

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN
KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS
TERHADAP EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM
INFORMASI KEUANGAN DAERAH**



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

SKRIPSI

Oleh :

Nama: Wiranti Karuni

No. Mahasiswa: 16312181

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA,
DISIPLIN KERJA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP
EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI KEUANGAN
DAERAH**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan guna memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada
Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII

Oleh:

Nama: Wiranti Karuni

No. Mahasiswa: 16312181

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 12 November 2022

Penulis,



Wiranti Karuni

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA,
DISIPLIN KERJA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP
EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI KEUANGAN
DAERAH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Wiranti Karuni

No. Mahasiswa: 16312181

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 5 Agustus 2022

Dosen Pembimbing,



(Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.)

BERITA ACARA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM
INFORMASI KEUANGAN DAERAH**

Disusun Oleh : **WIRANTI KARUNI**

Nomor Mahasiswa : **16312181**

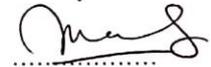
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: **Senin, 09 Januari 2023**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : **Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.**



Penguji : **Maulidyati Aisyah, S.E., M.Com(Adv).**



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

HALAMAN MOTO

“Maka barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.”

(Q.S Al Zalzalah: 7)

“Mengubah pagi menjadi malam saja Allah mampu, apalagi hanya merubah nasibmu”

(Anonim)

الجمعة الإسلامية الأندلسية

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa

Karya yang sederhana ini untuk :

Semua Pihak

Yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan selama ini.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah *rabbil'alaamiin*, Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada penulis maupun pihak-pihak lain.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai macam pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT, atas berkat limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh Dosen dan Staf Prodi Akuntansi yang telah memberikan ilmu, bantuan, maupun nasihat kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Priyanta dan Ibu Sri Nurdianti yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan selama ini. Serta Mas Adip, Mbak Tika, dan Kenji.

5. Bapak/Ibu, Saudara/Saudari pegawai keuangan pada SKPD Kabupaten Bantul yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam mengisi kuisioner.
6. Teman-teman mahasiswa Prodi Akuntansi, terimakasih atas segala kebersamaan selama kuliah di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia khususnya Dini, Vita, dan Ajeng.
7. Manusia-manusia wacana : Orchid, Nanda, dan Arum, teman senasib seperjuangan sejak SMA. Serta Henny yang selalu ada ketika dibutuhkan.
8. Terimakasih kepada seluruh teman-teman seperjuangan di bawah bimbingan Bapak Johan, serta teman-teman KKN unit 17.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, baik dalam laporan maupun proses penyusunan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan permohonan maaf jika dalam penyusunan skripsi ini telah merepotkan berbagai pihak. Kritik dan saran mengenai skripsi ini akan penulis terima dengan baik demi kesempurnaan penelitian selanjutnya.

Wasaalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, November 2022

Penulis,

Wiranti Karun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
BERITA ACARA	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. RUMUSAN MASALAH	7
1.3. TUJUAN PENELITIAN	8
1.4. MANFAAT PENELITIAN	8
1.5. SISTEMATIKA PENULISAN	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. LANDASAN TEORI	11
2.1.1. Teori Institusional	11
2.1.2. Isomorfisme Institusional.....	12
2.1.3. Normatif Pressures	14

2.1.4.	Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD).....	15
2.1.5.	Tingkat Pendidikan	18
2.1.6.	Pengalaman Kerja	20
2.1.7.	Disiplin Kerja.....	21
2.1.8.	Kompleksitas Tugas	24
2.2.	PENELITIAN TERDAHULU	26
2.3.	HIPOTESIS PENELITIAN.....	31
2.3.1.	Pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)	31
2.3.2.	Pengaruh pengalaman kerja terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)	33
2.3.3.	Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)	34
2.3.4.	Pengaruh kompleksitas tugas terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)	36
2.4.	KERANGKA PEMIKIRAN	38
BAB III METODE PENELITIAN.....		39
3.1.	POPULASI DAN SAMPEL.....	39
3.2.	SUMBER DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA	42
3.3.	VARIABEL PENELITIAN.....	42
3.3.1.	Variable Dependen (Variabel Terikat).....	42
3.3.2.	Variable Independens (Variabel Bebas).....	44
3.4.	TEKNIK ANALISIS DATA	48
3.4.1.	Uji Instrumen	48
3.4.2.	Uji Asumsi Klasik	51
3.4.3.	Analisis Regresi Berganda	53

3.4.4.	Koefisien Determinasi.....	54
3.4.5.	Uji Hipotesis.....	54
BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN.....		55
4.1	JUMLAH PENGEMBALIAN KUISIONER.....	55
4.2	KARAKTERISTIK DAN KLASIFIKASI RESPONDEN	59
4.4.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.4.2	Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
4.4.3	Berdasarkan Masa Kerja	61
4.3	ANALISIS DESKRIPTIF	62
4.3.1.	Analisis Deskriptif Variabel.....	62
4.3.2.	Analisis Deskriptif Pernyataan.....	64
4.4	ANALISIS DATA.....	73
4.4.1	Uji Instrumen Data.....	73
4.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	77
4.4.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.4.4	Koefisien Determinasi.....	82
4.4.5	Uji Hipotesis.....	83
4.5.	PEMBAHASAN.....	85
4.5.1	Pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas penggunaan SIKD. 85	
4.5.2	Pengaruh pengalaman kerja terhadap efektivitas penggunaan SIKD 87	
4.5.3	Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas penggunaan SIKD.....	89
4.5.4	Pengaruh kompleksitas tugas terhadap efektivitas penggunaan SIKD 91	
BAB V KESIMPULAN		93

5.1. KESIMPULAN	93
5.2. KETERBATASAN	94
5.3. SARAN.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN.....	102



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Daftar SKPD Kabupaten Bantul	40
Tabel 3. 2 Item Pertanyaan Variabel Efektivitas Penggunaan SIKD.....	43
Tabel 3. 3 Item Pertanyaan Variabel Tingkat Pendidikan	44
Tabel 3. 4 Item Pertanyaan Variabel Pengalaman Kerja	45
Tabel 3. 5 Item Pertanyaan Disiplin Kerja.....	47
Tabel 3. 6 Item Pertanyaan Kompleksitas Tugas.....	48
Tabel 3. 7 Tabel Skala <i>Likert</i>	49
Tabel 4. 1 Rekapitulasi Kuisisioner.....	55
Tabel 4. 2 Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Nama SKPD.....	56
Tabel 4. 3 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 4 Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4. 5 Klasifikasi Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Variabel.....	62
Tabel 4. 7 Tafsiran Nilai Rata-Rata	64
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Pengalaman Kerja.....	66
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	68
Tabel 4. 11 Analisis Deskriptif Kompleksitas Tugas.....	70
Tabel 4. 12 Analisis Deskriptif Efektivitas Penggunaan SIKD	71
Tabel 4. 13 Output Uji Validitas.....	74

Tabel 4. 14 Output Uji Reliabilitas	76
Tabel 4. 15 Output Uji Normalitas	77
Tabel 4. 16 Output Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4. 17 Output Uji Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 4. 18 Output Uji Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4. 19 Output Koefisien Determinasi	82
Tabel 4. 20 Output Uji T-Statistik.....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Ilustrasi Teori Institusional.....	13
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Variabel
- Lampiran 4 : Hasil Uji Analisis Deskriptif
- Lampiran 5 : Hasil Uji Instrumen Data
- Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 : Analisis Regresi Berganda



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kompleksitas tugas terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Bantul. Penelitian ini menggunakan teori institusional normatif sebagai dasar pengembangan penelitian dan untuk menginterpretasikan hasil penelitian. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner yang dilakukan pada 27 SKPD Pemerintah Kabupaten Bantul dan diperoleh 104 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIKD, sedangkan pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan SIKD.

Kata kunci : Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompleksitas tugas, Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD), tekanan normative.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education levels, job experience, work discipline, and task complexity on the effectiveness of using the Regional Financial Information System of Regional Government Work Units in Bantul Regency. This study develops and interprets research findings using normative institutional theory. The population and sample for this study were finance department employees responsible for preparing financial statements. Purposive sampling was utilized in the sampling technique. The data collection instrument was a questionnaire distributed to 104 respondents from 27 Regional Government Work Units in Bantul Regency. Multiple linear regression analysis was utilized to analyze the data using SPSS software. The findings of this study demonstrate that education level and task complexity haven't significant effect on the effectiveness of using the Regional Financial Information System. In contrast, job experience and work discipline positively affect the effectiveness of using the Regional Financial Information System.

Keywords: Education level, job experience, task complexity, Regional Financial Information System, normative pressure.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang terbagi atas beberapa provinsi dimana setiap provinsi terdiri dari beberapa kabupaten / kota. Jumlah provinsi yang ada di Indonesia mencapai 34 provinsi dengan 514 kabupaten / kota (Permendagri Nomor 137 Tahun 2017). Banyaknya daerah yang ada di Indonesia menyebabkan pemerintah sulit untuk melakukan koordinasi terhadap pemerintah yang berada di daerah. Oleh sebab itu, pemerintah pusat mengubah kebijakan yang awalnya sentralisasi menjadi desentralisasi untuk memudahkan pelayanan dan penataan pemerintah (Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014).

Desentralisasi pada dasarnya adalah penyerahan urusan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah agar penyelenggaraan dan pelaksanaan pembangunan daerah menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini, pemerintah daerah dianggap lebih paham akan kebutuhan dan kondisi daerahnya dibandingkan pemerintah pusat. Oleh karena itu, pemerintah daerah diharapkan dapat merealisasikan pendapatan yang mereka terima dengan membelanjakan dana tersebut sesuai dengan kebutuhan daerahnya.

Wujud dari desentralisasi yaitu lahirnya otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ciri utama yang

menunjukkan suatu daerah otonom mampu berotonomi terletak pada kemampuan daerah dalam mengurus rumah tangganya sendiri dengan mengandalkan kemampuan keuangan daerah. Berkaitan dengan hal itu, pemerintah daerah diberi kewenangan untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah sendiri dengan harapan dapat meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan yang transparan, efektif dan efisien.

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) merupakan cerminan pengelolaan anggaran dan kinerja suatu pemerintah daerah, oleh karena itu pemerintah daerah diharapkan dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Dimana laporan keuangan yang dihasilkan harus memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami (Herawati, 2014).

Informasi yang terdapat dalam LKPD banyak dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan guna mengambil suatu keputusan yang dapat membawa pemerintahan kearah yang lebih baik. Apabila informasi yang terdapat dalam LKPD telah memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan daerah, berarti pemerintah daerah mampu mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah.

Salah satu fenomena yang terjadi berkaitan dengan LKPD yaitu keterlambatan penyampaian laporan keuangan, akurasi dan reabilitas, dan kelemahan akan kemampuan yang disebabkan oleh faktor intern itu sendiri. Dalam rangka mengatasi masalah tersebut diperlukan penerapan sistem

pelaporan keuangan yang tepat, jelas dan terukur sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas.

Pada Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005 mengenai Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) yaitu suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah 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 (pasal 1 nomor 15).

Pemerintah daerah wajib menyelenggarakan SIKD guna memberikan kebutuhan informasi keuangan kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan No. 46 Tahun 2006. SIKD telah dikembangkan berbasis teknologi informasi yang didesain sebagai sarana untuk pengumpulan, pengolahan, penyajian serta proses komunikasi data / informasi keuangan daerah dengan pemerintah daerah dan para pengguna informasi keuangan daerah lainnya.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor dominan dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa pertimbangan faktor perilaku manusia keberhasilan penggunaan sistem tidak dapat dicapai. Salah satu perilaku manusia yang menjadi perhatian di lembaga pemerintah, yaitu kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam penerapan sistem informasi keuangan daerah yang berakibat penggunaan sistem menjadi tidak efektif (Diah dkk,

2013). Hal ini menjadi daya tarik peneliti untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penggunaan SIKD dengan menganalisa dari sudut pandang aspek organisasional yang berfokus pada teori institusional isomorfisme normatif dengan menggunakan empat faktor yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kompleksitas tugas.

Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Pendidikan memiliki manfaat untuk meningkatkan kualifikasi dan produktivitas tenaga kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa tingkat pendidikan pegawai akan memudahkannya untuk mengerti dan memahami serta mengoperasikan suatu sistem informasi secara efektif. Penelitian yang dilakukan Dwijayanthi dan Dharmadiaksa (2013) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.

Anggraini (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan ukuran mengenai berapa lama orang tersebut bekerja dalam suatu organisasi dan melihat bagaimana tingkat pengetahuan dan pemahaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani. Penelitian yang dilakukan Widyantari dan Suardikha (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap karakter dalam bekerja karena semakin lama seseorang menggunakan sistem informasi akuntansi maka semakin baik kinerja seseorang dan membantu dalam proses penyajian informasi akuntansi.

Disiplin kerja merupakan perilaku, sikap, dan tindakan yang selaras pada peraturan organisais baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menerima sanksi atas pelanggaran yang dilakukan (Sanjaya, 2015). Disiplin kerja menjadi penting karena dengan disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan akan meningkatkan ketertiban dan efisiensi kinerja organisasi dalam proses penyajian informasi akuntansi.

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang kompleks dan rumit sehingga membuat pegawai harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (Prajanti dkk, 2014). Kompleksitas tugas pada umumnya akan lebih tinggi untuk tugas yang tidak terpola dan lebih rendah untuk tugas yang sudah terpola dan terstruktur. Namun dalam tugas yang kompleks dan rumit dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak konsisten dalam mengerjakan tugas yang berkaitan dengan penggunaan sistem informasi akuntansi. Hal itu menunjukkan adanya hubungan negatif antara kompleksitas tugas dan sistem informasi akuntansi dikarenakan tidak adanya kemudahan dan kemanfaatan pengguna sistem dalam membantu menyelesaikan tugas yang kompleks (Anggraini, 2019).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Khubiyati dan Arifin (2016) mengenai pengaruh faktor institusional terhadap minat adopsi sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada pemerintah daerah Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tiga faktor isomorfisme

institusional seperti tekanan mimetik, tekanan koersif, dan tekanan normative berpengaruh signifikan terhadap minat adopsi SIAKD. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terfokus pada tekanan normatif dengan menggunakan empat faktor yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kompleksitas tugas.

Pemilihan tekanan normatif sebagai landasan teori yang digunakan dilatarbelakangi bahwa sumber daya manusia yang terlibat dalam penyusunan LKPD pada pemerintah daerah sebenarnya berada dalam satu lingkungan peraturan dan sistem informasi keuangan yang sama. Namun dalam prakteknya, efektivitas penggunaan SIKD setiap daerah menjadi berbeda dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh kemampuan beradaptasi, pengetahuan mengenai peraturan-peraturan yang baru serta faktor lain seperti tuntutan profesionalisme. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Johnston (2013) bahwa kualifikasi dan karakteristik individu dalam organisasi berpengaruh cukup besar terhadap terciptanya gagasan-gagasan mengenai praktik-praktik baru yang lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu tekanan normatif dianggap paling sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Kabupaten Bantul dipilih menjadi objek penelitian karena hasil pemeriksaan BPK menyatakan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul memperoleh opini WTP untuk kesembilan kalinya sejak tahun 2012 hingga 2020 (BPK, 2021). Predikat WTP ini dapat diartikan bahwa Pemerintah Kabupaten Bantul telah mengelola keuangan daerah sesuai dengan aturan

sebagai komitmen dan perwujudan dalam meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah yang transparan, efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah”**

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah persepsi mengenai tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah?
2. Apakah persepsi mengenai pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah?
3. Apakah persepsi mengenai disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah?
4. Apakah persepsi mengenai kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris adanya pengaruh persepsi tingkat pendidikan terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris adanya pengaruh persepsi pengalaman kerja terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris adanya pengaruh persepsi disiplin kerja terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah.
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris adanya pengaruh persepsi kompleksitas tugas terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membuat penulis lebih memahami tentang penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bantul.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi literature kepada penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bantul.

3. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam mengambil kebijakan dan sebagai evaluasi terhadap penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang dari penelitian ini, rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai dasar teori yang dipakai dalam penelitian ini. Dasar teori yang dipakai meliputi pengertian teori institusional, isomorfisme institusional, normative pressures, sistem informasi keuangan daerah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kompleksitas tugas. Bab ini

juga menjelaskan mengenai penelitian terdahulu tentang study peristiwa serta pengembangan hipotesis dari penelitian sebelumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode-metode yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi populasi dan sampel, sumber data dan metode pengumpulan data, variabel penelitian, dan teknik analisis data

BAB IV : DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil perhitungan dari pengujian hipotesis. Penjelasan yang berupa jumlah pengembalian kuisisioner, karakteristik dan klasifikasi responden, analisis deskriptif, analisis data, serta pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini berisi penarikan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang ditujukan kepada berbagai pihak.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori Institusional

Teori institusional (*Institutional Theory*) atau teori kelembagaan berkaitan dengan bagaimana organisasi berkembang sebagai akibat dari faktor lingkungan institusional yang menimbulkan institusionalisasi (Roen, 2011). Manusia menciptakan institusi atau institusional untuk mengontrol dan mempengaruhi hubungan politik, sosial, dan ekonomi.

