

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Desentralisasi Pengambilan Keputusan

Desentralisasi adalah pendelegasian wewenang dalam membuat keputusan dan kebijakan kepada manajer atau orang-orang pada level bawah pada suatu organisasi. Pada sistem pemerintahan yang terbaru tidak lagi menerapkan sistem pemerintahan sentralisasi, melainkan sistem otonomi daerah atau otda yang memberikan wewenang kepada pemerintah daerah untuk mengambil kebijakan yang tadinya diputuskan seluruhnya oleh pemerintah pusat.

Ada dua definisi desentralisasi menurut Cawson dan Saunders (2001) dalam Meizar (2005). Pertama, desentralisasi menggambarkan pengalihan tugas operasional ke pemerintahan lokal. Kedua, desentralisasi menggambarkan pendelegasian atau devolusi kewenangan pembuatan keputusan kepada pemerintah yang tingkatannya lebih rendah. Dengan demikian, pada dasarnya desentralisasi merupakan wahana dalam rangka memampukan masyarakat daerah/lokal.

Adapun mengenai tujuan dari desentralisasi yang berdasarkan kepada landasan filosofis bagi penyelenggaraan pemerintah daerah sebagaimana yang dimaksud oleh Gie dan Kaho, (2001) dalam <http://assyariabdullah.wordpress.com>

Desentralisasi dan konsekuensinya adalah:

a. Dilihat dari sudut politik sebagai permainan kekuasaan desentralisasi

- b. Dalam bidang Politik, desentralisasi dianggap sebagai pendemokrasian, dalam rangka menarik minat rakyat untuk berpartisipasi dalam pemerintahan.
- c. Dari perspektif teknik organisatoris pemerintah desentralisasi dimaksud untuk mencapai efisiensi.
- d. Dari sudut kultur desentralisasi diharapkan perhatian sepenuhnya ditumpahkan kepada daerah, seperti, geografi, ekonomi, politik, kondisi masyarakat, kultur.
- e. Diharapkan pemerintah daerah lebih memfokuskan pembangunan di daerah tersebut.

Desentralisasi sebenarnya bermaksud untuk mengurangi beban negara yang berlebihan dan tidak semestinya. Desentralisasi merekomendasikan berbagai hak, wewenang, tugas dan tanggungjawab dengan masyarakat (baik terorganisir maupun tidak) dalam mengurus dan memberikan pelayanan publik agar tidak semakin jelek. Bahkan memberikan rekomendasi agar rakyat diperbolehkan mengurus dirinya sendiri ; dan tidak selalu menyerahkan segala urusannya kepada negara.

Menurut Rumini (2009) keunggulan desentralisasi yaitu:

- a. Manajemen puncak dibebaskan dari pemecahan persoalan sehari-hari yang banyak sehingga memiliki peluang untuk berkonsentrasi pada strategi,

- b. Manajemen tingkat lebih rendah umumnya memiliki informasi yang lebih terperinci dan lebih baru mengenai kondisi setempat dibandingkan dengan para manajer puncak.
- c. Pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada manajer pada tingkat yang lebih rendah membuat mereka dapat lebih cepat memberikan respon kepada para pegawai.
- d. Desentralisasi memberikan pengalaman pengambilan keputusan kepada para manajer tingkat lebih rendah yang nantinya diperlukan jika mereka dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi.
- e. Pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada manajer tingkat lebih rendah sering kali meningkatkan motivasi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan tingkat retensi karyawan serta membaiknya kinerja.

Menurut Rumini (2009) kelemahan desentralisasi yaitu:

- a. Manajer pada tingkat yang lebih rendah mungkin membuat keputusan tanpa sepenuhnya memahami deskripsi besar (menyeluruh). Meskipun biasanya memiliki lebih sedikit informasi detail mengenai operasi lokal ketimbang para manajer tingkat yang lebih rendah, manajer puncak biasanya memiliki lebih banyak informasi.
- b. Kurangnya strategi dan komunikasi secara efektif keseluruhan organisasi melalui penggunaan sistem

- d. Sulitnya menyebarkan gagasan yang inovatif.

2. Implementasi SIKD

Implementasi adalah proses untuk memastikan terlaksananya suatu kebijakan dan tercapainya kebijakan tersebut. (www.implementasi.com.)

Model Implementasi Kebijakan:

- a. Kebijakan yang diinginkan (*idealized policy*); pola interaksi yang dikehendaki dan apa yang hendak diubah oleh suatu kebijakan.
- b. Kelompok sasaran (*target group*); sekelompok masyarakat yg hendak dipengaruhi dan diubah.
- c. Organisasi pelaksana (*implementing organisation*); sebuah satuan birokrasi pemerintah yang bertanggungjawab atas kebijakan tertentu.
- d. Faktor lingkungan (*environmental factors*); unsur-unsur lingkungan kebijakan yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan.

