu memberdayakan implementasi sebuah sistem semaksimal mungkin. Sehingga disimpulkan bahwa penerapan SIKD tidak meningkatkan kinerja.

##### 2. Pengaruh implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) terhadap kinerja pegawai di mediasi oleh faktor Kejelasan Peran

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung implementasi SIKD terhadap kinerja pegawai, dapat ditentukan dari penjumlahan pengaruh tidak langsung melalui kejelasan peran. Pengaruh



tidak langsung dihitung dari pengaruh langsung implementasi SIKD terhadap kejelasan peran dikalikan dengan pengaruh langsung kejelasan peran terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada *output standardized direct effect* dan *indirect effect* output AMOS 18. dapat dilihat dari tabel 4.5 Pengaruh langsung adalah *loading factor* atau nilai lamda dari masing-masing indikator yang membentuk variabel laten yang dianalisis (Agusty, 2001). Untuk mengetahui pengaruh penerimaan implementasi SIKD terhadap kinerja pegawai melalui Pemberdayaan psikologis, dapat dilihat pada tabel 4. 6

**TABEL 4. 6**

**PENGARUH TIDAK LANGSUNG PENERIMAAN IMPLEMENTASI SIKD TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI *Dysfunctional behavior***

Jalur	Pengaruh langsung SIKD-KP	Pengaruh langsung KP-OP	Pengaruh tidak langsung SIKD-KP-OP
	a	b	(a X b)
SIKD-KP-OP	0.710	0.042	0.029

Sumber : data diolah

berdasarkan hasil perkalian dapat dilihat bahwa Kejelasan peran terbukti sebagai variabel yang memediasi pengaruh implementasi SIKD dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Hall (2004) yang menemukan bukti bahwa sistem pengukuran kinerja berhubungan secara langsung dan tidak langsung dengan kinerja manajerial melalui kejelasan peran dan pemberdayaan psikologis manajer. Merujuk pada teori *action reaction*, suatu pekerjaan mengacu pada nilai yang terdapat dalam sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan idealisme seorang individu, teori ini menghubungkan antara motivasi intrinsik individu dalam menjaga sebuah pekerjaan (Thomas dan Velthouse, 1990).

Logika nya dengan adanya Kejelasan Peran akan meningkatkan motivasi intrinsik untuk bekerja, hal ini dapat meningkatkan harapan sebuah usaha menuju terbentuknya suatu kinerja maksimal dan kinerja tersebut akan memberikan suatu informasi hasil akhir (Jackson dan, Schuler 1985; Tubre dan Collins, 2000). Spreitzer (1996) menyatakan di dalam penelitiannya bahwa seorang individu hanya bisa memahami peranan mereka jika peranan kerja tersebut memiliki arti (*Meaning*) bagi diri individu tersebut. Individu dengan pemahaman akan tujuan pekerjaan mereka dan tahu bagaimana harus mencapai tujuan tersebut dapat memberikan penilaian dan penghargaan terhadap pekerjaan mereka sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di dapat bahwa :

1. Implementasi SIKD terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Arbenthy (2005) bahwa implementasi suatu sistem akan meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan ini disebabkan bahwasanya dalam lingkungan pemda penerimaan implementasi SAKD belum dapat membantu

pekerjaan lebih efisien selaras dengan kesesuaian tugas mereka. Tidak semua pegawai mampu memberdayakan implementasi sebuah sistem semaksimal mungkin. Sehingga disimpulkan bahwa penerapan SIKD tidak meningkatkan kinerja

2. Kejelasan Peran terbukti sebagai variabel yang memediasi pengaruh antara implementasi SIKD dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Hall (2004) yang menemukan bukti bahwa sistem pengukuran kinerja berhubungan secara langsung dan tidak langsung dengan kinerja manajerial melalui kejelasan peran dan pemberdayaan psikologis manajer.

## 5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka dikemukakan beberapa dalam penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di perusahaan manufaktur, dimana karakteristik objek di pemerintahan berbeda dengan perusahaan manufaktur.
2. Perlu dilakukan pengembangan instrument yaitu disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan dari objek yang diteliti.
3. Penelitian mengenai pengaruh perilaku terhadap inovasi system di pemerintahan sebaiknya mengacu jurnal terdahulu Arbenethy dan Jan Bouwens (2005) dan penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan inovasi system dan perilaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy, M. A., and Guthrie. 1994. "The consequences of customization on management accounting system design". *Accounting Organization and Society*.
- Abernethy, M. A., and A. M. Lillis. 2001. "Interdependencies in Organization Design: A Test in Hospitals". *Journal of Management Accounting Research*, Vol. 13.
- Abernethy, M. A., and Jan Bouwens. 2005. "Determinants of accounting innovation". *ABACUS*.
- Ajzen, and Fishbein. 1975. "The theory of planned behavior organizational behavior and human decision process". *Journal of Applied Social Psychology*. Vol.32.
- Cavalluzzo, K. S., and C. D. Ittner. 2004. "Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence From Government". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 29, Nos 3-4.
- David, Effendi. 2001. " Pengaruh informasi akuntansi terhadap kinerja manajer dengan ketidakpastian tugas sebagai variable moderating (Studi pada Pemda Eks Karisidenan Madiun)". Program studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan).
- Gatot, Indra. 2005. "Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah di Indonesia". CV.Duta Nusindo. Semarang
- Hair, J.R., Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, W.C. 1998. "Multivariate Data Analyst". Fifth edition. Prentice Hall International, Inc.
- Hall, M. (2004). "The effect of Comprehensive Performance Measurement Systems on Role Clarity, Psychological, Empowerment and Managerial Performance". *Global Management Accounting Research Symposium*. Available on www. ssrn.com.
- Igbaria, M., and M. Tan. 1997. "The Consequences of Information Technology Acceptance on Subsequent Individual Performance". *Information and Management*, Vol. 21, No. 3.
- Imam Ghozali. 2010. "Model persamaan structural, konsep dan aplikasi dengan program AMOS Ver.18". Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Mardiasmo.22 Maret 2001. "*Perencanaan keuangan public sebagai suatu tuntutan dalam pelaksanaan pemerintahan daerah yang bersih dan berwibawa*". Makalah seminar IAI-KASP. Jakarta.

*Peraturan Pelaksanaan UU Perimbangan Keuangan antara Pemerintahan Pusat dan Daerah*. 2006. Penerbit CV. Duta Nusindo, Semarang.

Robbins, Stephen. 2003. "*Organizational Behaviora*". Prentice Hall, Inc.

Scott, S. G., and R. A. Bruce. 1994. "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace". *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 3.