Teori ini didasarkan pada gagasan untuk mempertahankan hidup, suatu organisasi harus meyakinkan publik bahwa organisasi tersebut sebagai entitas yang sah (*legitimate*) dan layak mendapatkan dukungan (Ridha dan Basuki, 2012). Teori ini juga digunakan untuk menggambarkan bagaimana organisasi publik bertindak dan membuat keputusan.

Teori ini dikenal karena kemampuannya untuk menjelaskan secara memadai baik tindakan individu ataupun organisasi yang disebabkan oleh faktor eksogen, eksternal, ekspektasi masyarakat, sosial, dan lingkungan. Berdasarkan hal tersebut, organisasi yang mengedepankan legitimasi cenderung mematuhi ekspektasi eksternal maupun sosial (Fitrianto, 2015). Hal ini menyebabkan adanya kecenderungan suatu organisasi untuk memisahkan aktivitas pribadi

dan fokus terhadap sistem yang sifatnya simbolis kepada pihak eksternal.

Teori institusional memiliki dua dimensi utama yaitu isomorfisme dan decoupling. Isomorfisme, seperti yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada praktik-praktik tertentu oleh suatu organisasi karena tekanan institusional (Dimaggio dan Powel, 1983). Sedangkan decoupling merujuk pada situasi dimana praktik suatu organisasi berbeda dari praktik yang sebenarnya.

2.1.2. Isomorfisme Institusional

Isomorfisme (*isomorphism*) merupakan mekanisme yang mendorong atau mendukung suatu unit dalam populasi guna menyerupai unit lain untuk menghadapi keadaan lingkungan yang serupa. Menurut Dimaggio dan Powell (1983), organisasi akan berupaya untuk beradaptasi dengan pengaruh eksternal agar dapat bertahan.

Terdapat 3 jenis tekanan isomorfisme menurut Dimaggio dan Powell (1983). Pertama, tekanan koersif yaitu proses penyesuaian yang mengarah pada kesamaan menggunakan pemaksaan. Misalnya tekanan yang muncul akibat dampak politik dan persoalan legitimasi seperti peraturan pemerintah yang memiliki sanksi bagi pelanggarnya.

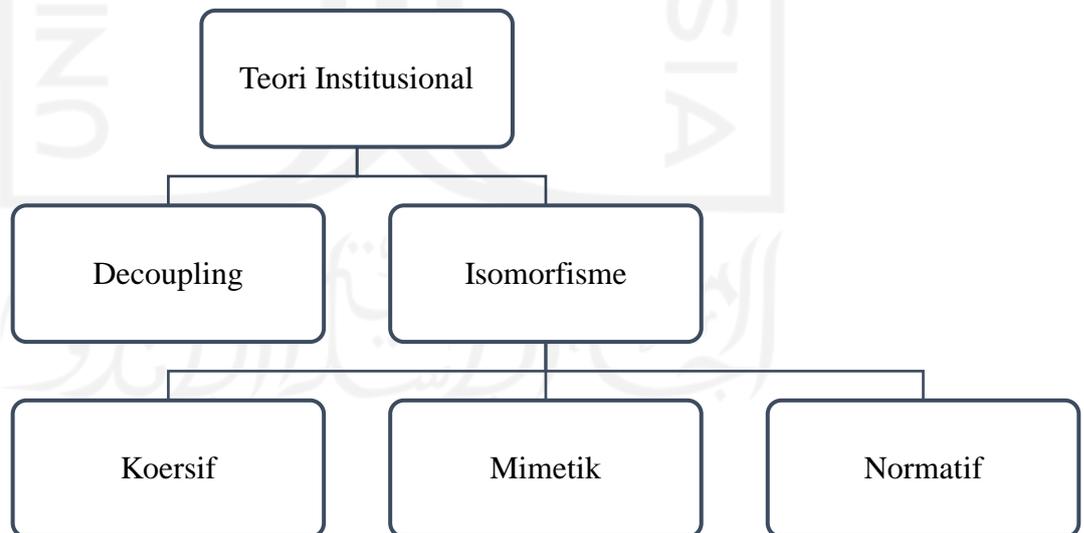
Kedua, tekanan mimetik mengacu pada proses di mana organisasi meniru keberhasilan organisasi lain dalam suatu bidang.

Biasanya, proses ini muncul di lingkungan dengan ketidakpastian. Misalnya, banyak organisasi lain meniru gaya manajemen perusahaan Jepang karena mereka dianggap berhasil.

Ketiga, profesionalisme sering dikaitkan dengan tekanan normatif. Di Maggio dan Powell (1983) mengungkapkan bahwa isomorfisme normatif terjadi sebagai akibat dari profesionalisme dalam suatu organisasi. Profesionalisme didefinisikan sebagai representasi secara kolektif anggota pada suatu pekerjaan untuk menentukan tindakan yang tepat. Berikut merupakan ilustrasi teori institusional yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 2. 1

Ilustrasi Teori Institusional



2.1.3. Normatif Pressures

Sesuai dengan tujuan penelitian ini terkait faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas penggunaan SIKD di suatu pemerintah daerah, penelitian ini menggunakan tekanan normatif sebagai kerangka teoritis yang mendasarinya.

Dimaggio dan Powel (1983) menyatakan bahwa tekanan normatif terjadi akibat dari profesionalisme dalam suatu bidang organisasi. Dalam situasi ini, profesionalisme mengacu pada representasi kolektif oleh anggota pada suatu pekerjaan untuk menentukan tindakan yang tepat. Peningkatan profesionalisme akan mengakibatkan peningkatan tekanan normatif (Johnston, 2013).

Menurut teori ini, individu dalam profesi tertentu akan menunjukkan norma dan budaya berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. Akibatnya, mereka yang memiliki pekerjaan atau tugas khusus cenderung akan menunjukkan sifat dan karakteristik yang homogen sebagai upaya untuk menunjukkan legitimasi (Johnston, 2013).

Terdapat dua aspek tekanan normatif menurut Dimaggio dan Powel (1983). Pertama, pendidikan formal dan legitimasi berdasarkan aspek kognitif yang dihasilkan dari perguruan tinggi. Kedua, tingkat pertumbuhan dan pengaruh lembaga profesional yang memungkinkan penyebaran cepat praktik-praktik baru di dalam organisasi.

Menurut Johnston (2013), tekanan normatif memiliki dampak yang cukup besar terhadap organisasi. Kredensial dan pengalaman dari individu dalam organisasi memiliki dampak yang substansial pada legitimasi atau tidaknya organisasi. Kualifikasi dan karakteristik individu dalam organisasi dapat berdampak pada pendekatan organisasi agar sesuai dengan bidangnya. Misalnya, kantor akuntan publik tidak akan dianggap *legitimate* apabila tidak mempekerjakan akuntan yang memenuhi syarat seperti pengalaman kerja dan tingkat pendidikan (Vos dkk, 2011).

2.1.4. Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)

Sistem tersusun atas elemen-elemen yang saling berkaitan dan memiliki fungsi untuk menerima masukan (*input*), mengolah masukan, dan menghasilkan keluaran (*output*). Unsur-unsur tersebut berkerja sama dalam melakukan kegiatan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan (Sujarweni, 2015). Suatu sistem secara teknis diartikan sebagai rangkaian komponen yang saling berkaitan untuk mengumpulkan, menganalisis, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk membantu dalam pengambilan keputusan. Sedangkan definisi sistem informasi menurut Susanti (2015) yaitu suatu sistem yang dirancang oleh manusia, baik secara manual maupun terkomputerisasi yang melakukan kegiatan mengumpulkan, memproses, koordinasi, pengendalian dan memberikan gambaran aktivitas di dalam organisasi.

Pada bidang akuntansi, penggunaan sistem informasi banyak digunakan dalam proses penyajian laporan keuangan. Hal itu dilatarbelakangi dari banyaknya masalah yang sering muncul berkaitan dengan keterlambatan penyampaian laporan keuangan, akurasi dan reliabilitas, dan kemampuan akibat faktor intern itu sendiri. Pemerintah daerah menjadi salah satu organisasi yang memiliki kepentingan dengan penggunaan sistem informasi untuk mengatasi masalah yang terkait proses penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD). Berkaitan dengan hal itu, untuk menghasilkan LKPD yang sesuai dengan ketentuan, diperkenalkanlah Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD).

Bedasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 pasal 1 angka 15, Sistem Informasi Keuangan Daerah selanjutnya disingkat 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.

Sedangkan menurut Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 141 / KMK. 07 / 2001 pasal 1, Sistem Informasi Keuangan Daerah adalah suatu fasilitas yang diselenggarakan oleh Menteri Keuangan untuk mengumpulkan, melakukan validasi,

mengolah, menganalisis data, dan menyediakan informasi keuangan daerah dalam rangka merumuskan kebijakan dalam pembagian Dana Perimbangan, evaluasi kinerja keuangan daerah, menyusun Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN) serta memenuhi kebutuhan lain, seperti statistic keuangan negara.

Sriwijayanti (2018) mengemukakan bahwa SIKD merupakan suatu sistem informasi yang memungkinkan pengelolaan keuangan daerah yang terintegrasi, termasuk penganggaran, akuntansi, penatausahaan dan pelaporannya sehingga dapat menghasilkan laporan keuangan yang relevan, handal, dan terpercaya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) merupakan sistem yang mengumpulkan, mengolah, penyajian serta mengkomunikasikan data / informasi keuangan daerah dengan pemerintah daerah dan pengguna SIKD lainnya.

Efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Efektivitas artinya proses / kegiatan yang dilakukan memungkinkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mardiasmo (2017) menyatakan bahwa efektivitas merupakan ukuran berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan biaya, waktu dan jumlah anggota yang ditentukan.

Dalam penggunaan SIKD yang efektif dapat didefinisikan sebagai kemampuan sistem dalam membantu penyelesaian tugas, ketersediaan data di dalam sistem, dan kemampuan sistem untuk menampilkan transaksi yang berkaitan dengan laporan keuangan secara tepat (Kristiani, 2012). Semakin efektif penggunaan SIKD akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu sangat penting perannya dalam suatu organisasi.

2.1.5. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan pegawai baik itu formal melalui perguruan tinggi ataupun non formal melalui lembaga-lembaga profesional lainnya memiliki korelasi terhadap perubahan budaya organisasi. Hal ini tidak lepas dari pola interaksi akademis yang mendukung terciptanya gagasan-gagasan mengenai praktik-praktik baru yang lebih efektif dan efisien. Kajian mengenai gagasan-gagasan praktik baru ini yang akan menjadi landasan serta meningkatkan kemampuan teoritis pada pegawai. Sehingga tingkat pendidikan yang tinggi pada suatu organisasi dianggap dapat menciptakan budaya kerja baru yang lebih efektif dan peningkatan tekanan normatif.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pendidikan memiliki definisi sebagai proses pengubahan sikap dan perilaku individu atau kelompok untuk mengembangkan manusia melalui pengajaran dan pelatihan, proses, cara, dan perbuatan mendidik. Sedangkan secara bahasa, pendidikan memiliki arti sebagai tindakan

mengubah sikap dan perilaku individu atau kelompok dalam rangka mengembangkan individu melalui pengajaran dan pelatihan. Menurut Hasibuan (2017), pendidikan dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan teoritis dan moral mereka. Pada dasarnya, pendidikan adalah proses penyiapan individu dalam meningkatkan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan bagi mereka untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar atau berbeda dalam suatu organisasi.

Terdapat dua jenis pendidikan yaitu pendidikan formal dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan dimulai dari sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi. Pendidikan non formal menurut Elita (2015) adalah kegiatan belajar mengajar yang diselenggarakan di luar sekolah untuk memenuhi kebutuhan peserta didik tertentu akan pengetahuan, informasi, pelatihan dan bimbingan.

Tingkat pendidikan seorang pegawai memiliki manfaat untuk meningkatkan kualifikasi dan produktivitas pegawai. Hal ini dimaksudkan bahwa semakin tinggi pendidikan akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya (Dwijyanthi dan Dharmadiaksa, 2013).

Dengan pendidikan yang memadai, karyawan bagian keuangan dianggap lebih mudah dalam memahami dan mengerti tugas yang harus dilakukan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat pendidikan formal

seorang pegawai dengan latar belakang yang sesuai dapat membantu karyawan dalam memberikan kinerja yang baik.

2.1.6. Pengalaman Kerja

Tingkat pengalaman kerja pegawai akan mendorong terciptanya budaya kerja yang baru yang lebih efektif serta peningkatan tekanan normatif. Hal ini tidak terlepas dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki berdasarkan pengalaman masa lalu akan mendukung terciptanya perubahan-perubahan model kerja yang lebih efektif dan efisien berdasarkan pola kerja yang sudah ada. Semakin mahir pegawai dalam organisasi akan meningkatkan standar profesionalisme yang ada dan pada akhirnya akan menciptakan standar kerja baru yang lebih dinamis dan meningkatkan tekanan normatif

Pengalaman kerja adalah proses atau tingkat penguasaan pengetahuan dan kemampuan individu dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Menurut Anggraini (2019), pengalaman kerja merupakan ukuran mengenai berapa lama orang tersebut bekerja pada suatu organisasi serta melihat bagaimana tingkat pengetahuan dan pemahaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani.

Pengalaman kerja mengindikasikan bahwa seseorang pernah bekerja dan lamanya bekerja dalam bidang yang didudukinya. Melalui

pengalaman kerja seseorang akan memperoleh keterampilan dan kecakapan dalam menghadapi suatu pekerjaan, baik secara sadar maupun tidak sadar. Semakin tinggi pengalaman pegawai, semakin mahir dan mampu pegawai untuk menguasai tugas ataupun pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.7. Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja terutama yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan menjadi faktor penting dalam memastikan terciptanya standar normatif yang baru. Konsistensi dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab menjadi faktor yang mendorong peningkatan profesionalisme pegawai dan mengawal terciptanya budaya kerja yang baru yang lebih efektif dan efisien. Sehingga kedisiplinan kerja yang konsisten akan mampu meningkatkan tekanan normatif.

Disiplin pada hakekatnya merupakan cerminan dari komitmen seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja akan tumbuh melalui latihan ataupun kebiasaan dengan keteladanan tertentu, hal ini harus dimulai dari lingkungan keluarga, sejak anak-anak dan akan terus berkembang yang menjadikannya bentuk kedisiplinan yang semakin kuat setelah dewasa.

Menurut Sanjaya (2015) disiplin kerja ialah perilaku, sikap, dan tindakan yang selaras pada peraturan prganisasi baik tertulis maupun

tidak tertulis, serta sanggup menerima sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Sutrisno (2016) mengemukakan disiplin kerja adalah sikap ketersediaan untuk menaati dan mematuhi standar yang sesuai. Disiplin pegawai yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin pegawai yang buruk dapat menjadi penghalang dan memperlambat tercapainya tujuan organisasi.

Sinambela (2016) menyatakan disiplin kerja terbentuk menjadi dua, yaitu :

1. Disiplin Preventif yaitu upaya memotivasi pegawai untuk menaati dan mematuhi kebijakan dan aturan kerja yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif yaitu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar patuh terhadap aturan yang ada. Apabila pegawai melanggar peraturan akan memperoleh sanksi dengan tujuan agar pegawai dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kepatuhan mereka terhadap aturan yang ada.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Khairi (2014), yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan.

Dalam hal ini, tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai

tersebut. Sehingga karyawan dapat disiplin dan bersungguh-sungguh untuk menyelesaikannya.

2. Teladan Pemimpin.

Dengan keteladanan yang dicontohkan oleh pemimpin akan menjadikannya sebagai panutan oleh bawahannya. Keteladanan pemimpin yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menyadari apabila dirinya menjadi contoh bagi bawahannya terutama dalam penerapan kedisiplinan ketika bekerja.

3. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi yang sesuai (seperti gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kecintaan dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga dapat tercipta disiplin kerja.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan metode paling efektif dalam meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Adanya pengawasan akan mengarahkan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan organisasi. Dengan menyadari sifat dasar manusia yang ingin bebas dan tidak terikat

oleh apapun, maka pengawasan diperlukan untuk menegakkan kedisiplinan dalam organisasi.

5. Sanksi hukum.

Dengan adanya sanksi hukum akan membuat karyawan enggan melakukan pelanggaran, sehingga perilaku indisipliner akan menurun.

Menegakkan kedisiplinan dalam bekerja sangat penting karena disiplin kerja yang tinggi menunjukkan adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan mematuhi peraturan yang berlaku dengan kesadaran yang tinggi dan dapat mengembangkan tenaga serta pikirannya secara maksimal demi terwujudnya tujuan organisasi (Afandi, 2016). Sedangkan bagi organisasi, adanya disiplin kerja dapat membantu terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal.

2.1.8. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas memiliki korelasi dengan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta dapat berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketidaksesuaian antar kompleksitas tugas dengan tingkat pendidikan ataupun pengalaman akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan menciptakan budaya yang destruktif. Sehingga kompleksitas tugas harus

didukung dengan pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai serta faktor-faktor pendukung lain untuk membiasakan pegawai dengan pola kerja baru. Semakin sering pegawai mampu menyelesaikan tugas yang kompleks akan meningkatkan standar pekerjaan dan meningkatkan tekanan normatif.