Proses implementasi yaitu:

- a. Memantau kegiatan harian dalam pelaksanaan kebijakan.
- b. Penilaian kegiatan dan kepuasan klien dengan layanan yang diberikan.

3. Adaptasi Pegawai

Adaptasi adalah proses dimana dimensi fisiologis dan psikososial berubah dalam berespon terhadap stress. Karena banyak stress tidak dapat dihindari, promosi kesehatan sering difokuskan pada adaptasi individu, keluarga atau

perkembangan, emosional, intelektual, sosial dan spiritual. Sumber adaptif terdapat dalam setiap dimensi ini. Oleh karenanya, ketika mengkaji adaptasi klien terhadap stress, pegawai harus mempertimbangkan individu secara menyeluruh. (<http://lensaprofesi.blogspot.com/2008/11/stres-dan-adaptasi>).

Karakteristik adaptasi adalah:

- a. Dapat mempertahankan keseimbangan
- b. Adaptasi memerlukan waktu
- c. Kemampuan adaptasi berbeda untuk tiap individu
- d. Adaptasi melelahkan dan untuk itu perlu bantuan dari orang lain

4. Desain SIKD

Desain SIKD adalah rancangan atau rencana dalam sistem informasi keuangan daerah. Tujuan desain ini untuk mempermudah dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal yang sangat penting adalah penggunaan desain strategis dalam mengelola aparat pemerintah daerah. Sistem pemerintahan daerah memang akan selalu bergerak dari orientasi demokrasi lokal menuju efisiensi struktural dan sebaliknya ([http://netsains.com/2009/07/reformasi pemerintah daerah dalam pembangunan di Indonesia](http://netsains.com/2009/07/reformasi-pemerintah-daerah-dalam-pembangunan-di-Indonesia)).

Risiko akibat desain kurang baik yang dihadapi oleh organisasi sektor publik terkait dengan:

- a. Kemungkinan terjadi perubahan politik yang tidak menguntungkan.
- b. Kemungkinan terjadi perubahan politik dan ekonomi regional dan internasional seperti krisis ekonomi dalam organisasi, depresi ekonomi

- c. Kemungkinan terjadi kriminalitas ekonomi pegawai.
- d. Kemungkinan terjadi kegagalan hukum yang berimplikasi pada keuangan, seperti penyelewengan dana.
- e. Kemungkinan terjadi bencana kemanusiaan.

5. Kepuasan Pegawai Aparat Pemda

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri. Menurut Sulistiyani (2003 : 223) dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasi.buan (2001:34) dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>. mengemukakan kinerja (prestasi kerja) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mink (1993:76) dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki

6. Kinerja pegawai aparat pemda

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) dalam www.wikipedia.org/Kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan pegawai
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan pegawai dengan organisasi

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situational*) yang dihadapi.

B. Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

1. Desentralisasi Pengambilan Keputusan, Adaptasi Pegawai Aparat Pemda, Implementasi SIKD

a. Desentralisasi Pengambilan Keputusan dan Adaptasi Pegawai Aparat Pemda

Implementasi otonomi daerah menuntut semua pihak untuk melakukan perubahan dan pemahaman tentang tugas pemerintah daerah. Pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya secara tertib, transparan dan akuntabel. Dalam pelaksanaan otonomi daerah tersebut diperlukan sumber daya manusia yang baik, faktor keuangan yang cukup, faktor peralatan yang memadai serta faktor organisasi dan manajemen yang baik.

Untuk mengimplementasikan sistem informasi terkadang masih terbatas, karena beberapa faktor berikut:

- 1) Terbatasnya tenaga ahli dalam bidang informasi dan akuntansinya yang dimiliki pemerintah daerah.
- 2) Kegiatan dan jasa pemerintah umumnya tidak dapat diukur dalam pengertian per output.

Dalam era sekarang ini, mewujudkan pemerintahan yang baik adalah menjadi suatu hal yang harus dipenuhi. Karakteristik pelaksanaan pemerintahan yang baik (Halim, 2007 dalam Nur, 2009) meliputi beberapa hal:

- 1) Akuntabilitas yang diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya.

- 2) Keterbukaan dan transparansi dalam arti masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan, tetapi juga ikut berperan dalam proses perumusannya.
- 3) Ketaatan pada hukum, dalam arti seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten.
- 4) Partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintah umum dan pembangunan.