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang kompleks dan rumit sehingga dapat membuat karyawan menjadi tidak konsisten dan tidak akuntabilitas (Prajanti dkk, 2014). Yustrianthe (2012) mengemukakan bahwa kompleksitas tugas mengacu pada banyak dan beragamnya suatu tugas yang menjadikan tugas tersebut sulit dan membingungkan, serta keterbatasan keahlian dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Susmiyani (2016), kompleksitas tugas mengacu pada tingkat pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur berdasarkan spesialisasi keahlian, pendidikan atau pelatihan formal. Adanya perbedaan tingkat tinggi rendah dapat menghasilkan penilaian yang berbeda untuk setiap individu dalam menilai tingkat kompleksitas tugas.

Narayana dan Juliarsa (2016) mengemukakan bahwa terdapat dua aspek penyusun kompleksitas tugas, yaitu:

a. Kesulitan tugas

Tugas dapat dianggap sulit jika jumlah informasi yang dimiliki terbatas. Semakin sedikit informasi yang terkandung

dalam suatu tugas, maka semakin tinggi tingkat kompleksitas tugas.

b. Struktur tugas

Struktur tugas mengacu pada kejelasan informasi dari tugas tersebut. Sebuah tugas dengan ketidakpastian yang tinggi akan menyebabkan tingginya kompleksitas tugas.

Kompleksitas tugas dapat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki individu, jika kemampuan individu rendah maka kompleksitas tugas akan meningkat. Pegawai yang dihadapkan dengan tugas yang sangat kompleks cenderung menurunkan upaya mereka dalam menyelesaikan tugas, hal ini akan berdampak pada penurunan kinerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan menjadi masukan atau rujukan bagi penulis. Namun, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, penulis menggunakan beberapa penelitian yang dianggap relevan sebagai bahan masukan atau rujukan pada penelitian ini. Berikut beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

	Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitain	Hasil Penelitian
1.	Anjani dan Wirawati (2018)	<p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Efektivitas pengguna sistem informasi akuntansi <p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Usia - Pengalaman Kerja - Tingkat Pendidikan - Kompleksitas tugas 	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan meskipun usia dan kompleksitas pekerjaan memiliki pengaruh yang merugikan terhadap kinerja penggunaan sistem informasi akuntansi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang menguntungkan.</p>
2.	Parnata dkk (2013)	<p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Efektivitas sistem informasi akuntansi <p>Variabel Independen;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gender - Umur - Pengalaman - Tingkat pendidikan - Kompleksitas tugas 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan pengalaman dan kompleksitas tugas mempengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi, sedangkan gender, umur, dan tingkat pendidikan tidak mempengaruhinya.</p>
3.	Marlina (2017)	<p>Variabel Dependen:</p>	<p>Hasil penelitian ini ngungkapkan bahwa tingkat pendidikan</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Efektivitas sistem informasi akuntansi <p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman kerja - Pelatihan - Tingkat pendidikan - Kecanggihan teknologi 	berpengaruh negatif terhadap pemanfaatan sistem informasi akuntansi. Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dipengaruhi oleh pengalaman kerja, pelatihan, dan kecanggihan teknologi.
4.	Widyantari dan Suardikha (2016)	<p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi <p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan dan pendidikan - Pengalaman kerja - Partisipasi manajemen 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya program pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja, dan partisipasi manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.
5.	Kirana (2020)	<p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi <p>Variabel Independen:</p>	Hasil penelitian menunjukkan seluruh variabel dependen yaitu usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, kompleksitas tugas, dukungan manajemen

		<ul style="list-style-type: none"> - Usia - Pengalaman kerja - Tingkat pendidikan - Kompleksitas tugas - Dukungan manajemen puncak - Kejelasan tujuan 	<p>puncak dan kejelasan tujuan berpengaruh positif pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.</p>
6.	Anggraini (2019)	<p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Sistem Informasi Akuntansi <p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem - Kemampuan teknik personal - Dukungan pimpinan bagian - Formalisasi pengembangan sistem - Pelatihan dan pendidikan pemakai - Keberadaan konsultan 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh pada kinerja sistem informasi akuntansi.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi bagian sistem informasi - Komitmen organisasi - Motivasi kerja 	
7.	Dwijayanti dan Dharmadiaksa (2013)	<p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi <p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insentif - Tingkat Pendidikan - Pelatihan - Pengalaman Kerja 	Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif, tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi

Dari tujuh penelitian terdahulu yang terangkum pada Tabel 2.1, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan variabel, subjek, maupun sampel penelitian yang dilakukan peneliti. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil beberapa variabel yang menyebabkan peneliti tertarik untuk menguji kembali beberapa variabel yang sama dengan subjek dan sampel penelitian yang berbeda. Selanjutnya, pada penelitian ini akan menggunakan pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kompleksitas tugas terhadap efektivitas penggunaan SIKD pada SKPD yang berada di Kabupaten Bantul.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1. Pengaruh persepsi tingkat pendidikan terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)

Tekanan normatif sering dikaitkan dengan profesionalisme dan metode kerjasama formal dan non formal yang dapat menghasilkan homogenitas perusahaan. Profesionalisme yang timbul dalam konteks isomorfisme ini tidak terlepas dari pola interaksi akademis yang mendukung terciptanya gagasan-gagasan mengenai praktik-praktik baru yang lebih efektif dan efisien. Sehingga tingkat pendidikan pegawai dianggap dapat berperan dalam menciptakan budaya kerja baru yang lebih efektif dan meningkatkan tekanan normatif dalam organisasi.

Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Pendidikan dianggap dapat meningkatkan kualifikasi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi pencapaian pendidikan seseorang, semakin banyak pengalaman intelektual yang dimilikinya. Pengalaman intelektual dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini dimaksudkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang pegawai untuk menyerap dan menerapkan informasi.

Pada bidang akuntansi, tingkat pendidikan pegawai akan memudahkannya untuk mengerti dan memahami serta mengoperasikan suatu sistem informasi secara efektif. Oleh sebab itu, tingginya tingkat pendidikan dengan latar belakang yang sesuai dapat meningkatkan efektivitas penggunaan SIKD.

Penelitian yang terkait antara tingkat pendidikan dan efektivitas sistem informasi akuntansi sudah banyak dilakukan. Adapun penelitian yang menggunakan variabel tingkat pendidikan adalah Anjani dan Wirawati (2018). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan tingkat pendidikan mempengaruhi efektivitas pengguna sistem informasi akuntansi (SIA). Hal itu mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan pemahaman terhadap sistem informasi akuntansi yang digunakan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis yang diajukan untuk variabel tingkat pendidikan sebagai berikut:

H₁: Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi keuangan daerah.

2.3.2. Pengaruh persepsi pengalaman kerja terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)

Tekanan normatif hadir sebagai konsekuensi profesionalisme dalam suatu bidang organisasi. Washington dan Patterson (2011) mengungkapkan bahwa tekanan normatif dapat ditunjukkan ketika organisasi memanfaatkan sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dianggap dapat menciptakan budaya kerja baru yang lebih efektif serta meningkatkan tekanan normatif. Hal ini tidak lepas dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pegawai berdasarkan pengalaman sebelumnya yang dapat mendukung terciptanya model kerja yang lebih efektif dan efisien.

Pengalaman kerja merupakan proses atau tingkat penguasaan pengetahuan serta kemampuan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang ia miliki. Dari hal tersebut, membuat pegawai dapat memahami manfaat dari penggunaan sistem informasi akuntansi dan merasakan kemudahan dalam mengoperasikannya. Pengalaman yang dimiliki pegawai dapat membantu dalam proses penggunaan SIKD dikarenakan semakin lama seseorang bekerja dalam bidang tersebut, semakin baik kinerja yang dilakukan yang nantinya akan mempengaruhi efektivitas penggunaan SIKD.

Penelitian yang berkaitan dengan pengalaman kerja sebagai variabel independen telah banyak dilakukan, karena pengalaman kerja dapat meningkatkan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Adapun penelitian yang dilakukan Anjani dan Wirawati (2018) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pengalaman pegawai akan membantu proses penyajian informasi akuntansi yang berkualitas dan meningkatkan efisiensi penggunaan sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka diajukan hipotesis yaitu:

H₂: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi keuangan daerah.

2.3.3. Pengaruh persepsi disiplin kerja terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)

Isomorfisme normatif sering diasosiasikan pada profesionalisme. Profesionalisme menjadi hal yang berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi yang dapat dilihat melalui kemampuan untuk konsisten dalam memberikan kinerja yang baik (Fardian, 2014). Konsistensi yang dilakukan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat menjadi faktor pendorong peningkatan profesionalisme pegawai dan menjadi awal terciptanya budaya kerja baru yang lebih efektif dan

efisien. Sehingga kedisiplinan kerja yang konsisten dianggap mampu meningkatkan tekanan normatif.

Menurut Sanjaya (2015) disiplin kerja adalah perilaku, sikap dan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menerima sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alat berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, dengan adanya kedisiplinan dalam organisasi seluruh aktivitas dapat berjalan dengan baik dan mencegah pemborosan waktu maupun energi.

Pegawai dengan disiplin kerja yang baik mampu menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Dengan kata lain karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat bekerja secara efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah. Kaitan disiplin kerja dengan efektivitas penggunaan sistem informasi keuangan yaitu jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik mereka sudah terbisa dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini dapat mencerminkan bahwa pegawai memahami dan mampu mengoperasikan sistem informasi akuntansi. Oleh sebab itu, tingkat

kedisiplinan karyawan dapat berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan SIKD untuk menghasilkan informasi keuangan daerah.

Penelitian yang dilakukan Indriyani (2016) mengenai disiplin kerja menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan peraturan dalam perusahaan, serta kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga ketertiban dan efisiensi kinerja organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi keuangan daerah.

2.3.4. Pengaruh persepsi kompleksitas tugas terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)

Isomorfisme normatif berupa kompleksitas tugas berkaitan dengan profesionalisme. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas penggunaan SIKD adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas memiliki korelasi terhadap tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta dapat berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketidaksesuaian antara kompleksitas dengan tingkat pendidikan maupun pengalaman kerja akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan

menciptakan budaya yang destruktif. Sehingga kompleksitas tugas harus didukung dengan pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai serta faktor-faktor pendukung lain untuk membiasakan pegawai dengan pola kerja baru. Semakin sering pegawai mampu menyelesaikan tugas yang kompleks akan meningkatkan standar pekerjaan dan meningkatkan tekanan normatif.

Yustrianthe (2012) mengemukakan bahwa kompleksitas tugas adalah banyak dan beragamnya suatu tugas yang menjadikan tugas tersebut sulit dan membingungkan, serta keterbatasan kapasitas dan kompetensi dalam menyelesaikan tugas.

Kompleksitas tugas pada umumnya akan lebih tinggi untuk tugas yang tidak terpolo dan lebih rendah untuk tugas yang sudah terpolo dan terstruktur. Namun, tugas yang kompleks dan rumit dapat mengakibatkan pegawai tidak fokus sehingga berdampak pada kurangnya konsistensi dalam melaksanakan melaksanakan tugas yang berkaitan dengan penggunaan sistem informasi akuntansi. Tugas yang kompleks dan rumit dapat mengakibatkan kurangnya konsistensi dan akuntabilitas seorang pegawai (Parjanti dkk, 2014).

Hal itu menunjukkan adanya hubungan negatif diantara kompleksitas tugas dan sistem informasi akuntansi dikarenakan tidak adanya kemudahan dan kemanfaatan pengguna sistem dalam membantu menyelesaikan tugas yang kompleks (Anggraini, 2019).

Sejalan dengan hasil penelitian Anjani dan Wirawati (2018), kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan untuk variabel kompleksitas tugas sebagai berikut:

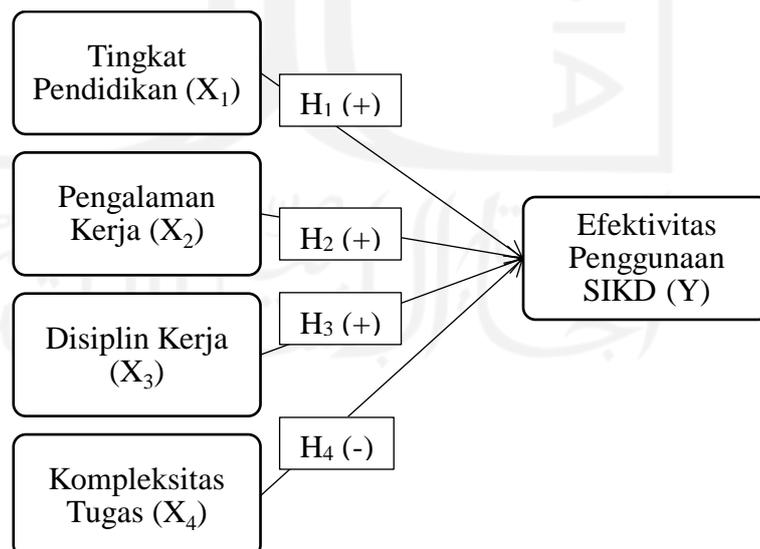
H₄: Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi keuangan daerah.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat digambarkan hubungan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen pada penelitian ini merupakan tinjauan dari teori isomorfisme normatif.

Gambar 2. 2

Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi ialah sekelompok kejadian, orang, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari, dan ditarik kesimpulannya (Suryani dan Hendrayani, 2015). Adapun yang dimaksud populasi pada penelitian ini ialah pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di Kabupaten Bantul.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Pengambilan sampel penelitian menggunakan cara-cara tertentu yang didasarkan pada pertimbangan yang ada. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dan disesuaikan dengan tujuan atau masalah yang diteliti.

Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai keuangan yang menggunakan SIKD dalam organisasi. Kriteria tersebut didasarkan pada asumsi kecukupan pemahaman responden terhadap SIKD. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan pada SKPD yang berada di Kabupaten Bantul, mulai dari dinas, badan, hingga tingkat kecamatan /

Kapanewon. Berikut merupakan daftar Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bantul sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016.

Tabel 3. 1
Daftar SKPD Kabupaten Bantul

No	SKPD
1.	Sekretarian Daerah Kabupaten Bantul
2.	Sekretariat DPRD Bantul
Dinas	
3.	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga
4.	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
5.	Dinas Pariwisata
6.	Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan
7.	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman
8.	Dinas Kesehatan
9.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
10.	Dinas Perhubungan
11.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
12.	Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah dan Perindustrian
13.	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
14.	Dinas Kebudayaan
15.	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang
16.	Dinas Komunikasi dan Informatika
17.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
18.	Satpol PP
19.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
20.	Dinas Lingkungan Hidup
21.	Dinas Perdagangan
Badan	
22.	Inspektorat

23.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
24.	Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah
25.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
26.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia
27.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kapanewon / Kecamatan	
28.	Kapanewon Bambanglipuro
29.	Kapanewon Banguntapan
30.	Kapanewon Bantul
31.	Kapanewon Dlingo
32.	Kapanewon Imogiri
33.	Kapanewon Jetis
34.	Kapanewon Kasihan
35.	Kapanewon Kretek
36.	Kapanewon Pajangan
37.	Kapanewon Pandak
38.	Kapanewon Piyungan
39.	Kapanewon Pleret
40.	Kapanewon Pundong
41.	Kapanewon Sanden
42.	Kapanewon Sedayu
43.	Kapanewon Sewon
44.	Kapanewon Srandakan
45.	RSUD Panembahan Senopati

3.2 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dari segi tujuannya termasuk dalam penelitian kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ialah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan dengan menyerahkan langsung kepada responden di lokasi penelitian yang bertempat di kantor tiap-tiap SKPD dimana responden bekerja. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kompleksitas tugas terhadap efektivitas penggunaan SIKD.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Variable Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel terikat yang digunakan ialah efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD).

Penggunaan SIKD pada dasarnya untuk meningkatkan efektivitas kinerja pemerintah daerah terutama dalam menghasilkan informasi keuangan daerah. Kristiani (2012) menyatakan bahwa indikator dari efektivitas penggunaan sistem akuntansi yaitu kemampuan sistem dalam membantu menyelesaikan tugas, ketersediaan data yang ada pada sistem, dan kemampuan dalam menampilkan secara tepat transaksi yang berkaitan dengan laporan keuangan.

Pada variabel ini terdiri dari delapan item pertanyaan yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan SIKD. Kuisisioner yang digunakan merupakan adaptasi dari kuisisioner Marlina (2017). Variabel ini diukur dengan skala *likert* 1-5, (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Semakin tinggi nilai yang diberikan maka semakin baik efektivitas penggunaan SIKD.

Tabel 3. 2
Item Pertanyaan Variabel Efektivitas Penggunaan SIKD

No	Pertanyaan
1.	Sistem Informasi keuangan daerah yang digunakan menghasilkan data yang akurat
2.	Ketepatan atau keakurasian data yang dihasilkan sangat tinggi
3.	Sistem informasi keuangan daerah yang digunakan sangat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
4.	Penyelesaian tugas menggunakan sistem informasi keuangan daerah dapat menghemat waktu dan tenaga
5.	Sistem informasi keuangan daerah yang digunakan menghasilkan data dengan cepat sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan
6.	Sistem informasi keuangan daerah yang digunakan menggunakan istilah yang dapat dipahami oleh pengguna
7.	Dengan adanya sistem informasi keuangan daerah, proses input maupun pengoahan data dapat dilakukan dengan mudah
8.	Sistem informasi keuangan daerah yang digunakan dapat memberikan informasi akuntansi yang dibutuhkan oleh departemen saya

3.3.2 Variable Independens (Variabel Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab adanya perubahan atau munculnya variabel terikat.

Berikut adalah variabel bebas (independent) dalam penelitian ini:

a. Tingkat Pendidikan (X_1)

Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan dikategorikan sebagai variabel independen. Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Dalam penelitian ini, diasumsikan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi dapat memudahkannya untuk memahami dan mengoperasikan Sistem Informasi Keuangan Daerah.

Variabel ini menggunakan instrument berupa kuisisioner fisik dengan lima item pertanyaan yang diadaptasi dari kuisisioner Marlina (2017). Penilaian setiap item pertanyaan menggunakan skala *likert* 1-5, (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Item pertanyaan yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Item Pertanyaan Variabel Tingkat Pendidikan

No	Pertanyaan
1.	Sistem informasi keuangan daerah harus dioperasikan oleh seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan bidang akuntansi
2.	Tingkat pendidikan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan seseorang mengenai akuntansi
3.	Seorang pegawai keuangan harus memiliki latar belakang pendidikan akuntansi

4.	Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal harus dievaluasi secara periodik
5.	Seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dapat mengatasi kesulitan-kesulitan yang muncul

b. Pengalaman Kerja (X₂)

Pengalaman kerja ialah proses atau tingkat penguasaan pengetahuan serta kemampuan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang ia miliki. Pengalaman yang dimiliki pegawai dapat membantu dalam proses penggunaan SIKD, karena semakin lama seseorang bekerja dalam bidang tersebut, maka semakin mampu dan mahir pegawai untuk menguasai tugas ataupun pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pada variabel ini terdiri dari tujuh item pertanyaan yang berkaitan dengan pengalaman kerja. Kuisisioner yang digunakan merupakan adaptasi dari kuisisioner Marlina (2017). Variabel ini diukur dengan skala *likert* 1-5, (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju. Item pertanyaan yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Item Pertanyaan Variabel Pengalaman Kerja

No	Pertanyaan
1.	Semakin lama seseorang bekerja, semakin dapat mengetahui informasi yang relevan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan
2.	Semakin lama pegawai bekerja, semakin sedikit kesalahan yang dilakukan

3.	Semakin kompleks tugas yang pegawai kerjakan, pengalaman yang dimiliki semakin berkembang
4.	Pengalaman kerja membuat pegawai mengedepankan sikap professional dalam bekerja
5.	Banyaknya tugas yang dihadapi memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan dan keberhasilan yang pernah dialami
6.	Banyaknya tugas yang diterima dapat memacu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa terjadi penumpukan tugas
7.	Dengan pengalaman yang pegawai miliki membuat pegawai berharap akan meningkatkan jabatan yang lebih tinggi

c. Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin kerja menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai akan meningkatkan ketertiban dan efisiensi kinerja organisasi dalam menyajikan informasi akuntansi.

Instrumen yang digunakan pada variabel ini terdiri dari delapan item pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Kuisisioner yang digunakan merupakan adaptasi dari kuisisioner Oktaviona (2010). Variabel ini diukur dengan skala *likert* 1-5, (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju, dengan item pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Item Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan
1.	Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan
2.	Pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya
3.	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi
4.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan dapat membuat pegawai merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik
5.	Sanksi atau hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai
6.	Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan
7.	Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik
8.	Balas jasa yang tidak memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai

d. Kompleksitas Tugas (X₄)

Kompleksitas tugas merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan sistem informasi di lingkungan kerja. Pada umumnya, kompleksitas tugas akan lebih tinggi untuk tugas yang tidak terpolo dan lebih rendah untuk tugas yang sudah terpolo dan terstruktur.

Pada variabel ini terdiri dari lima item pertanyaan yang berkaitan dengan kompleksitas tugas yang diadaptasi dari kuisioner Puspitasari (2013). Variabel ini diukur dengan skala *likert* 1-5, (1)

sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju, dengan item pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Item Pertanyaan Variabel Kompleksitas Tugas

No	Pertanyaan
1.	Dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui dengan jelas tugas yang dikerjakan
2.	Dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui dengan jelas bahwa tugas tersebut dapat diselesaikan
3.	Dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui dengan jelas bahwa ia harus mengerjakan tugas khusus
4.	Dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui cara mengerjakan setiap jenis tugas
5.	Dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui mengapa harus mengerjakan bermacam-macam tugas

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian yaitu alat bantu untuk peneliti dalam mengumpulkan data (Arikunto, 2019). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang menggunakan skala *Likert* dalam pengukuran variabelnya. Dengan penggunaan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan 5 alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 7
Tabel Skala *Likert*

Sikap Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Data yang dikumpulkan akan dianalisis lebih lanjut untuk memperoleh suatu kesimpulan. Oleh karena itu, validitas dan reliabilitas penelitian ini akan diuji. Aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) akan digunakan sebagai alat bantu dalam menyajikan dan menganalisis data pada penelitian ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2016), kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan di dalamnya dapat memberikan informasi mengenai pokok baasan yang dinilai.

Alat ukur yang digunakan harus memiliki akurasi yang baik untuk mendapatkan bobot yang sebenarnya dari data yang akan diteliti. Alat ukur yang memiliki derajat validitas yang tinggi, maka tingkat kesalahan yang diperoleh akan semakin rendah. Uji validitas dilakukan dengan menentukan hubungan antara setiap pertanyaan dengan skor keseluruhan. Berikut ini merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah subyek

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

Taraf signifikan ditetapkan pada alpha (α) = 5%. Jika nilai r hitung > r tabel maka dikatakan valid (Ghozali, 2016). Setelah diketahui bahwa pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Uji reliabilitas dapat ditentukan menggunakan koefisien Alpha dari Chronbach's dengan rumus sebagai berikut

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument atau *Chronbach's Coefficient Alpha*

k = jumlah pecahan atau banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varian masing-masing pecahan

σ_t^2 = varian dari total skor

Kriteria uji reliabilitas menurut Azwar (2012) yaitu:

- a. Alpha > 0,60 reliabel atau memiliki reliabilitas
- b. Alpha < 0,60 tidak reliabel atau tidak memiliki reliabilitas

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model persamaan regresi dapat digunakan sebagai dasar estimasi yang tidak bias. Terdapat tiga tahapan pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen terdistribusi secara normal atau tidak (Firdaus, 2012). Untuk mengetahui normal atau tidaknya persebaran data, dilakukan pengujian normalitas data menggunakan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini menurut Santoso (2012) adalah:

- a. Apabila nilai *Asymp. Sig* > 0,05 , hal ini berarti data residual terdistribusi normal.
- b. Apabila nilai *Asymp. Sig* < 0,05 , hal ini berarti data residual tidak terdistribusi dengan normal.

2. Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) pengujian multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen saling berkorelasi atau tidak. Seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang baik. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factors (VIF)* dan nilai *tolerance*. Kriteria pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance* sebagai berikut (Ahmad dkk, 2018) :

- a. Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *tolerance* $> 0,10$.
- b. Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *VIF* ≥ 10 .

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Apabila varian residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain memiliki nilai yang tetap maka, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila terdapat perbedaan nilai varian residu dari pengamatan satu ke pengamatan lain disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang memiliki homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan model *Glejser Test*. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah (Sugiyono, 2017):

1. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Artinya tidak ada masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis yang diajukan ditolak. Artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.4.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melibatkan variabel independen lebih dari satu. Menurut Sugiyono (2017) persamaan regresi berganda yang ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = efektivitas penggunaan SIKD
- α = konstanta
- $b_1 - b_4$ = koefisien regresi
- X_1 = variabel tingkat pendidikan
- X_2 = variabel pengalaman kerja
- X_3 = variabel disiplin kerja
- X_4 = variabel kompleksitas tugas
- e = standard error

3.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel terikat (Y). Tingkat ketepatan regresi dinyatakan dalam koefisien (R^2). Jika nilai (R^2) mendekati 1 artinya variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.4.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t). Menurut Sarwono (2012), Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kompleksitas tugas) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependen).
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

BAB IV

DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Jumlah Pengembalian Kuisisioner

Kuisisioner dibagikan kepada responden melalui online (*google form*) ataupun secara langsung pada 27 SKPD di Kabupaten Bantul. Jumlah kuisisioner yang disebarakan sebanyak 117 kuisisioner. Dari 117 kuisisioner yang disebarakan, 104 kuisisioner yang dikembalikan kepada peneliti dengan rincian 17 kuisisioner diperoleh dari media online (*google form*) dan 87 diperoleh secara langsung.

Tabel 4. 1
Rekapitulasi Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jumlah kuisisioner yang disebarakan	117	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	13	11,11%
Jumlah kuisisioner yang tidak dapat digunakan	0	0%
Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	104	88.89%

Sumber : Data primer, 2021

Penulis menggunakan metode yang dikenal sebagai *purposive sampling* untuk menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu yang disesuaikan terhadap tujuan atau masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini, jumlah minimum sampel yang dibutuhkan setidaknya melebihi 10 kali jumlah indikator pengukuran tertinggi pada salah satu variabel penelitian (Hair et al, 2011). Jadi perhitungan sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned}
 n &= \text{jumlah indikator terbanyak} \times 10 \\
 &= 8 \times 10 \\
 &= 80
 \end{aligned}$$

Jumlah minimum sampel yang diperlukan berdasarkan perhitungan di atas adalah 80 sampel. Sehingga, 104 kuisisioner yang dapat diolah telah memenuhi kriteria jumlah sampel yang dibutuhkan.

Dari penelitian yang dilakukan pada pegawai keuangan pada SKPD di Kabupaten Bantul, peneliti melakukan penelitian terhadap 27 SKPD yang terdiri atas 19 Dinas, 4 Badan, dan 4 Kecamatan / Pakewon. Namun, kuisisioner yang disebarakan pada 2 Kecamatan / Pakewon tidak kembali dikarenakan banyaknya tugas bagian keuangan pada SKPD tersebut. Pada 7 SKPD yaitu Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan; Dinas Perhubungan; Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Perindustrian; Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa; Badan Penanggulangan Bencana Daerah; dan Pakewon Jetis, kuisisioner diperoleh melalui media online (*google form*). Selain 7 SKPD tersebut, kuisisioner diperoleh secara langsung. Data penerimaan kuisisioner dari setiap SKPD dapat dijelaskan pada Tabel 4.2.

Tabel 4. 2
Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Nama SKPD

No.	SKPD	Jumlah	Prosentase
Dinas			
1.	Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga	5	4,81%

2.	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	1	0,96%
3.	Dinas Pariwisata	8	7,69%
4.	Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan	3	2,88%
5.	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman	5	4,81%
6.	Dinas Kesehatan	5	4,81%
7.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	4	3,85%
8.	Dinas Perhubungan	1	0,96%
9.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	5	4,81%
10.	Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Perindustrian	3	2,88%
11.	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	2	1,92%
12.	Dinas Kebudayaan	4	3,85%
13.	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	4	3,85%
14.	Dinas Komunikasi dan Informatika	5	4,81%
15.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	5	4,81%
16.	Satpol PP	3	2,88%
17.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu	5	4,81%
18.	Dinas Lingkungan Hidup	3	2,88%
19.	Dinas Perdagangan	6	5,77%
Badan			
20.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	3	2,88%
21.	Badan Keuangan dan Aset Daerah	10	9,62%
22.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	6	5,77%
23.	Inspektorat	5	4,81%

Kapanewon / Kecamatan			
24.	Kapanewon Bantul	2	1,92%
25.	Kapanewon Jetis	1	0,96%
Jumlah		104	100%

Sumber : Data primer, 2021

Dari Tabel 4.2 bisa dilihat bauran SKPD dari para responden. Pada bagian dinas, Dinas Pariwisata menempati posisi pertama dengan 8 responden atau setara 7,69% dari total responden, selanjutnya dengan 6 responden dari Dinas Perdagangan atau setara 5,77% dari seluruh responden. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga; Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman; Dinas Kesehatan; Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; Dinas Komunikasi dan Informatika; Dinas Perpustakaan dan Kearsipan; Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu, masing-masing memberikan 5 responden atau setara dengan 4,81% dari seluruh responden. Tiga Dinas masing-masing memberikan 4 responden atau setara 3,85% dari total responden yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil; Dinas Kebudayaan; Dinas Pertanahan dan Tata Ruang. Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan; Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Perindustrian; Satpol PP; dan Dinas Lingkungan Hidup masing-masing memberikan 2,88% dari total responden atau 3 responden untuk setiap dinas. Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memberikan 1,92% dari seluruh responden atau 2 responden yang terlibat. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; dan Dinas

Perhubungan terdapat masing-masing 1 responden atau setara dengan 0,98% dari total responden.

Pada bagian Badan, Badan Keuangan dan Aset Daerah memberikan responden terbanyak dari semua SKPD yaitu 10 orang responden atau sekitar 9,62% dari total responden. Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah terdapat 6 responden atau sekitar 5,77% dari total responden. Inspektorat dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah secara berturut-turut memberikan 5 dan 3 responden atau sekitar 4,81% dan 2,88% dari total responden. Untuk Bagian Kapanewon / Kecamatan terdapat 3 responden, 2 dari Kapanewon Bantul (setara 1,92% dari total responden) dan 1 dari Kapanewon Jetis (setara 0,96% dari total responden).

4.2 Karakteristik dan Klasifikasi Responden

Berdasarkan 104 kuisisioner yang telah dikumpulkan maka dapat dilihat karakteristik dan klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki. Adapun klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	39	37,50%
Perempuan	65	62,50%
Total	104	100%

Sumber : Data primer, 2021

Pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa 104 responden yang menjadi subjek penelitian, 37,50% responden berjenis kelamin laki-laki atau sebanyak 39 orang. Sedangkan 65 responden berjenis kelamin perempuan atau setara 62,50% dari total responden.

4.4.2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden terdiri dari Sekolah Menengah Atas sampai dengan Srata 2. Berikut klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 4
Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
SMA	12	11,54%
Diploma	15	14,42%
S1	67	64,42%
S2	10	9,62%
Total	104	100%

Sumber : Data primer, 2021

Bauran tingkat pendidikan responden yang menjadi subjek penelitian bisa dilihat pada tabel 4.4. Dengan 67 responden atau

setara 64,42% dari seluruh responden, jenjang pendidikan S1 menempati urutan pertama. Sebanyak 15 responden atau setara 14,42% dari total responden memiliki pendidikan terakhir Diploma. Berpendidikan SMA sebanyak 12 responden dengan prosentase 11,54%, disusul dengan pendidikan terakhir S2 dengan prosentase 9,62% atau 10 responden.

4.4.3 Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya responden menjadi pegawai keuangan pada SKPD di Kabupaten Bantul yang diukur dalam satuan tahun. Masa kerja dalam penelitian ini digolongkan dalam 4 kelompok yaitu skurang dari 1 tahun (< 1 tahun), 1 tahun sampai 5 tahun (1-5 tahun), 5 tahun sampai 10 tahun (5-10 tahun), dan lebih dari 10 tahun (>10 tahun).

Tabel 4. 5
Klasifikasi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
< 1 tahun	9	8,65%
1-5 tahun	40	38,46%
5-10 tahun	11	10,58%
>10 tahun	44	42,31%
Total	104	100%

Sumber : Data primer, 2021

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5. Dari 104 responden yang menjadi subjek penelitian, sebanyak 9 responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun

dengan persentase sebesar 8,65%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 38,46%. Terdapat 11 responden dengan masa kerja 5-10 tahun atau setara 10,58% dan 44 responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dengan persentase 42,31%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini telah di SKPD Kabupaten Bantul lebih dari 10 tahun, sehingga responden dianggap memiliki keahlian yang tinggi di bidang keuangan pada SKPD di Kabupaten Bantul.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan ringkasan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi yang diperoleh dari data penelitian dimasukkan dalam pengujian ini.

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel

Tabel berikut menunjukkan temuan pengujian variabel deskriptif yang dilakukan pada 104 responden.

Tabel 4. 6
Analisis Deskriptif Variabel

Variabel Penelitian	n	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Tingkat Pendidikan	104	6,00	25,00	18,62	3,20
Pengalaman Kerja	104	11,00	35,00	26,74	3,56
Disiplin Kerja	104	11,00	38,00	31,68	3,59

Kompleksitas Tugas	104	8,00	25,00	19,62	2,45
Efektivitas Penggunaan SIKD	104	10,00	40,00	32,05	3,89

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diartikan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan memiliki nilai minimum 6,00 dan nilai maksimalnya 25,00. Sedangkan nilai rata-ratanya 18,62 dengan standar deviasi 3,20.
2. Variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai minimum 11,00 dan nilai maksimalnya 35,00. Sedangkan nilai rata-ratanya 26,74 dengan standar deviasi sebesar 3,56.
3. Disiplin kerja memiliki nilai minimum 11,00 dan nilai maksimal 38,00. Sedangkan nilai rata-ratanya 31,68 dengan standar deviasi 3,59.
4. Kompleksitas tugas menunjukkan nilai minimum 8,00 dan nilai maksimum 25,00. Sedangkan nilai rata-ratanya 19,62 dengan standar deviasi 2,45.
5. Pada variabel efektivitas penggunaan SIKD diperoleh nilai minimum 10,00 dan nilai maksimum 40,00. Sedangkan nilai rata-ratanya 32,05 dengan standar deviasi 3,89.