Desentralisasi pada level kota/kabupaten mempunyai kecenderungan untuk mencapai tingkat pemberdayaan yang baik. Secara umum, pemerintah kabupaten/kota adalah tingkat pemerintah yang mempunyai daya jangkau yang dekat dengan masyarakat lokal, namun mempunyai daya wilayah yang cukup untuk memberdayakan sumber daya lokal. Hal ini berarti bahwa pemerintah kabupaten/kota merupakan kunci penting sebagai basis dari pengembangan tata pemerintahan lokal dan pemberdayaan pada tingkat kabupaten/kota mempunyai fungsi penting terhadap masyarakat lokal yang turut serta dalam tata pemerintahan lokal. Sementara itu, desentralisasi pada tingkat provinsi dalam banyak hal bertujuan untuk mencapai pembangunan ekonomi di tingkat provinsi dan pembangunan kapasitas untuk mendukung dan membantu desentralisasi di tingkat kabupaten/kota (Piliang, 2003) dalam <http://rechtboy.wordpress.com/2007/08/19/desentralisasi-indonesia-memupuk-demokrasi-dan-penciptaan-tata-pemerintahan-lokal>. Pelimpahan wewenang yang terdesentralisasi di tingkat kabupaten/kota

para manajer atau bawahan diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan. Suatu kantor pemda apabila desentralisasi pengambilan keputusan meningkat maka berpengaruh terhadap adaptasi pegawai pemda. wewenang dan otoritas mengambil keputusan.

Desentralisasi aparat pemda mempunyai wewenang dan otoritas mengambil keputusan pada kondisi ini para aparat mampu mengambil keputusan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan lokal dan para pegawai secara cepat merespon perubahan situasi yang terjadi. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya Scoott dan Bruce (1994); Tsai (2001); Abernethy dan Bouwens (2005) dalam Dona, dkk (2008) yang menemukan bahwa desentralisasi pengambil keputusan secara langsung mempengaruhi adaptasi pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Dona, dkk (2008) pada aparat Pemda yang tercakup dalam Badan Koordinasi Wilayah Pembangunan Lintas Kabupaten/Kota Wilayah I Propinsi Jawa Tengah yang terdiri dari Kota Semarang, Salatiga, Kabupaten Purwodasi, Jepara, dan Rembang. Hasil yang didapat oleh Dona, dkk (2008) adalah desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap adaptasi pegawai. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Osborne dan Gaebler (1992) dalam Dona, (2008) menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan struktur desentralisasi jauh

Jika desentralisasi pengambilan keputusan tinggi maka adaptasi pegawai meningkat. Bawahan harus mempunyai kemampuan desentralisasi tinggi untuk pengambilan keputusan.

Sesuai dengan telaah teoritis dan beberapa penelitian yang ada tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis yang pertama yaitu:

H₁: Desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap adaptasi pegawai penda.

b. Desentralisasi Pengambilan Keputusan dan Implementasi SIKD

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abernethy dan Bouwens, (2005) dalam Dona, dkk (2008) menyatakan desentralisasi pengambilan keputusan tidak terbukti berpengaruh terhadap diterimanya implementasi SIKD. Hal ini disebabkan kemungkinan fenomena yang terjadi di Indonesia, di mana dengan diterapkannya desentralisasi pengambilan keputusan mengakibatkan bergantinya regulasi atau undang-undang yang mengatur pembaruan sistem. Perubahan pegawai cenderung mengalami ketidakjelasan tugas, peran dan tujuan dalam kinerja mereka sehubungan dengan perubahan sistem sehingga mengakibatkan sulitnya penerimaan implementasi SIKD. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila desentralisasi pengambilan keputusan rendah maka implementasi SIKD menurun.

Argumentasi teoritis yang mendukung bahwa hubungan antara struktur otoritas dengan penggunaan SIKD dalam manajemen keputusan adalah negatif sebagaimana dinyatakan Abernathy dan Stoelwinder (1995) dalam Muchamad

(2006). Jika melihat organisasi dapat dilihat bahwa organisasi yang memiliki

dalam dirinya melekat otoritas informal cenderung untuk tidak berkesimpulan bahwa informasi yang disediakan oleh SIKD merupakan informasi relevan bagi pembuat atau manajemen keputusan yang mereka ambil. Ini terjadi karena pemahaman mereka tentang peran akuntansi dalam perumusan dan pembuatan keputusan tidak begitu optimal. Situasi ini menimbulkan ketiadaan orientasi manajerial pada pimpinan yang juga berpengaruh terhadap penggunaan SIKD dalam manajemen keputusan.

Jika desentralisasi pengambilan keputusan rendah maka mempengaruhi implementasi menjadi rendah. Hasil penelitian Dona, dkk (2008) menyatakan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh negatif terhadap implementasi SIKD..