4.3.2 Analisis Deskriptif Pernyataan

Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, kompleksitas tugas dan efektivitas penggunaan SIKD merupakan variabel yang diuji dalam penelitian ini. Penelitian ini memanfaatkan rumus dari Umar (2012) untuk mencari rata-rata dari setiap pernyataan:

$$\text{Nilai Rata - rata} = \frac{\sum (\text{Frekuensi} \times \text{Bobot})}{\text{Jumlah Responden}}$$

Kecenderungan jawaban responden dikategorikan ke dalam skala sebagai berikut setelah diperoleh rata-rata dari setiap pernyataan:

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum} &= 1 \\ \text{Skor maksimum} &= 5 \\ \text{Lebar skala} &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Selanjutnya, kategori skala dapat ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Husein Umar (2012)

Tabel 4.7 memperlihatkan kategori skala yang akan digunakan untuk menganalisis tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuisisioner.

1. Analisis Deskriptif Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

Terdapat lima pernyataan pada variabel tingkat pendidikan. Berikut adalah distribusi tanggapan responden dan nilai rata-rata dari pernyataan yang diajukan:

Tabel 4. 8
Analisis Deskriptif Tingkat Pendidikan

Skor Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata- rata
	1	2	3	4	5		
TP 1	1	14	14	51	24	395	3,80
TP 2	1	6	16	58	23	408	3,92
TP 3	2	15	28	45	14	366	3,52
TP 4	1	3	25	64	11	393	3,78
TP 5	0	9	32	55	8	374	3,60
Rata-rata keseluruhan							3,72

Sumber : Data primer, 2021

Tabel 4.8 menunjukkan nilai rata-rata dari setiap pernyataan pada variabel tingkat pendidikan. Secara umum persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan pada variabel ini berada pada nilai 3,72 yang berarti bahwa rata-rata responden menjawab setuju pada variabel tingkat pendidikan. Pada pernyataan pertama diperoleh rata-rata 3,80 atau dapat dikatakan bahwa sistem informasi keuangan daerah harus dioperasikan oleh seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi. Nilai rata-rata pernyataan kedua adalah 3,92 yang menunjukkan bahwa responden setuju bahwa tingkat pendidikan bisa meningkatkan keterampilan

dan pemaaman akuntansi seseorang. Pernyataan ketiga memiliki rata-rata 3,52 atau responden setuju bahwa seorang pegawai keuangan harus memiliki latar belakang pendidikan akuntansi. Pernyataan keempat diperoleh rata-rata sebesar 3,78 atau responden setuju bahwa wawasan yang didapat dari pendidikan formal harus dinilai secara teratur. Pada pernyataan terakhir memiliki rata-rata 3,60 atau responden setuju bahwa seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dapat mengatasi masalah-masalah yang muncul.

2. Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Terdapat tujuh pernyataan yang terdapat dalam variabel pengalaman kerja. Berikut adalah distribusi tanggapan responden dan nilai rata-rata dari pernyataan yang diajukan:

Tabel 4. 9
Analisis Deskriptif Pengalaman Kerja

Skor Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
PK 1	0	3	6	72	23	427	4,11
PK 2	1	14	29	50	10	366	3,52
PK 3	1	3	8	72	20	419	4,03
PK 4	1	1	13	74	15	413	3,97
PK 5	2	1	9	72	20	419	4,03
PK 6	0	14	17	65	8	379	3,64
PK 7	2	10	39	46	7	358	3,44
Rata-rata keseluruhan							3,82

Sumber: Data primer, 2021

Hasil rata-rata dari setiap pernyataan pada variabel pengalaman kerja dapat di lihat pada Tabel 4.9. Secara keseluruhan, responden menjawab setuju pada variabel pengalaman kerja yang terlihat pada rata-rata keseluruhan 3,82. Pada pernyataan pertama diperoleh nilai rata-rata 4,11 atau responden setuju bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak informasi yang relevan yang dimiliki, nantinya informasi tersebut dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pernyataan kedua memiliki rata-rata 3,52 atau responden setuju bahwa semakin lama pegawai bekerja, semakin sedikit kesalahan yang mereka lakukan. Pernyataan ketiga diperoleh nilai rata-rata 4,03 atau responden setuju bahwa semakin kompleks tugas, semakin banyak pengalaman yang diperoleh pegawai. Responden setuju bahwa pengalaman kerja menyebabkan pegawai mengutamakan sikap profesional dalam bekerja, hal itu terlihat pada pertanyaan keempat yang memperoleh rata-rata 3,97. Pernyataan kelima memiliki nilai rata-rata 4,03 atau responden setuju bahwa banyaknya tugas yang diperoleh pegawai memungkinkan mereka untuk belajar dari kesalahan dan keberhasilan yang pernah dialami. Pernyataan keenam memiliki nilai rata-rata 3,64 atau responden setuju bahwa banyaknya tugas yang diterima pegawai dapat memotivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi

penumpukan tugas. Pernyataan terkahir memiliki nilai rata-rata 3,44 atau responden setuju bahwa pengalaman kerja yang pegawai miliki dapat menjadi nilai tambah untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

3. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Terdapat delapan pernyataan pada variabel disiplin kerja.

Tabel berikut menunjukkan sebaran jawaban responden dan nilai rata-rata dari setiap pernyataan.

Tabel 4. 10
Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Skor Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata- rata
	1	2	3	4	5		
DK 1	0	4	10	67	23	421	4,05
DK 2	1	0	9	61	33	437	4,20
DK 3	1	0	20	70	13	406	3,90
DK 4	0	1	8	69	28	436	4,19
DK 5	1	2	12	71	18	415	3,99
DK 6	1	2	26	64	11	394	3,79
DK 7	1	0	10	71	22	425	4,09
DK 8	3	13	31	46	11	361	3,47
Rata-rata keseluruhan							3,96

Sumber: Data primer, 2021

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat hasil rata-rata dari setiap pernyataan pada variabel disiplin kerja. Nilai rata-rata keseluruhan pada variabel ini adalah 3,96, hal ini berarti rata-rata responden menjawab setuju pada pernyataan yang diajukan pada variabel

disiplin kerja. Pada pernyataan pertama memiliki nilai rata-rata 4,05 atau responden setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan. Pernyataan kedua diperoleh nilai rata-rata 4,20, hal itu menunjukkan bahwa responden percaya seorang pimpinan dapat menjadi panutan bagi bawahannya. Pernyataan ketiga memiliki nilai rata-rata 3,90 atau responden setuju bahwa keadilan pimpinan instansi telah dijalankan dengan baik. Pernyataan keempat memiliki rata-rata 4,19 atau responden meyakini bahwa kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan dapat membuat pegawai merasa harmonis dalam mewujudkan kerja sama yang baik.

Pernyataan kelima diperoleh nilai rata-rata 3,99 atau responden meyakini bahwa hukuman yang diberikan kepada pegawai dapat berdampak pada kedisiplinan pegawai. Pemimpin yang dapat bertindak tegas dalam menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, pernyataan tersebut disetujui responden dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,79. Pernyataan ketujuh memiliki nilai rata-rata 4,09 atau responden setuju bahwa kedisiplinan pegawai dapat terbentuk jika hubungan antar pegawai baik. Balas jasa yang tidak memuaskan dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, pernyataan

tersebut disetujui oleh responden yang dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,47.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kompleksitas Tugas (X₄)

Pada variabel kompleksitas tugas terdiri dari lima pernyataan. Berikut adalah sebaran tanggapan responden dan nilai rata-rata dari setiap pernyataan:

Tabel 4. 11
Analisis Deskriptif Kompleksitas Tugas

Skor Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
KT 1	1	1	7	78	17	421	4,05
KT 2	0	1	11	78	14	417	4,01
KT 3	0	1	23	72	8	399	3,84
KT 4	1	2	14	75	12	407	3,91
KT 5	0	5	18	73	8	396	3,81
Rata-rata keseluruhan							3,92

Sumber : Data primer, 2021

Nilai rata-rata dari setiap pernyataan pada variabel kompleksitas tugas dapat dilihat pada Tabel 4.11. Pada variabel ini, persepsi responden terhadap indikator pernyataan yang diajukan berada pada nilai 3,92 yang berarti rata-rata responden menjawab setuju dengan variabel kompleksitas tugas. Pernyataan pertama diperoleh nilai rata-rata 4,05 atau responden setuju bahwa dalam melaksanakan tugas, pegawai memahami tugas yang dihadapi. Pernyataan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4,01 atau

responden setuju bahwa dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui dengan jelas bahwa tugas tersebut dapat diselesaikan. Pernyataan ketiga memiliki rata-rata 3,84 atau responden setuju bahwa dalam melaksanakan tugas, pegawai sepenuhnya memahami bahwa ia harus melakukan tugas khusus. Pernyataan keempat diperoleh rata-rata 3,91 atau responden setuju apabila dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui cara mengerjakan setiap jenis tugas. Pernyataan terakhir memiliki nilai rata-rata 3,81 atau responden setuju bahwa mereka memahami alasan harus mengerjakan bermacam-macam tugas.

5. Analisis Deskriptif Variabel Efektivitas Penggunaan SIKD (Y)

Pada variabel efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah terdiri dari lima pernyataan. Tabel di bawah ini memperlihatkan sebaran jawaban responden dan nilai rata-rata dari setiap pernyataan:

Tabel 4. 12
Analisis Deskriptif Efektivitas Penggunaan SIKD

Skor Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
ESIKD 1	1	0	12	78	13	414	3,98
ESIKD 2	0	1	16	71	16	414	3,98
ESIKD 3	1	2	6	75	20	423	4,07
ESIKD 4	1	1	12	69	21	420	4,04
ESIKD 5	1	1	8	74	20	423	4,07
ESIKD 6	0	2	8	84	10	414	3,98

ESIKD 7	1	0	8	82	13	418	4,02
ESIKD 8	1	1	10	86	6	407	3,91
Rata-rata keseluruhan							4,01

Sumber : Data primer, 2021

Tabel 4.12 memperlihatkan nilai rata-rata setiap pernyataan pada variabel efektivitas penggunaan SIKD. Dari 104 responden yang diteliti, secara umum responden menjawab setuju terhadap indikator pernyataan yang diajukan pada efektivitas penggunaan SIKD hal itu terlihat dari nilai rata-rata keseluruhan pada skor 4,01. Pada pernyataan pertama diperoleh rata-rata sebesar 3,98 atau responden setuju bahwa sistem informasi keuangan daerah yang digunakan memberikan data yang akurat. Pernyataan kedua memiliki nilai rata-rata 3,98 atau responden setuju bahwa keakurasian atau ketepatan data yang dihasilkan tinggi. Pernyataan ketiga diperoleh rata-rata 4,07 atau responden setuju bahwa penggunaan sistem informasi keuangan daerah membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pernyataan keempat memiliki rata-rata sebesar 4,04 atau responden setuju bahwa adanya sistem informasi keuangan daerah dapat menghemat waktu dan tenaga pegawai saat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pernyataan kelima diperoleh nilai rata-rata 4,07 atau responden setuju bahwa sistem informasi keuangan daerah yang digunakan menghasilkan data dengan cepat sehingga memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan keenam

memiliki nilai rata-rata 3,98 atau responden setuju bahwa sistem informasi keuangan daerah yang digunakan menggunakan istilah yang mudah dipahami oleh pengguna. Pernyataan ketujuh memiliki nilai rata-rata 4,02 atau responden setuju bahwa proses input dan pengolahan data dapat dilakukan secara sederhana / mudah dengan adanya sistem informasi keuangan daerah. Pernyataan terakhir diperoleh rata-rata sebesar 3,91 atau responden setuju bahwa sistem informasi keuangan daerah yang digunakan dapat memberikan informasi akuntansi yang dibutuhkan oleh departemen mereka.

4.1 Analisis Data

4.4.1 Uji Instrumen Data

Dengan bantuan program SPSS, data yang diperoleh dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya untuk memperoleh suatu kesimpulan yang tepat.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2016). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari setiap variabel dengan nilai r tabel pada signifikansi 5%.

Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, pernyataan yang diajukan dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. Nilai r hitung diperoleh dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} DF &= n - 2 \\ &= 104 - 2 \\ &= 102 \end{aligned}$$

Pada r tabel dengan nilai signifikansi 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) 102 dapat kita peroleh angka 0,192. Adapun hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13
Output Uji Validitas

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan (X ₁)	X1.1	0,826	0,192	<i>Valid</i>
	X1.2	0,768		<i>Valid</i>
	X1.3	0,791		<i>Valid</i>
	X1.4	0,680		<i>Valid</i>
	X1.5	0,672		<i>Valid</i>
Pengalaman Kerja (X ₂)	X2.1	0,790	0,192	<i>Valid</i>
	X2.2	0,648		<i>Valid</i>
	X2.3	0,673		<i>Valid</i>
	X2.4	0,777		<i>Valid</i>
	X2.5	0,749		<i>Valid</i>
	X2.6	0,708		<i>Valid</i>
	X2.7	0,527		<i>Valid</i>
	X3.1	0,705	0,192	<i>Valid</i>

Disiplin Kerja (X ₃)	X3.2	0,704	0,192	<i>Valid</i>
	X3.3	0,560		<i>Valid</i>
	X3.4	0,687		<i>Valid</i>
	X3.5	0,783		<i>Valid</i>
	X3.6	0,617		<i>Valid</i>
	X3.7	0,665		<i>Valid</i>
	X3.8	0,545		<i>Valid</i>
Kompleksitas Tugas (X ₄)	X4.1	0,801	0,192	<i>Valid</i>
	X4.2	0,845		<i>Valid</i>
	X4.3	0,824		<i>Valid</i>
	X4.4	0,825		<i>Valid</i>
	X4.5	0,843		<i>Valid</i>
Efektivitas Sistem Informasi Keuangan Daerah (Y)	Y ₁	0,808	0,192	<i>Valid</i>
	Y ₂	0,773		<i>Valid</i>
	Y ₃	0,860		<i>Valid</i>
	Y ₄	0,796		<i>Valid</i>
	Y ₅	0,885		<i>Valid</i>
	Y ₆	0,830		<i>Valid</i>
	Y ₇	0,841		<i>Valid</i>
	Y ₈	0,884		<i>Valid</i>

Sumber : Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terdapat pada Tabel 4.13, terlihat bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian menghasilkan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel ($r_{hitung} > 0,192$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dianalisis menggunakan rumus *chronbach's alpha*. Apabila nilai *chronbach's alpha* dalam penelitian melebihi 0,60 maka varibel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. 14
Output Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0,804	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,808	Reliabel
Displin Kerja (X ₃)	0,800	Reliabel
Kompleksitas Tugas (X ₄)	0,883	Reliabel
Efektivitas Sistem Informasi Keuangan Daerah (Y)	0,936	Reliabel

Sumber : Hasil olah data primer, 2021

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.14, diketahui bahwa semua variabel menghasilkan nilai *chronbach's alpha* di atas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai instrument penelitian sudah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas data menggunakan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig* lebih dari 0,05.

Tabel 4. 15
Output Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
n	104
Kolmogorov-Smirnov Z	0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,54

Sumber : Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* seperti pada Tabel 4.15, terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,54, dimana nilainya lebih besar dari 0,05 ($0,54 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2. Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji multikolinearitas ialah melihat ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factors (VIF)* dan nilai *torelance*. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4. 16
Output Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinierity		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0,574	1,742	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,543	1,842	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X ₃)	0,580	1,724	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompleksitas Tugas (X ₄)	0,732	1,365	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, terlihat bahwa seluruh variabel indeenden memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik dalam model regresi, seperti ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang tidak menimbulkan heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas. Tabel berikut memperlihatkan temuan uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. 17
Output Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan (X_1)	0,296	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja (X_2)	0,504	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X_3)	0,779	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompleksitas Tugas (X_4)	0,173	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan output uji heteroskedastisitas yang terdapat pada Tabel 4.17 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda guna mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.18 memperlihatkan temuan uji regresi linear berganda.

Tabel 4. 18
Output Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-1,515	2,127	-0,712	0,478
Tingkat Pendidikan (X_1)	0,007	0,085	0,084	0,933
Pengalaman Kerja (X_2)	0,263	0,079	3,327	0,001
Disiplin Kerja (X_3)	0,416	0,76	5,495	0,000
Kompleksitas Tugas (X_4)	0,672	0,099	6,808	0,000

Sumber : Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,515 + 0,007X_1 + 0,263X_2 + 0,416X_3 + 0,672X_4 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan tingkat pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel dependen (Y). Penjelasan dari koefisien regresi sebagai berikut :

1. $\alpha = -1,515$

Dari hasil uji regresi linear berganda di atas, nilai konstanta sebesar -1,515. Artinya jika tingkat pendidikan (x_1), pengalaman kerja (x_2), disiplin kerja (x_3) dan kompleksitas tugas (x_4) tidak memiliki nilai atau konstan, maka efektivitas penggunaan SIKD (y) akan turun sebesar 1,515.