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat diturunkan hipotesis yang kedua yaitu:

H₂: Desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh negatif terhadap implementasi SIKD.

c. Desentralisasi Pengambilan Keputusan dan Implementasi SIKD dimediasi Adaptasi Pegawai Aparat Pemda

Desentralisasi pengambilan keputusan mengakibatkan perubahan kondisi pada suatu organisasi. Pada kondisi seperti ini para pegawai dan manajer dituntut untuk mampu merespon perubahan-perubahan situasi lokal yang terjadi. Mereka harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan tersebut. Desentralisasi pengambilan keputusan terhadap diterimanya implementasi SIKD mengakibatkan aparat pemda dituntut untuk

beradaptasi terhadap implementasi SIKD. Pengertian adaptasi menurut Buss *et. al* (1998) dalam Dicky (2000) dalam Dona, dkk (2008) adalah satu karakteristik yang berkembang secara reliabel yang berarti kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah. Proses adaptasi dari para pegawai pemda membuktikan mampu diterimanya implementasi SIKD.

Berdasarkan hasil penelitian Abernethy (2005) dan Bouwens (2005) dalam Dona, dkk (2008) menjelaskan bahwa desentralisasi mempunyai pengaruh positif terhadap adaptasi dan adaptasi mengakibatkan sub unit manajer mampu menerima implementasi MAS (*Management Accounting Sistem*) secara efektif dan efisien. Mengacu pada definisi tersebut apabila dikaitkan dengan pemerintah daerah maka diasumsikan dengan adanya perubahan yang ada, adaptasi berperan sebagai variabel intervening yang memediasi desentralisasi pengambilan keputusan dan implementasi SIKD, dengan adanya adaptasi pegawai diharapkan implementasi SIKD dapat diterima oleh para pegawai aparat pemda.

Apabila desentralisasi pengambilan keputusan meningkat maka SIKD yang dimediasi oleh kemampuan adaptasi juga semakin meningkat. Karena semakin besar desentralisasi dalam pengambilan keputusan, adaptasi pegawai semakin diperlukan. Hasil penelitian Dona, dkk (2008) menyatakan pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap diterimanya implementasi

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga yaitu:

H₃: Pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap diterimanya implementasi SIKD dimediasi oleh kemampuan adaptasi para pegawai pemda.

2. Desentralisasi Pengambilan Keputusan, Keterlibatan Aparat Pemda dalam Desain SIKD, Implementasi SIKD

a. Desentralisasi Pengambilan Keputusan dan desain SIKD

Dalam penelitian ini dengan adanya desentralisasi pengambilan keputusan dapat berpengaruh nyata terhadap keterlibatan aparat pemda dalam merekonstruksi SIKD. Dengan adanya desentralisasi aparat pemda memiliki wewenang merekonstruksi dan menetapkan kembali SIKD yang baru sebagai ganti SIKD lama (MAKUDA) sesuai dengan kondisi daerahnya masing-masing.

Desentralisasi akan menjadikan para aparat pemda lebih tahu dan fokus pada kebutuhan lokal. Seiring dengan otoritas yang didelegasikan kepada aparat pemda (kepala dinas, kepala badan), mereka akan semakin bertanggung jawab untuk kinerja departemennya. Salah satu cara mencapai untuk hal ini adalah dengan menerapkan keterlibatan para pegawai mereka dalam mendesain sistem pada organisasi mereka. Hal ini menyatakan desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap keterlibatan aparat pemda dalam mendesain SIKD.

Kejelasan tujuan dapat menentukan suatu keberhasilan sistem karena individu dengan suatu kejelasan tujuan, target yang jelas dan paham bagaimana

mencapai tujuan, mereka dapat melaksanakan tugas dengan ketrampilan dan kompetensi yang dimiliki. Menurut Shied (1995) dalam Lyna dan Arifin (2007) dukungan manajemen puncak (atasan) dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya.

Pada sistem pemerintahan yang terbaru menerapkan sistem otonomi daerah yang memberikan sebagian wewenang yang tadinya harus diputuskan pada pemerintah pusat kini dapat diputuskan di tingkat pemerintah daerah atau pemda. Kelebihan sistem ini adalah sebagian besar keputusan dan kebijakan yang berada di daerah dapat diputuskan di daerah tanpa adanya campur tangan dari pemerintahan di pusat. Namun kekurangan dari sistem desentralisasi pada otonomi khusus untuk daerah adalah di mana wewenang tersebut hanya mementingkan kepentingan golongan dan kelompok serta digunakan untuk mencari keuntungan pribadi atau oknum. Hal tersebut terjadi karena sulit untuk dikontrol oleh pemerintah di tingkat pusat.

Desentralisasi akan menjadikan para aparat pemda lebih tahu dan fokus pada kebutuhan lokal. Seiring dengan otoritas yang didelegasikan kepada aparat pemda, mereka akan semakin bertanggung jawab untuk kinerja departemennya. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan menerapkan keterlibatan para pegawai dalam mendesain SIKD pada organisasi mereka. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Abernerthy dan Bouwens (2005) dalam Dona, dkk (2008).

Apabila kantor pemda mempunyai desentralisasi pengambilan keputusan

SIKD. Karena dalam desentralisasi pengambilan keputusan aparat pemda yang melaksanakan tugas tersebut, sehingga perlu dibuat adaptasi agar dalam mendesain SIKD lebih baik. Hasil penelitian Dona, dkk (2008) menyatakan desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap keterlibatan aparat pemda dalam mendesain SIKD.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat diturunkan hipotesis yang keempat yaitu:

H₄: Desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap keterlibatan aparat pemda dalam mendesain SIKD.

b. Desentralisasi Pengambilan Keputusan dan Implementasi SIKD dimediasi oleh Aparat dalam Desain SIKD

Keterlibatan desain SIKD berperan sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara desentralisasi pengambilan keputusan dan diterimanya implementasi SIKD. Desentralisasi pengambilan keputusan dapat berpengaruh terhadap implementasi SIKD, tetapi dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu melalui variabel keterlibatan desain SIKD terlebih dahulu kemudian ke implementasi SIKD. Logikanya semakin tinggi tingkat partisipasi pegawai dalam merekonstruksi SIKD maka akan semakin berpengaruh terhadap diterimanya implementasi SIKD.

Hal ini juga mendukung teori yang menyatakan bahwa adanya dukungan atas keterlibatan merekonstruksi desain sebuah sistem berpengaruh terhadap kesuksesan implementasi sistem karena adanya kekuasaan desentralisasi yang

Menurut Shield (2005) dalam Lyna dan Arifin (2007) menjelaskan bahwa pelatihan dalam desain, implementasi dan penggunaan suatu inovasi seperti adanya sistem baru memberikan kesempatan bagi organisasi untuk dapat mengartikulasi hubungan antara implementasi sistem baru tersebut dengan tujuan organisasi serta menyediakan suatu sarana bagi pengguna untuk dapat mengerti, menerima dan merasa nyaman dari perasaan tertekan atau perasaan khawatir dalam proses implementasi.

Penelitian Junes dan Holzer (2001) dalam Ferry dan Abdul (2005) menemukan bahwa tidak semua faktor rasional berpengaruh dalam implementasi kinerja. Faktor sumberdaya dan informasi merupakan dua faktor yang berpengaruh dalam tahap implementasi. Hal ini dikarenakan organisasi masih memerlukan informasi dan sumberdaya untuk mengevaluasi dan menganalisis kinerja agar dapat dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan. Selain faktor-faktor rasional tersebut, tujuan yang telah disepakati merupakan prasyarat utama untuk menggunakan informasi kinerja (Wholey, 1999 dalam Ferry dan Abdul, 2005). Penelitian ini didukung penelitian Wang (2002) dalam Ferry dan Abdul (2005) bahwa *performance goal* berdampak pada proses perencanaan strategik dan proses manajemen serta proses evaluasi kinerja karyawan. Dengan demikian, selain faktor informasi dan sumberdaya, orientasi tujuan juga berpengaruh terhadap implementasi informasi kinerja. Apabila kantor pemda memiliki desentralisasi pengambilan keputusan yang tinggi maka

mendesain SIKD. Karena untuk memperoleh desentralisasi pengambilan keputusan maka keterlibatan aparat pemda sangat diperlukan.

Atasan yang mendukung implementasi dengan memberi kebebasan para pegawai terbukti membantu diterimanya implementasi SIKD. Hasil ini sesuai dengan teori TRA (*Theory of Reasoned Action*) yang dikemukakan Fishben dan Ajzer (1975) dalam Dona, dkk (2008) mengenai sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan kegiatan yang beralasan dalam konteks penggunaan teknologi informasi, apabila dikaitkan dengan aparat pemda maka dapat terjadi adanya pengaruh desain SIKD.

Hal ini juga mendukung teori yang menyatakan bahwa adanya dukungan atas keterlibatan merekonstruksi desain sebuah sistem berpengaruh terhadap kesuksesan implementasi sistem karena adanya kekuasaan desentralisasi yang dimiliki atasan atas sumber daya yang dimilikinya. Hasil penelitian Dona, dkk (2008) yang menemukan bahwa pengaruh desain sistem memediasi secara positif desentralisasi pengambilan keputusan dan penerimaan implementasi sistem. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Abernthy (2005).

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat diturunkan hipotesis yang kelima yaitu:

H₅: Pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap diterimanya implementasi SIKD dimediasi oleh keterlibatan aparat pemda dalam mendesain SIKD.