2. $\beta_1 = 0,007$

Dari hasil koefisien regresi memiliki nilai 0,007. Artinya jika tingkat pendidikan (x_1) sebesar 1 satuan, maka penerapan efektivitas penggunaan SIKD (y) naik sebesar 0,007 dengan catatan variabel independen yang lain konstan.

3. $\beta_2 = 0,263$

Dari hasil koefisien regresi memiliki nilai 0,263. Hal itu berarti jika pengalaman kerja (x_2) sebesar 1 satuan, maka penerapan efektivitas penggunaan SIKD (y) naik sebesar 0,263 dengan catatan variabel independen yang lain konstan.

4. $\beta_3 = 0,416$

Dari hasil koefisien regresi memiliki nilai 0,416. Hal itu berarti jika disiplin kerja (x_3) sebesar 1 satuan, maka penerapan efektivitas penggunaan SIKD (y) naik sebesar 0,416 dengan catatan variabel independen yang lain konstan.

5. $\beta_4 = 0,672$

Dari hasil koefisien regresi memiliki nilai 0,672. Hal itu berarti jika kompleksitas tugas (X_4) sebesar 1 satuan, maka penerapan efektivitas penggunaan SIKD (Y) naik sebesar 0,416 dengan catatan variabel independen yang lain konstan.

4.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4. 19
Output Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,848	0,719	0,707	2,105

Sumber : Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi seperti dalam tabel di atas terlihat bahwa nilai R square sebesar 0,719. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kompleksitas tugas (X_4) mampu mempengaruhi efektivitas penggunaan SIKD (Y) sebesar 71,9%. Sedangkan, sisanya (28,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

4.4.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari setiap variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis yang diajukan dikatakan signifikan / didukung. Begitu sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis yang diajukan tidak signifikan / tidak didukung. Berikut adalah tabel uji t yang dilakukan dalam penelitian ini :

Tabel 4. 20
Output Uji T-Statistik

Variabel	B	t hitung	Sig.	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0,007	0,084	0,933	Tidak didukung
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,263	3,327	0,001	Didukung
Disiplin Kerja (X ₃)	0,416	5,495	0,000	Didukung
Kompleksitas Tugas (X ₄)	0,672	6,808	0,000	Didukung

Sumber : Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan data di atas, peneliti dapat memberikan analisa hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama penelitian ini menduga bahwa tingkat pendidikan (X₁) berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan SIKD (Y). Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t

hitung untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,084. Sementara nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan sebesar 0,933, maka nilai $sig > \alpha$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang diajukan tidak didukung yang berarti bahwa tingkat pendidikan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIKD (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama tidak terbukti.

2. Hipotesis kedua penelitian ini menduga bahwa pengalaman kerja (X_2) berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan SIKD (Y). Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar 3,327. Sementara nilai signifikansi 0,001 maka nilai $sig < \alpha$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang diajukan didukung. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIKD (Y), sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua terbukti.

3. Hipotesis ketiga penelitian ini menduga bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan SIKD (Y).

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,495. Sementara nilai signifikansi 0,000 maka nilai $sig < \alpha$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang diajukan didukung yang berarti

bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIKD (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti.

4. Hipotesis terakhir menduga bahwa kompleksitas tugas (X_4) berpengaruh negatif terhadap terhadap efektivitas penggunaan SIKD (Y). Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t hitung untuk variabel kompleksitas tugas sebesar 6,808. Sementara nilai signifikansi 0,000 maka nilai $sig < \alpha$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang diajukan tidak didukung. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa kompleksitas tugas (X_4) berpengaruh positif terhadap terhadap efektivitas penggunaan SIKD (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat tidak terbukti.

4.5. Pembahasan

4.5.1 Pengaruh persepsi tingkat pendidikan terhadap efektivitas penggunaan SIKD.

Uji hipotesis pertama bisa dilihat pada Tabel 4.20. Pengujian ini dijalankan menggunakan pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan. Hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan SIKD. Berdasarkan data yang diolah, tingkat pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,933. Dari hasil

uji t pada variabel tingkat pendidikan menyatakan bahwa nilai signifikansi uji t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 0,084. Oleh karena itu tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIKD.

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menjelaskan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan SIKD tidak terbukti/tidak didukung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Parnata dkk (2013) dan Marlina (2017) yang menyatakan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjani dan Wirawati (2018), Widyantari dan Suardikha (2016), Kirana (2020), Anggraini (2019), Dwijayanti dan Dharmadiaksa (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Adanya ketidaksesuaian hipotesis yang diajukan dengan hasil penelitian dapat kita simpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak menentukan efektivitas penggunaan SIKD pada SKPD Kabupaten Bantul. Namun data responden (Tabel 4.3) menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan yang tinggi. Sehingga ketidaksesuaian hipotesis kemungkinan besar disebabkan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, akibatnya proses penyajian informasi keuangan menjadi terhambat karena disiplin

ilmu yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan bidang yang dijalaninya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, Pemerintah Kabupaten Bantul diharapkan dapat mengoptimalkan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai terutama pada bagian keuangan dengan memberikan pendidikan berkelanjutan yang relevan dengan bidang pekerjaan pegawai yang bersangkutan, misalnya dalam bentuk pelatihan, bimbingan teknis, maupun diklat mengenai penggunaan SIKD. Selain itu pemerintah daerah diharapkan dapat menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Hal itu diharapkan dapat mengoptimalkan efektivitas penggunaan SIKD guna memberikan informasi keuangan kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan No. 46 Tahun 2006.

4.5.2 Pengaruh persepsi pengalaman kerja terhadap efektivitas penggunaan SIKD

Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 4.20, diketahui bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi 0,001. Dari hasil uji t pada variabel ini menyatakan bahwa nilai signifikansi uji t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,327.

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas

penggunaan SIKD, sehingga H₂ didukung. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Keselarasan hipotesis yang diajukan jika dilihat pada tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja (Tabel 4.5), pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (>10 tahun) lebih banyak dibandingkan dengan masa kerja lainnya. Semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh pegawai akan semakin banyak pengalaman yang diperoleh pegawai tersebut.

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang akan beranggapan bahwa pekerjaan yang sedang dikerjakan sekarang bernilai sehingga motivasi dalam mengerjakan pekerjaan tersebut akan meningkat, hal ini dipengaruhi oleh adanya rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan tersebut (Purnamawati, 2016). Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak memiliki pengalaman (Santika, 2015). Adanya pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman kerja dianggap dapat memudahkan pegawai dalam memahami dan merasakan kemudahan dalam penggunaan SIKD. Selain itu, pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan mengetahui informasi yang tepat dalam pengambilan keputusan sehingga kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas akan semakin rendah. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh dalam penerapan SIKD menjadi lebih efektif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Anjani dan Wirawati (2018), Parnata dkk (2013), Marlina (2017), Widyantari dan Suardikha (2016), Kirana (2020), serta penelitian yang dilakukan Dwijayanti dan Dharmadiaksa (2013) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan mendorong efektivitas penggunaan SIKD. Oleh sebab itu, hendaknya pemerintah daerah Kabupaten Bantul terus meningkatkan pengalaman yang dimiliki pegawai seperti melaksanakan bimtek dan rotasi pegawai guna mendukung upaya pemerintah dalam mengoptimalkan efektivitas penggunaan SIKD guna menghasilkan informasi keuangan kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan No. 46 Tahun 2006.

4.5.3 Pengaruh persepsi disiplin kerja terhadap efektivitas penggunaan SIKD

Menilik dari data yang telah diolah pada tabel 4.13, diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki tingkat sigifikansi 0. Dari hasil uji t pada variabel disiplin kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 5,495.

Hasil ini memperlihatkan bahwa H_3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan SIKD didukung / terbukti. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIKD di SKPD Kabupaten Bantul. Keselarasan hasil penelitian dengan hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya tepat waktu. Hal tersebut menerminkan bahwa pegawai memahami dan mampu mengoperasikan SIKD sehingga ketertiban dan efisiensi kerja dalam proses penyajian informasi akuntansi dapat tercapai. Selaras yang disampaikan oleh Riyanti dan Yansahrita (2019) bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adanya rasa tanggung jawab atas tugasnya, karyawan akan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diliat bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai akan berdampak efektivitas peggunaan SIKD, oleh karena itu Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul hendaknya melakukan pengawasan yang ketat terhadap kedisiplinan pegawai agar efektivitas penggunaan SIKD semakin meningkat. Hal itu dapat mendukung upaya perintah dalam menghasilkan informasi keuangan

kepada masyarakat seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Keuangan No 46 Tahun 2006.

4.5.4 Pengaruh persepsi kompleksitas tugas terhadap efektivitas penggunaan SIKD

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIKD. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0. Dari hasil uji t pada variabel kompleksitas tugas menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dibandingkan nilai $\alpha = 0,05$. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 6,808.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa H_4 yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap efektivitas penggunaan SIKD didukung/ terbukti. Keselarasan hasil penelitian dengan hipotesis yang diajukan dapat diartikan bahwa tidak adanya kemanfaatan dan kemudahan menggunakan SIKD guna membantu menyelesaikan tugas yang kompleks. Artinya, tugas yang kompleks dan rumit dianggap dapat mempersulit pegawai dalam melaksanakan tugas yang berakibat pada kurangnya konsistensi dan akuntabilitas pegawai terutama dalam penggunaan SIKD. Akibatnya, kesalahan yang dilakukan pegawai akan semakin bertambah sejalan dengan banyak dan beragamnya tugas,

terlebih lagi dengan tenggang waktu yang singkat untuk menyelesaikan tugas yang diberikann.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ajani dan Wirawati (2018) yang membuktika bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negative terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Namun, hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan Parnata dkk (2013) dan Kirana (2020).

Dalam mendukung upaya pemerintah untuk menghasilkan informasi keuangan kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan No 46 Tahun 2006, Pemerintah Kabupaten Bantul diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai berkaitan tugas yang diberikan, membebankan tugas selaras dengan kemampuan dan keahlian sehingga pegawai dapat merasakan manfaat dan kemudahan menggunakan SIKD. Hal tersebut diharapkan dapat meminimalkan kesalahan yang dapat terjadi.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mencoba untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kompleksitas tugas terhadap efektivitas penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD). Sampel penelitian yang digunakan adalah pegawai keuangan pada SKPD yang berada di Kabupaten Bantul. Berdasarkan pembahasan terhadap hipotesis pada bab sebelumnya, penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas penggunaan SIKD pada SKPD di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Artinya, tingginya tingkat pendidikan dan kesesuaian latar belakang pendidikan dianggap tidak menentukan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, hal ini dapat disebabkan disiplin ilmu yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIKD. Artinya, adanya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat berpengaruh dalam penerapan SIKD menjadi lebih efektif. Hal ini dikarenakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dianggap dapat memudahkannya dalam memahami dan merasakan kemudahan dalam penggunaan SIKD

sehingga kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas akan semakin rendah.

3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIKD. Artinya, disiplin kerja yang tinggi menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal tersebut menerminkan bahwa pegawai memahami dan mampu mengoperasikan SIKD sehingga ketertiban dan efisiensi kerja dalam proses penyajian informasi akuntansi dapat tercapai.
4. Kompleksitas tugas mempunyai pengaruh negatif terhadap efektivitas penggunaan SIKD. Artinya, tugas yang kompleks dan rumit dapat mempersulit pegawai dalam melaksanakan tugas yang berakibat pada banyaknya kesalahan yang dapat dilakukan pegawai sejalan dengan banyak dan beragamnya tugas, terlebih dengan tenggang waktu yang singkat dalam menyelesaikannya.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan yang membuat hasil penelitian ini kurang sempurna. Keterbatasan peneliti yang paling utama dalam penelitian ini antara lain:

1. Peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa tidak jujur dalam memberikan jawaban pada kuisioner dan kemungkinan respon bias dari responden.

2. Dalam pengumpulan data, peneliti kesulitan dalam mengambil data dikarenakan kesibukan dari pegawai, hilangnya kuisisioner, hingga ketidaksediaan pegawai untuk mengisi kuisisioner. Sehingga dalam mengumpulkan data membutuhkan waktu yang cukup lama dan tidak bisa mencakup seluruh SKPD yang berada di Kabupaten Bantul.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Pemerintah Kabupaten Bantul diharapkan dapat memberikan pendidikan berkelanjutan seperti pelatihan, dan diklat mengenai penggunaan SIKD.
2. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap pegawai keuangan di 27 SKPD yang berada di Kabupaten Bantul. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya dapat mencakup seluruh SKPD atau antar SKPD di Provinsi DIY.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan SIKD seperti komitmen manajemen, gaya kepemimpinan, pelatihan, hubungan interpersonal, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, M. S. (2015). *Penilaian Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer dalam Pelaporan Keuangan pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ogan Ilir*. 1-13.
- Aje. (2021). *Pemkab Bantul Raih Opini WTP ke-9*. <https://yogyakarta.bpk.go.id/pemkab-bantul-raih-opini-wtp-ke-9/>
- Alminanda, P., & Marfuah, M. (2018). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(2), 117–132. <https://doi.org/10.31603/bisnisekonomi.v16i2.2620>
- Anggraini, P. N., & Medan, U. N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Serdang Bedagai. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 1(2), 16–26.
- Anjani, P. W., & Wirawati, N. G. P. (2018). Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 2430. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i03.p29>
- Anshar, S. M. (2013). Pengaruh Persepsi Kemudahan Penggunaan Terhadap Keberhasilan Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) dengan Persepsi Kemanfaatan, Sikap Pengguna dan Perilaku Untuk Tetap Menggunakan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/637>
- Arifin, J., Tower, G., & Porter, S. (2015). Financial reporting compliance in Indonesian local governments: Mimetic pressure dominates. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 19(1), 68–84. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol19.iss1.art6>
- Astuti, T. R. I. Y., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., & Walisongo, N. (2019). *Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Keuangan Daerah*.
- Darsono, A. (2012). Penggunaan Teori Institusional Dalam Penelitian Teknologi Informasi dan Komunikasi di Indonesia. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi 2012 (SNATI 2012)*, 2012(SNATI), 15–120.

- Dewi, P. A. R., & Mimba, N. P. S. H. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) Pada Kualitas Laporan Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 8(3), 442–457. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/8252>
- Djuminah, Y. I. H. (2013). Attitudes Subjective Norm, Pengaruh Sosial Terhadap Niat Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Kota Madiun. *J.SiAkuntan*, 2007, 71–85.
- Dwijayanthi, D. M., & Dharmadiaksa, I. B. (2013). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD DISPENDA Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(2), 332–344. http://jurnal.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/download/86/pdf_4
- Edwards, J. R., Mason, D. S., & Washington, M. (2009). Institutional pressures, government funding and provincial sport organisations. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 6(2), 128–149. <https://doi.org/10.1504/IJSMM.2009.028798>
- Efferin, S. (2008). Teori Instiusional Terkini dan Sistem Pengendalian Manajemen Beberapa Agenda Untuk Pengembangan Rerangka Teoritis. In *Akuntansi Dan Teknologi Informasi* (Vol. 7, Issue 2, pp. 61–75). [http://repository.ubaya.ac.id/28805/1/Efferin_Teori Institusional terkini_2008.pdf](http://repository.ubaya.ac.id/28805/1/Efferin_Teori_Institusional_terkini_2008.pdf)
- Erawati, T., & Abdulhadi, M. F. (2018). Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Akmenika*, 15(1), 67–78.
- Fatimah, F., & Indrayani, I. (2019). Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah Sebagai Proses Akuntabilitas Publik (Studi Kasus Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Sidenreng Rappang). *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 37. <https://doi.org/10.31850/economos.v2i2.520>
- Fauziah, R. M. (2018). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PD. BPR Sarimadu Kantor Pusat Bangkinang. *Skripsi*, 44–48.
- Hafni, U. M. (2017). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang*. Skripsi. 140.