3. Kepuasan dan Kinerja Aparat Pemda terhadap Implementasi SIKD

a. Kepuasan Pegawai dan Implementasi SIKD

Kepuasan kerja adalah konsep teori dan praktek yang penting karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kapasitas pemegang pekerjaan untuk berkinerja secara efektif dan untuk menghadapi tuntutan kerja dengan keberhasilan. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap kinerja individu tersebut karena pada umumnya suatu organisasi terfokus pada kinerja dan keuntungan, baik kinerja individu maupun kinerja organisasional. Kinerja merupakan faktor penentu keberlangsungan organisasi (Dollinger, 1997 dalam Dongoran, 2006 dalam Dian, 2009) dan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dan keefektifan pemimpin (Yulk, 2002 dalam Dongoran, 2006 dalam Dian, 2009).

Kepuasan diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki secara umum oleh orang atau individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003 dalam Dona, dkk 2008). Sikap tersebut akibat adanya persepsi masing-masing individu tersebut terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja antara lain: pekerjaan yang menantang, pekerjaan yang memberikan hasil reward yang pantas dan terdapat kondisi kinerja dan rekan kerja yang mendukung. Igbaria dan Tan (1997) dalam Dona, dkk (2008) mengungkapkan bahwa kepuasan pengguna atas teknologi informasi memiliki efek langsung atas kinerja. Menurut Abernethy (2005) dalam Dona, dkk (2008) saat pihak

akan mengakibatkan semakin besar diterimanya inovasi sistem informasi oleh pihak manajerial dan semakin besar pula kepuasan mereka atas sistem ini. Kepuasan cenderung mengarah pada peningkatan kinerja melalui manfaat yang diperoleh dari informasi yang disediakan bagi para pengguna.

Penerimaan implementasi sebuah sistem cenderung berhubungan positif dengan kepuasan pengguna. Penerimaan implementasi sistem oleh pengguna terhadap sistem yang dikembangkan akan memberikan keyakinan nyata bahwa sistem tersebut mampu memotivasi kinerja (Ives, 1984 dalam Dona, dkk 2008). Pada lingkungan aparat pemda, penerimaan implementasi SIKD merupakan wujud dari keyakinan para pegawai pemda terhadap SIKD bahwa SIKD sesuai dengan yang mereka harapkan dan yang mereka butuhkan. Hal ini mendukung penelitian Abernethy (2005) dalam Dona, dkk (2008) bahwa penerimaan implementasi sistem akan meningkatkan kepuasan pegawai.

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja (Schab & Cummings, 1970 dalam Dongoran, 2006 dalam Dian, 2009). Pengaruh tersebut positif karena individu yang puas atas pekerjaannya akan senang hati melakukan pekerjaan tersebut dan berupaya terus-menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga semakin profesional melaksanakan tugas di dalam organisasi yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja yang bersangkutan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Parker & Kleemeir (1951), Vroom (1960), Strauss (1968) dalam Dwi dan Bambang (2001) dalam Dian (2009) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja individual.

Kepuasan kerja dari masing-masing individu pekerja berlainan karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut. Kepuasan pekerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang yang relatif terhadap pekerjaannya, berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Rahmawati & Widagdo, 2001 dalam Naluri, 2008 dalam Dian, 2009).

Kepuasan kerja dipandang sebagai sisi lain dari tekanan yang merupakan dampak perselisihan dalam gaya evaluasi kinerja berbasis sistem informasi antara bawahan dan atasan. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Locke, 1975; Judge, 1993 dalam Vince dan Indra, 2002). Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang, dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk setiap bekerja pada lingkungan kerjanya, sehingga tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Proses pemikiran seseorang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang. Proses pemikiran yang menyimpang akan mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang, dan sebaliknya apabila proses pemikiran

menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan yang tinggi. Setiap karyawan pada umumnya mendambakan kepuasan atas pekerjaannya, meskipun rasa puas yang didambakan oleh masing-masing karyawan saling berbeda, sesuai dengan tingkatan rasa puas yang diinginkan masing-masing. Semakin sesuai suatu pekerjaan dipersepsikan oleh seseorang dengan sistem nilai yang ada pada dirinya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Luthans (1995) dalam Maulana dan Ainun (1999) menyatakan bahwa keputusan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, keputusan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat digunakan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Menurut Gilmer (1991) dalam Vince dan Indra (2002) berbagai faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang antara lain adalah keamanan kerja, faktor intrisik dari pekerjaan, dan aspek sosial dari pekerjaan. Seseorang yang merasakan keamanan kerja sesuai dengan yang dipersepsikannya akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian Yusnaini (2008) menyatakan bahwa pengaruh partisipasi pemakai terhadap kepuasan pemakai. Hal ini menunjukkan bahwa banyak

antara partisipasi pemakai dengan dukungan manajemen puncak dan pengaruh pemakai berpengaruh positif terhadap kepuasan pemakai SIKD.