- Hanaffi, R. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (studi empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pati). *Jurnal Institut Agama Islam Negeri Surakarta ...*, 1(1), 121.
- Harahap, M. & Abdullah (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *Journal Of Economic Management & Business -*, 17(1), 9–26.
- Irmawati, A. (2013). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan dan Dampaknya Terhadap Akuntabilitas Publik. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Jamali, J., & Nurwahidah, N. (2020). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Pelayanan Internal : Peran Kecerdasan Emosional Sebagai Intervening Variable. *Jurnal EMT KITA*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.35870/emt.v4i1.137>
- Khubiyati, A., & Arifin, J. (2016). Analisis Pengaruh Faktor Institusional Terhadap Minat Adopsi SIAKD. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*. hlm. 1-20
- Komarasari, W. (2016). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Daerah (Pada SKPD Kabupaten Bantul Bagian Akuntansi dan Keuangan). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, 2(2), 65–66. <https://doi.org/10.1021/om050941q>
- Krajnović, A. (2018). Institutional theory and isomorphism: limitations in multinational companies. *Journal of Corporate Governance, Insurance, and Risk Management (JCGIRM) 2018*, 5, 487–493.
- Lasmana, I. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi. *Skripsi*. 94. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/21268%0A>
- Marlina, L. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Tingkat Pendidikan dan Kecanggihan Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (KSPPS Bina Insan Mandiri). *Skripsi*, 13–14.
- Mulia, W.A. (2013). Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah dan Aksebilitas Laporan Keuangan Terhadap Penggunaan Informasi Keuangan Daerah (Studi Empiris di Kota Baubau). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Nurlaela, E. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115815.
- Pemerintah Kabupaten Bantul. (n.d.). *Daftar SKPD Kabupaten Bantul*. https://berkas.bantulkab.go.id/publikasi/daftar_email_2017.p
- Prabowo, G. R., Mahmud, A., & Murtini, H. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus Pada Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung). *Accounting Analysis Journal*, 3(1), 9–17. <https://doi.org/10.15294/aaj.v3i1.3894>
- Pradita, K. D., Hartono, A., & Mustoffa, A. F. (2019). Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan, Dan Komitmen Manajemen Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 87. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i2.291>
- Primasari, D. (2016). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah dan Kinerja Pegawai. *Akuntabilitas*, 9(1), 153–166. <https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3581>
- Purnama, W. (2013). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9), 1689–1699.
- Puspita, A. (2013). Analisis Penggunaan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Parepare. *Technology Acceptance Model*, 1-87.
- Putra, I. G. Ag. U. (2019). *Pengaruh Gender, Umur, Pengalaman Kerja, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Bali Coffe Banyuatis*. 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Putra, I. G. Ag. U. (2019). *Pengaruh Gender, Umur, Pengalaman Kerja, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Bali Coffe Banyuatis*. 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Rianisanti, M. D. (2017). Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*, 13–14.
- Salamiyah, M. (2019). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *Skripsi*, 60. <http://eprintslib.ummg.ac.id/id/eprint/1135>

- Sari, R. A., & Arza, F. I. (2016). Pengaruh Kualitas SDM , Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah , dan Pengendalian Interen Akuntansi Terhadap Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Kabupaten dan Kotamadya di Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Ekonomi*, 4(2), 845–858.
- Silviana, & Erwin, A. (2014). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Survey Pada Pemerintah Kabupaten Di Seluruh Jawa Barat*. 6, 1-13.
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2013). Hubungan Faktor Internal Institusi Dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Di Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 10(2), 184–205. <https://doi.org/10.21002/jaki.2013.10>
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2015). Hubungan karakteristik pegawai pemerintah daerah dan implementasi sistem pengukuran kinerja: Perspektif ismorfisma institusional. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 19(2), 153–173. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol19.iss2.art6>
- Sriwijayanti, H. (2018). Analisis Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Pengelolaan APBD (Studi Persepsi Pengelola APBD SKPD Dinas Pemerintah Kota Padang). *Jurnal EKOBISTEK*, 7(1), 89–101.
- Sukmaningrum, T., & Harto, P. (2012). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten dan Kota Semarang). *Skripsi Universitas Diponegoro*, 1-71.
- Wardani, R. N. (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar*. Skripsi. 1–113.
- Wardani, R. N. (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar*. 1–113.
- Wartini, N. N., & Yasa, I. G. W. M. (2016). Analisis Efektivitas Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) Pemerintah Kabupaten Jembara. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas*, 5, 1411–1438.
- Winarni, D., & Akbar, R. (2020). Faktor Tekanan Institusional dalam Mempengaruhi Kualitas Informasi Akuntansi: Pendekatan Metoda Campuran. *Jurnal Akuntansi*, 15(1), 1–11.

Wobodo, C., & Peniel, S. (2021). Leaders' Normative Isomorphic Pressure Response and Survivability of Telecommunication Firms in Nigeria. *Journal of Business and Economic Development*, 6(3), 125. <https://doi.org/10.11648/j.jbed.20210603.11>

Yusup, M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Pengelolaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2), 149–160.





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SURAT IZIN PENELITIAN



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 2434/DEK/10/Div.URT/X/2021
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
SKPD Kabupaten Bantul

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Wiranti Karuni
No. Mahasiswa : 16312181
Tempat/Tanggal Lahir : Bantul / 13 Desember 1997
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Strata 1 (S1)
Alamat : Kembangsono Rt 15, Trimulyo, Jetis, Bantul

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah"

Dosen Pembimbing : Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 11 Oktober 2021

Dekan,



Prof. Idris Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 933130101

LAMPIRAN 2

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka mengumpulkan data penelitian guna menyusun skripsi mengenai **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)”**, sebagai syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Jurusan Akuntansi di Universitas Islam Indonesia.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I untuk bersedia meluangkan waktunya mengisi kuisisioner ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'Alaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Wiranti Karuni

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda (√) berdasarkan jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMP S1
SMA S2
Diploma S3
4. Lamanya Bekerja : < 1 tahun 5 – 10 tahun
 1 – 5 tahun >10 tahun
5. Instansi / SKPD :
6. Jabatan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk mencermati pernyataan – pernyataan di bawah ini dengan cermat sebelum mengisinya.
2. Berilah tanda (√) yang menjadi jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara/ i pada setiap pernyataan yang tersedia.

Keterangan pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut :

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

C. PERNYATAAN

1. Tingkat Pendidikan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Sistem informasi keuangan daerah harus dioperasikan oleh seseorang yang memiliki latar belakang berpendidikan bidang akuntansi.					
2.	Tingkat pendidikan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan seseorang mengenai akuntansi.					
3.	Seorang pegawai keuangan harus memiliki latar belakang pendidikan akuntansi.					
4.	Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal harus dievaluasi secara periodik.					
5.	Seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dapat mengatasi kesulitan-kesulitan yang muncul.					

2. Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Semakin lama seseorang bekerja, semakin dapat mengetahui informasi yang relevan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.					
2.	Semakin lama pegawai bekerja, semakin sedikit kesalahan yang dilakukan.					
3.	Semakin kompleks tugas yang pegawai kerjakan, pengalaman yang dimiliki semakin berkembang.					

4.	Pengalaman kerja membuat pegawai mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.					
5.	Banyaknya tugas yang dihadapi memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan dan keberhasilan yang pernah dialami.					
6.	Banyaknya tugas yang diterima dapat memacu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi penumpukan tugas.					
7.	Dengan pengalaman yang pegawai miliki, membuat pegawai berharap akan meningkatkan jabatan yang lebih tinggi.					

3. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.					
2.	Pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.					
3.	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.					
4.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan dapat membuat pegawai merasa harmonis dalam mewujudkan kerja sama yang baik.					
5.	Sanksi atau hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					

6.	Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					
7.	Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik.					
8.	Balas jasa yang tidak memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.					

4. Kompleksitas Tugas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui dengan jelas tugas yang dikerjakan					
2.	Dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui dengan jelas bahwa tugas tersebut dapat diselesaikan					
3.	Dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui dengan jelas bahwa ia harus mengerjakan tugas khusus					
4.	Dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui cara mengerjakan setiap jenis tugas					
5.	Dalam melaksanakan tugas, pegawai mengetahui mengapa harus mengerjakan bermacam-macam tugas					

5. Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Sistem informasi keuangan daerah yang digunakan menghasilkan data yang akurat.					

2.	Ketepatan atau keakurasian data yang dihasilkan sangat tinggi.					
3.	Sistem informasi keuangan daerah yang digunakan sangat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Penyelesaian tugas menggunakan sistem informasi keuangan daerah dapat menghemat waktu dan tenaga.					
5.	Sistem informasi keuangan daerah yang digunakan menghasilkan data dengan cepat sehingga sangat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Sistem informasi keuangan daerah yang digunakan menggunakan istilah yang dapat dipahami oleh pengguna.					
7.	Dengan adanya sistem informasi keuangan daerah, proses input maupun pengolahan data dapat dilakukan dengan mudah.					
8.	Sistem informasi keuangan daerah yang digunakan dapat memberikan informasi akuntansi yang dibutuhkan oleh departemen saya.					

LAMPIRAN 3
TABULASI DATA VARIABEL

Responden	Tingkat Pendidikan					Jumlah	Rata - rata
	TP 1	TP 2	TP 3	TP 4	TP 5		
1.	4	4	3	4	4	19	3,80
2.	4	3	3	4	3	17	3,40
3.	3	3	4	4	4	18	3,60
4.	2	2	3	2	2	11	2,20
5.	2	2	2	2	3	11	2,20
6.	4	5	3	4	4	20	4,00
7.	2	3	2	4	4	15	3,00
8.	3	4	3	4	4	18	3,60
9.	1	1	1	1	2	6	1,20
10.	3	3	3	3	3	15	3,00
11.	4	4	4	4	4	20	4,00
12.	5	5	5	5	5	25	5,00
13.	5	4	4	5	3	21	4,20
14.	3	4	3	4	4	18	3,60
15.	4	4	3	4	3	18	3,60
16.	4	4	5	4	4	21	4,20
17.	3	4	4	3	3	17	3,40
18.	4	4	2	4	4	18	3,60
19.	4	4	4	3	4	19	3,80
20.	4	3	3	4	4	18	3,60
21.	5	4	3	5	4	21	4,20
22.	2	2	2	4	4	14	2,80
23.	4	4	4	5	4	21	4,20
24.	4	3	4	4	4	19	3,80
25.	4	4	3	4	4	19	3,80
26.	4	4	3	3	3	17	3,40
27.	4	4	4	4	4	20	4,00
28.	4	4	4	4	4	20	4,00
29.	5	4	4	4	4	21	4,20
30.	3	3	3	3	3	15	3,00
31.	5	3	4	3	3	18	3,60
32.	4	5	3	4	4	20	4,00
33.	5	5	4	4	4	22	4,40
34.	4	4	4	4	3	19	3,80
35.	4	4	4	4	4	20	4,00
36.	3	5	4	4	2	18	3,60
37.	4	5	4	4	5	22	4,40
38.	4	4	4	4	4	20	4,00
39.	4	4	4	3	4	19	3,80

40.	4	4	4	4	3	19	3,80
41.	3	3	4	3	4	17	3,40
42.	4	4	4	4	4	20	4,00
43.	5	5	5	5	5	25	5,00
44.	4	4	4	4	4	20	4,00
45.	4	4	4	3	3	18	3,60
46.	4	3	4	3	4	18	3,60
47.	4	4	4	4	4	20	4,00
48.	2	4	2	2	2	12	2,40
49.	4	2	2	4	4	16	3,20
50.	4	3	4	4	3	18	3,60
51.	2	3	2	4	3	14	2,80
52.	3	4	3	4	3	17	3,40
53.	5	4	4	3	3	19	3,80
54.	5	5	4	3	3	20	4,00
55.	5	5	4	3	3	20	4,00
56.	5	5	4	3	3	20	4,00
57.	5	5	5	3	3	21	4,20
58.	4	4	5	4	4	21	4,20
59.	4	4	5	4	4	21	4,20
60.	4	4	5	4	4	21	4,20
61.	5	5	4	4	4	22	4,40
62.	5	5	5	5	5	25	5,00
63.	3	4	3	4	3	17	3,40
64.	5	5	4	4	4	22	4,40
65.	2	4	3	4	3	16	3,20
66.	4	5	4	4	4	21	4,20
67.	5	4	4	4	4	21	4,20
68.	4	4	3	3	3	17	3,40
69.	5	5	3	4	4	21	4,20
70.	5	4	5	4	4	22	4,40
71.	3	4	4	5	5	21	4,20
72.	4	4	3	3	3	17	3,40
73.	3	2	4	4	2	15	3,00
74.	2	3	2	3	2	12	2,40
75.	5	4	4	4	4	21	4,20
76.	4	5	4	4	4	21	4,20
77.	4	4	3	3	3	17	3,40
78.	4	4	3	3	3	17	3,40
79.	4	4	3	3	3	17	3,40
80.	4	4	3	4	3	18	3,60
81.	4	4	3	4	3	18	3,60
82.	3	3	4	3	3	16	3,20
83.	4	4	3	4	4	19	3,80

84.	4	4	5	5	4	22	4,40
85.	4	4	4	3	4	19	3,80
86.	4	5	4	4	4	21	4,20
87.	4	4	4	4	4	20	4,00
88.	2	4	2	3	4	15	3,00
89.	3	3	4	4	3	17	3,40
90.	4	4	4	4	4	20	4,00
91.	5	5	4	4	5	23	4,60
92.	5	5	5	4	4	23	4,60
93.	5	5	5	5	5	25	5,00
94.	5	5	5	5	5	25	5,00
95.	2	3	2	4	4	15	3,00
96.	2	4	2	4	4	16	3,20
97.	2	2	2	3	3	12	2,40
98.	4	4	3	4	4	19	3,80
99.	4	4	5	4	4	21	4,20
100.	2	4	2	4	4	16	3,20
101.	4	4	3	5	2	18	3,60
102.	5	5	2	4	2	18	3,60
103.	4	4	2	4	2	16	3,20
104.	2	4	1	4	4	15	3,00



Responden	Pengalaman Kerja							Jumlah	Rata-rata
	PK 1	PK 2	PK 3	PK 4	PK 5	PK 6	PK 7		
1.	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
2.	4	5	2	4	5	5	4	29	4,14
3.	3	3	3	3	3	2	2	19	2,71
4.	2	2	3	1	1	2	2	13	1,86
5.	2	2	2	3	2	2	2	15	2,14
6.	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71
7.	4	3	4	4	4	4	2	25	3,57
8.	4	3	4	4	4	4	2	25	3,57
9.	2	2	1	2	1	2	1	11	1,57
10.	4	4	3	3	3	3	4	24	3,43
11.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
12.	5	3	5	5	5	4	4	31	4,43
13.	4	3	3	4	5	3	4	26	3,71
14.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
15.	4	4	4	3	4	3	3	25	3,57
16.	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14
17.	3	3	4	3	4	3	3	23	3,29
18.	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
19.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
20.	4	3	4	4	4	4	4	27	3,86
21.	4	3	4	4	3	5	4	27	3,86
22.	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71
23.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
24.	4	2	4	4	4	3	3	24	3,43
25.	4	3	4	4	4	3	4	26	3,71
26.	4	2	4	4	4	2	3	23	3,29
27.	5	5	5	5	4	4	5	33	4,71
28.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
29.	5	4	5	5	4	4	2	29	4,14
30.	5	3	4	5	4	3	3	27	3,86
31.	4	3	3	3	4	3	3	23	3,29
32.	5	2	4	4	4	4	5	28	4,00
33.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
34.	3	3	3	4	4	4	4	25	3,57
35.	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
36.	5	4	4	4	5	4	3	29	4,14
37.	5	3	5	5	5	5	3	31	4,43
38.	4	2	5	3	5	2	4	25	3,57
39.	4	3	4	4	4	3	4	26	3,71
40.	5	3	4	4	4	4	3	27	3,86
41.	4	3	4	4	3	4	5	27	3,86
42.	3	4	3	3	4	3	4	24	3,43
43.	5	5	5	5	5	5	4	34	4,86

44.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
45.	4	3	4	4	3	4	4	26	3,71
46.	4	3	4	3	4	3	4	25	3,57
47.	4	4	4	4	3	3	4	26	3,71
48.	4	3	4	4	4	4	4	27	3,86
49.	4	2	4	4	4	4	3	25	3,57
50.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
51.	4	3	4	4	4	4	4	27	3,86
52.	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71
53.	5	4	5	4	4	4	3	29	4,14
54.	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71
55.	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71
56.	5	5	4	4	5	4	3	30	4,29
57.	5	4	5	4	4	4	3	29	4,14
58.	5	4	5	5	4	4	2	29	4,14
59.	5	4	4	5	4	4	4	30	4,29
60.	5	4	4	5	4	4	5	31	4,43
61.	4	5	4	4	5	4	4	30	4,29
62.	5	5	5	5	5	5	1	31	4,43
63.	4	4	4	4	5	3	3	27	3,86
64.	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
65.	4	2	4	4	4	4	3	25	3,57
66.	4	4	4	4	4	4	5	29	4,14
67.	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14
68.	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
69.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
70.	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
71.	5	4	5	3	5	4	2	28	4,00
72.	3	4	4	4	3	3	2	23	3,29
73.	5	4	4	4	4	4	3	28	4,00
74.	4	2	4	4	4	2	3	23	3,29
75.	4	4	4	5	5	5	4	31	4,43
76.	5	5	5	4	4	2	3	28	4,00
77.	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
78.	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
79.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
80.	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
81.	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
82.	5	5	4	5	5	3	3	30	4,29
83.	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
84.	4	3	4	4	4	4	2	25	3,57
85.	4	4	5	3	3	4	4	27	3,86
86.	4	4	5	4	5	4	4	30	4,29
87.	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86

88.	4	4	4	4	4	2	4	26	3,71
89.	4	3	4	3	4	3	3	24	3,43
90.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
91.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
92.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
93.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
94.	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
95.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
96.	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
97.	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
98.	4	2	4	4	4	4	4	26	3,71
99.	4	2	4	4	4	4	4	26	3,71
100.	4	4	2	4	4	2	3	23	3,29
101.	5	1	4	4	5	2	4	25	3,57
102.	4	3	5	5	4	2	3	26	3,71
103.	4	2	5	4	4	2	3	24	3,43
104.	4	2	4	4	4	2	3	23	3,29