Variabel kepuasan kerja merupakan indikator keberhasilan dan implementasi informasi dalam organisasi. Artinya, implementasi informasi, dapat dikatakan berhasil, jika dengan implementasi inovasi tersebut, mampu menghadirkan kepuasan kerja lebih baik, pegawai menjadi lebih komit pada organisasi dan dalam waktu bersamaan juga meningkatkan kinerjanya. Lebih lanjut, kepuasan kerja dan komitmen pegawai pada perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Suatu kantor pemda mempunyai implementasi SIKD yang tinggi maka kepuasan pegawai aparat pemda tinggi.

Seddon (1997) dalam Istianingsih dan Wiwik (2009) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi merupakan perilaku yang muncul akibat adanya keuntungan atas pemakaian sistem informasi tersebut. Perilaku yang ditimbulkan dari pemakaian sistem informasi ini dalam proses selanjutnya diharapkan akan memberi dampak terhadap kinerja individu. Keberhasilan sistem informasi suatu organisasi tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan (Goodhue, 1995 dalam Istianingsih dan Wiwik, 2009). Kepuasan-kepuasan pengguna akhir sistem informasi dapat dijadikan sebagai salah satu ukuran keberhasilan suatu sistem informasi (Doll dan Torkzadeh, 1988 dalam Istianingsih dan Wiwik, 2009).

Hasil penelitian Somers, dkk (2003) dalam Istianingsih dan Wiwik (2009) menunjukkan bahwa seluruh item yang terdapat dalam instrumen kepuasan pengguna memiliki validitas dan reliabilitas yang meyakinkan untuk mengukur keberhasilan suatu sistem informasi. Seddon dan Kiew (1996) dalam Istianingsih dan Wiwik (2009) telah melakukan pengujian mengenai pengaruh dari kualitas informasi ini terhadap kepuasan pengguna sistem informasi. Hasil pengujian mereka menunjukkan bahwa kualitas informasi berhubungan positif dengan kepuasan pengguna akhir sistem informasi.

Mengacu pada penelitian diatas apabila dikaitkan dengan implementasi SIKD maka diharapkan dengan adanya implementasi SIKD tersebut dapat meningkatkan kepuasan pegawai, karena aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (As'ad.1987: 45).

Jika penerimaan implementasi SIKD di kantor tinggi maka kepuasan para pegawai menjadi meningkat. Karena setiap sistem baru pasti memiliki keuntungan bagi karyawannya. Dalam penelitian Dona, dkk (2008) menyatakan penerimaan implementasi SIKD berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai aparat pemda.

Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. N

puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan dari organisasi. Walau kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Sondang, 1996:295) dalam <http://dansite.wordpress.com>

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas sehingga diturunkan hipotesis yang keenam yaitu:

H₆: Penerimaan implementasi SIKD berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai aparat pemda.

b. Implementasi SIKD dan Kinerja Pegawai

Menurut Dongoran (2006) dalam Dian (2009) meneliti tentang pengaruh sikap kerja terhadap kinerja. Hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama. Kinerja yang merupakan prestasi kerja individu selain dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Menurut Kalbery (1995) dalam David (2001) dalam Dona, dkk (2008) kinerja manajerial diartikan sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan melalui atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung. Penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara sistem inovasi dan kinerja. Hunton (1996) dalam Dona, dkk (2008) menggunakan metoda eksperimen menguji hubungan antara partisipasi dalam

desain sistem informasi, penggunaan sistem informasi dan kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Abernethy (2005) dalam Dona, dkk (2008) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara implementasi inovasi sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial.

Teori yang dikemukakan Macintosh (1994) dalam Dona, dkk (2008) menyatakan penerimaan implementasi sistem merupakan bagian yang sangat penting dalam spektrum mekanisme kontrol keseluruhan yang digunakan untuk memotivasi, mengukur, dan memberi sanksi tindakan-tindakan para manajer dan karyawan organisasi. Adanya penerimaan implementasi sistem mampu meningkatkan perencanaan dan kontrol aktivitas organisasi dengan lebih baik sehingga meningkatkan kinerja.

Dalam lingkungan penda penerimaan implementasi SIKD akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya. Konsekuensi penerimaan implementasi SIKD dapat membantu pekerjaan lebih efisien selaras dengan kesesuaian tugas, sehingga disimpulkan bahwa penerapan SIKD akan meningkatkan kinerja. Menurut Hunton (1996) dalam Dona, dkk (2008) penggunaan sistem informasi akan meningkatkan kinerja manajerial. Penerimaan implementasi sistem akan membantu para pegawai dalam melaksanakan kegiatan operasional kerja mereka, para pegawai cenderung akan memberdayakan implementasi sistem semaksimal mungkin sehingga secara otomatis akan menimbulkan kinerja mereka.