Responden	Disiplin Kerja								Jumlah	Rata-rata
	DK 1	DK 2	DK 3	DK 4	DK 5	DK 6	DK 7	DK 8		
1.	4	4	4	4	4	3	4	2	29	3,63
2.	3	3	4	4	4	3	4	3	28	3,50
3.	3	4	3	4	2	2	4	2	24	3,00
4.	2	3	3	4	4	3	4	2	25	3,13
5.	4	5	4	4	4	4	4	3	32	4,00
6.	4	5	4	4	4	3	4	2	30	3,75
7.	4	5	4	4	4	3	4	1	29	3,63
8.	4	4	4	4	4	4	4	1	29	3,63
9.	2	1	1	2	1	1	1	2	11	1,38
10.	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3,13
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
12.	5	5	4	5	4	5	5	3	36	4,50
13.	3	5	5	5	4	4	4	3	33	4,13
14.	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,88
15.	4	5	4	4	4	4	3	4	32	4,00
16.	4	5	5	4	4	4	5	4	35	4,38
17.	4	5	4	4	4	3	4	3	31	3,88
18.	4	4	4	4	4	4	4	2	30	3,75
19.	4	4	3	4	4	3	4	3	29	3,63
20.	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,88
21.	5	4	3	4	4	4	3	4	31	3,88
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
23.	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4,75
24.	4	4	4	4	2	4	4	3	29	3,63
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
26.	5	5	4	5	3	5	5	2	34	4,25
27.	4	4	4	3	4	3	4	4	30	3,75
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
29.	4	5	5	4	4	4	4	2	32	4,00
30.	5	5	5	5	4	3	5	3	35	4,38
31.	4	4	4	3	3	4	3	3	28	3,50
32.	4	4	4	5	4	3	4	3	31	3,88
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
34.	4	4	4	5	4	4	5	3	33	4,13
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
36.	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4,13
37.	4	5	4	5	4	5	5	4	36	4,50
38.	5	5	3	4	4	3	5	4	33	4,13
39.	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3,75
40.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
41.	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,88
42.	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,13

43.	4	4	3	4	5	5	5	4	34	4,25
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
45.	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
46.	4	3	3	4	3	4	5	4	30	3,75
47.	3	3	3	3	3	3	5	4	27	3,38
48.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
49.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
51.	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,13
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
53.	5	5	3	5	5	4	5	5	37	4,63
54.	5	4	3	5	5	4	5	5	36	4,50
55.	5	4	3	5	5	4	5	5	36	4,50
56.	4	5	3	4	4	4	5	5	34	4,25
57.	5	5	3	5	5	4	5	5	37	4,63
58.	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4,25
59.	4	5	4	5	4	4	4	3	33	4,13
60.	5	4	4	4	4	4	5	4	34	4,25
61.	4	5	5	4	4	5	4	4	35	4,38
62.	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
63.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
65.	4	5	5	4	4	3	4	2	31	3,88
66.	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4,25
67.	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4,25
68.	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,88
69.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
70.	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
71.	4	4	4	5	5	4	4	5	35	4,38
72.	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3,63
73.	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3,63
74.	4	3	3	4	3	5	4	2	28	3,50
75.	5	5	4	5	4	4	4	3	34	4,25
76.	5	5	4	5	4	3	3	4	33	4,13
77.	5	5	4	5	5	3	4	3	34	4,25
78.	5	5	4	4	4	3	4	3	32	4,00
79.	5	4	4	5	4	3	4	3	32	4,00
80.	4	4	4	5	4	3	4	3	31	3,88
81.	5	4	4	5	5	2	4	3	32	4,00
82.	4	3	3	4	4	5	5	4	32	4,00
83.	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3,75
84.	3	4	4	4	4	4	4	3	30	3,75
85.	3	5	4	4	5	4	4	4	33	4,13
86.	4	5	4	4	4	3	4	4	32	4,00

87.	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,88
88.	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3,75
89.	3	4	4	5	4	3	3	3	29	3,63
90.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
91.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
92.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
93.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
94.	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4,25
95.	2	4	4	4	4	4	4	2	28	3,50
96.	2	4	4	4	4	4	4	2	28	3,50
97.	4	5	4	5	4	4	4	2	32	4,00
98.	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3,75
99.	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3,75
100.	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4,75
101.	5	4	5	5	5	4	4	5	37	4,63
102.	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4,63
103.	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,13
104.	4	5	5	5	5	4	4	5	37	4,63



Responden	Kompleksitas Tugas					Jumlah	Rata-rata
	KT 1	KT 2	KT 3	KT 4	KT 5		
1.	5	4	4	4	4	21	4,20
2.	3	3	3	3	2	14	2,80
3.	2	4	3	3	4	16	3,20
4.	2	3	4	4	3	16	3,20
5.	4	4	4	4	4	20	4,00
6.	4	4	4	4	4	20	4,00
7.	4	4	3	5	4	20	4,00
8.	4	4	4	4	4	20	4,00
9.	1	2	2	1	2	8	1,60
10.	3	3	3	3	3	15	3,00
11.	4	4	4	4	4	20	4,00
12.	5	5	5	5	5	25	5,00
13.	5	5	5	4	4	23	4,60
14.	4	4	4	4	4	20	4,00
15.	4	4	4	4	4	20	4,00
16.	4	4	4	5	4	21	4,20
17.	4	4	4	5	4	21	4,20
18.	4	4	4	4	4	20	4,00
19.	4	4	4	4	4	20	4,00
20.	4	4	4	4	4	20	4,00
21.	4	3	4	5	4	20	4,00
22.	4	4	4	4	4	20	4,00
23.	4	4	4	4	5	21	4,20
24.	4	4	4	4	4	20	4,00
25.	4	4	4	4	4	20	4,00
26.	5	5	5	5	4	24	4,80
27.	5	5	4	5	4	23	4,60
28.	4	4	4	4	4	20	4,00
29.	4	4	4	4	4	20	4,00
30.	5	4	3	3	4	19	3,80
31.	3	3	3	3	3	15	3,00
32.	4	4	4	4	4	20	4,00
33.	4	4	3	4	3	18	3,60
34.	4	4	4	4	4	20	4,00
35.	4	4	4	4	4	20	4,00
36.	4	4	4	4	4	20	4,00
37.	4	4	4	4	4	20	4,00
38.	3	3	4	3	4	17	3,40
39.	4	4	3	4	4	19	3,80
40.	4	3	3	3	3	16	3,20
41.	3	4	3	3	3	16	3,20
42.	4	3	3	4	3	17	3,40

43.	4	5	4	4	4	21	4,20
44.	4	4	4	4	4	20	4,00
45.	3	3	3	3	3	15	3,00
46.	4	4	4	4	4	20	4,00
47.	5	5	5	5	5	25	5,00
48.	4	4	4	4	4	20	4,00
49.	4	4	4	4	4	20	4,00
50.	4	4	4	4	4	20	4,00
51.	4	4	4	4	4	20	4,00
52.	4	4	3	4	4	19	3,80
53.	4	4	3	4	3	18	3,60
54.	4	4	3	4	3	18	3,60
55.	4	4	3	4	3	18	3,60
56.	4	4	3	4	3	18	3,60
57.	4	4	3	4	3	18	3,60
58.	4	4	4	5	4	21	4,20
59.	5	4	4	4	4	21	4,20
60.	5	5	4	4	4	22	4,40
61.	4	5	4	4	4	21	4,20
62.	5	5	5	5	5	25	5,00
63.	4	4	4	4	4	20	4,00
64.	4	4	3	3	3	17	3,40
65.	5	4	4	4	4	21	4,20
66.	4	4	4	4	4	20	4,00
67.	4	4	4	4	4	20	4,00
68.	4	4	4	4	4	20	4,00
69.	4	4	4	4	4	20	4,00
70.	5	5	5	4	5	24	4,80
71.	4	4	4	4	4	20	4,00
72.	4	4	4	4	4	20	4,00
73.	5	4	4	4	4	21	4,20
74.	4	4	4	4	4	20	4,00
75.	4	4	4	4	4	20	4,00
76.	4	4	4	4	3	19	3,80
77.	4	4	4	2	2	16	3,20
78.	4	4	4	3	3	18	3,60
79.	4	4	4	3	3	18	3,60
80.	4	3	3	3	2	15	3,00
81.	4	3	3	2	2	14	2,80
82.	4	4	4	4	3	19	3,80
83.	5	4	4	4	4	21	4,20
84.	3	3	3	3	3	15	3,00
85.	4	4	4	4	4	20	4,00
86.	4	4	4	5	4	21	4,20

87.	4	4	4	4	4	20	4,00
88.	4	4	4	4	4	20	4,00
89.	5	5	3	4	4	21	4,20
90.	4	4	4	4	4	20	4,00
91.	4	4	4	4	4	20	4,00
92.	4	4	4	4	4	20	4,00
93.	4	4	4	4	4	20	4,00
94.	4	5	4	4	5	22	4,40
95.	4	4	4	4	4	20	4,00
96.	4	4	4	4	4	20	4,00
97.	4	4	4	4	4	20	4,00
98.	4	4	4	4	4	20	4,00
99.	4	4	4	4	4	20	4,00
100.	4	4	4	5	4	21	4,20
101.	5	5	4	4	5	23	4,60
102.	4	4	4	4	5	21	4,20
103.	4	4	4	4	4	20	4,00
104.	4	4	5	4	4	21	4,20



Responden	Efektivitas Sistem Informasi Keuangan Daerah								Jumlah	Rata-rata
	ESIKD 1	ESIKD 2	ESIKD 3	ESIKD 4	ESIKD 5	ESIKD 6	ESIKD 7	ESIKD 8		
1.	3	3	4	4	3	4	3	3	27	3,38
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
3.	4	3	2	3	4	4	3	2	25	3,13
4.	3	3	2	2	2	2	3	3	20	2,50
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
9.	1	2	1	1	1	2	1	1	10	1,25
10.	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3,13
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
13.	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4,25
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
15.	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,88
16.	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4,13
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
21.	4	4	4	3	5	5	5	4	34	4,25
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
23.	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4,75
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
26.	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
31.	3	3	4	4	3	3	4	3	27	3,38
32.	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4,25
33.	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3,25
34.	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,13
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
36.	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4,25
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
38.	4	3	5	5	5	4	4	4	34	4,25

39.	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
40.	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3,88
41.	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,13
42.	3	3	4	4	3	4	3	4	28	3,50
43.	3	5	5	5	5	4	4	4	35	4,38
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
45.	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
46.	3	3	3	3	4	4	4	3	27	3,38
47.	5	5	4	5	4	5	4	4	36	4,50
48.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
49.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
51.	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4,13
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
53.	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,88
54.	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,88
55.	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,88
56.	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,88
57.	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,88
58.	4	3	5	4	4	4	4	4	32	4,00
59.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
60.	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4,25
61.	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4,25
62.	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
63.	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3,75
64.	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4,63
65.	4	4	4	5	4	3	4	4	32	4,00
66.	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,13
67.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
68.	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,88
69.	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4,25
70.	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
71.	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4,38
72.	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4,25
73.	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
74.	3	3	4	4	4	3	4	4	29	3,63
75.	4	3	5	5	5	4	5	4	35	4,38
76.	5	4	4	4	4	3	3	3	30	3,75
77.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
78.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
79.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00

80.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
81.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
82.	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,25
83.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
84.	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3,75
85.	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4,25
86.	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4,25
87.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
88.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
89.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
90.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
91.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
92.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
93.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
94.	4	5	4	5	5	4	4	4	35	4,38
95.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
96.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
97.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
98.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
99.	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
100.	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4,25
101.	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4,50
102.	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4,88
103.	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,13
104.	4	4	4	5	5	4	5	4	35	4,38

الجامعة الإسلامية
الاستاذ الدكتور

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_TP	104	6,00	25,00	18,6154	3,20287
TOTAL_PK	104	11,00	35,00	26,7404	3,55537
TOTAL_DK	104	11,00	38,00	31,6827	3,59413
TOTAL_KT	104	8,00	25,00	19,6154	2,45467
TOTAL_ESIKD	104	10,00	40,00	32,0481	3,89269
Valid N (listwise)	104				



LAMPIRAN 5
Hasil Uji Instrumen Data

Uji Validitas Tingkat Pendidikan

		Correlations					
		TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TOTAL_TP
TP1	Pearson Correlation	1	.636**	.646**	.382**	.321**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	n	104	104	104	104	104	104
TP2	Pearson Correlation	.636**	1	.449**	.414**	.366**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	n	104	104	104	104	104	104
TP3	Pearson Correlation	.646**	.449**	1	.353**	.409**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	n	104	104	104	104	104	104
TP4	Pearson Correlation	.382**	.414**	.353**	1	.537**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	n	104	104	104	104	104	104
TP5	Pearson Correlation	.321**	.366**	.409**	.537**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	n	104	104	104	104	104	104
TOTAL_TP	Pearson Correlation	.826**	.768**	.791**	.680**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	n	104	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Pengalaman Kerja

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	TOTAL_PK
PK1	Pearson	1	.359**	.650**	.701**	.659**	.402**	.227*	.790**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.020	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104
PK2	Pearson	.359**	1	.247*	.359**	.352**	.478**	.200*	.648**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.000	.000	.000	.042	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104
PK3	Pearson	.650**	.247*	1	.516**	.479**	.331**	.180	.673**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.000	.000	.001	.067	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104
PK4	Pearson	.701**	.359**	.516**	1	.593**	.473**	.265**	.777**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104
PK5	Pearson	.659**	.352**	.479**	.593**	1	.375**	.276**	.749**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.005	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104
PK6	Pearson	.402**	.478**	.331**	.473**	.375**	1	.292**	.708**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.003	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104
PK7	Pearson	.227*	.200*	.180	.265**	.276**	.292**	1	.527**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.020	.042	.067	.007	.005	.003		.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104
TOTAL_PK	Pearson	.790**	.648**	.673**	.777**	.749**	.708**	.527**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	n	104	104	104	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations								
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	TOTAL_DK
DK1	Pearson Correlation	1	.481**	.234*	.516**	.461**	.287**	.397**	.338**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104	104
DK2	Pearson Correlation	.481**	1	.571**	.525**	.495**	.280**	.396**	.093	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.347	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104	104
DK3	Pearson Correlation	.234*	.571**	1	.345**	.408**	.309**	.169	.044	.560**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.000	.000	.001	.086	.656	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104	104
DK4	Pearson Correlation	.516**	.525**	.345**	1	.554**	.249*	.439**	.153	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.011	.000	.121	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104	104
DK5	Pearson Correlation	.461**	.495**	.408**	.554**	1	.369**	.462**	.388**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104	104
DK6	Pearson Correlation	.287**	.280**	.309**	.249*	.369**	1	.469**	.273**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.001	.011	.000		.000	.005	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104	104
DK7	Pearson Correlation	.397**	.396**	.169	.439**	.462**	.469**	1	.243*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.086	.000	.000	.000		.013	.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104	104

DK8	Pearson Correlation	.338**	.093	.044	.153	.388**	.273**	.243*	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.347	.656	.121	.000	.005	.013		.000
	n	104	104	104	104	104	104	104	104	104
TOTAL_DK	Pearson Correlation	.705**	.704**	.560**	.687**	.783**	.617**	.665**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	n	104	104	104	104	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kompleksitas Tugas

Correlations

		KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	TOTAL_KT
KT1	Pearson Correlation	1	.703**	.576**	.569**	.482**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	n	104	104	104	104	104	104
KT2	Pearson Correlation	.703**	1	.627**	.574**	.635**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	n	104	104	104	104	104	104
KT3	Pearson Correlation	.576**	.627**	1	.557**	.671**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	n	104	104	104	104	104	104
KT4	Pearson Correlation	.569**	.574**	.557**	1	.670**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	n	104	104	104	104	104	104
KT5	Pearson Correlation	.482**	.635**	.671**	.670**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	n	104	104	104	104	104	104

TOTAL_KT	Pearson	.801**	.845**	.824**	.825**	.843**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	n	104	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan

Case Processing Summary

		n	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	5

Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja

Case Processing Summary

		n	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	7

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		n	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	8

Uji Reliabilitas Kompleksitas Tugas

Case Processing Summary

		n	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	5

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
n		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06436481
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.079
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.515	2.127		-.712	.478		
	TOTAL_TP	.007	.085	.006	.084	.933	.574	1.742
	TOTAL_PK	.263	.079	.241	3.327	.001	.543	1.842
	TOTAL_DK	.416	.076	.385	5.495	.000	.580	1.724
	TOTAL_KT	.672	.099	.424	6.808	.000	.732	1.365

- a. Dependent Variable: TOTAL_ESIKD

Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.673	1.395		1.915	.058		
	TOTAL_TP	.059	.056	.137	1.050	.296	.574	1.742
	TOTAL_PK	-.035	.052	-.090	-.670	.504	.543	1.842
	TOTAL_DK	.014	.050	.037	.281	.779	.580	1.724
	TOTAL_KT	-.089	.065	-.159	-1.374	.173	.732	1.365

a. Dependent Variable: RESID



LAMPIRAN 7
Analisis Regresi Berganda

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.848 ^a	.719	.707	2.10566	.719	63.254	4	99	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KT, TOTAL_PK, TOTAL_DK, TOTAL_TP

b. Dependent Variable: TOTAL_ESIKD

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.515	2.127		-.712	.478		
	TOTAL_TP	.007	.085	.006	.084	.933	.574	1.742
	TOTAL_PK	.263	.079	.241	3.327	.001	.543	1.842
	TOTAL_DK	.416	.076	.385	5.495	.000	.580	1.724
	TOTAL_KT	.672	.099	.424	6.808	.000	.732	1.365

a. Dependent Variable: TOTAL_ESIKD