Kinerja merupakan pencapaian atas apa yang direncanakan, baik oleh pribadi maupun organisasi. Apabila

direncanakan, maka kinerja yang dilakukan terlaksana dengan baik. Apabila pencapaian melebihi apa yang direncanakan dapat dikatakan kinerjanya sangat bagus. Apabila pencapaian tidak sesuai dengan apa yang direncanakan atau kurang dari apa yang direncanakan, maka kinerjanya jelek.

Anwar (2000) dalam Fitria (2009) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Ambar (2003) dalam Fitria (2009) adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Maluyu (2001) dalam Fitria (2009) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mardiasmo (2002) dalam Nanies (2008) menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai basis evaluasi digunakan untuk menilai kinerja masa lalu sebagai dasar pelaksanaan keputusan-keputusan untuk pencapaian tujuan di masa yang akan datang.

Pengukuran prestasi sebagai alat penilaian kinerja dilakukan untuk:

- 1) Memberikan kepastian pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi.

- 2) Memastikan tercapainya skema yang disepakati.

- 3) Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan membandingkan skema

- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas pelaksanaan yang telah diukur dengan sistem pengukuran prestasi yang disepakati.
- 5) Menjadikan alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki prestasi kerja.
- 6) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- 7) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- 8) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan mengungkap permasalahan yang terjadi. Apabila suatu kantor pemda mempunyai implementasi SIKD yang tinggi maka kinerja pegawai aparat pemda juga tinggi.

Penerimaan implementasi SIKD terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini mendukung penelitian Igbaria dan Tan (1997) dalam Dona, dkk (2008) yang menemukan bahwa kepuasan pengguna atas teknologi informasi memiliki efek langsung atas kinerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Abernethy dan Bouwens (2005) dalam Dona, dkk (2008).

Menurut hasil penelitian Holmes dan Marsden (1996) dalam Bambang dan Osmad (2007) organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini organisasi mempunyai pengaruh terhadap penyusunan informasi dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Apabila penerimaan implementasi SIKD di setiap kantor tinggi maka kinerja pegawai menjadi tinggi. Karena penerimaan implementasi membuat

- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas pelaksanaan yang telah diukur dengan sistem pengukuran prestasi yang disepakati.
- 5) Menjadikan alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki prestasi kerja.
- 6) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- 7) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- 8) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan mengungkap permasalahan yang terjadi. Apabila suatu kantor pemda mempunyai implementasi SIKD yang tinggi maka kinerja pegawai aparat pemda juga tinggi.

Penerimaan implementasi SIKD terbukti berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini mendukung penelitian Igbaria dan Tan (1997) dalam Dona, dkk (2008) yang menemukan bahwa kepuasan pengguna atas teknologi informasi memiliki efek langsung atas kinerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Abernethy dan Bouwens (2005) dalam Dona, dkk (2008).

Menurut hasil penelitian Holmes dan Marsden (1996) dalam Bambang dan Osmad (2007) organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini organisasi mempunyai pengaruh terhadap penyusunan informasi dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Apabila penerimaan implementasi SIKD di setiap kantor tinggi maka kinerja pegawai menjadi tinggi. Karena penerimaan implementasi membuat kinerja pegawai untuk lebih baik. Menurut hasil penelitian Dona, dkk (2008)

menyatakan penerimaan implementasi SIKD berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai aparat pemda.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketujuh yaitu:

H₇: Penerimaan implementasi SIKD berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai aparat pemda.

4. Implementasi SIKD terhadap Kinerja Operasi Pegawai melalui Kepuasan pegawai Aparat Pemda

Teori yang dikemukakan Mawhinney (1990) dalam Dona, dkk (2008) menyatakan terdapat dua hal yang memiliki korelasi kuat dan konsisten dengan diterimanya implementasi sebuah sistem pemanfaatan teknologi yaitu kepuasan pengguna dan kinerja pada tingkat kompetensi sistem.

Menurut Strauss dan Syales yang dikutip Handoko (1992) dalam Dona, dkk (2008) kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologis dan pada gilirannya akan frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja

karyawan meningkat maka perputaran karyawan dan absensi menurun. Hal ini cenderung mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat.

Apabila kepuasan pegawai meningkat maka akan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Huston dan Price (1997) dalam Dona, dkk (2008) yang menguji kemungkinan adanya hubungan antara diterimanya MAS (*Management Accounting Sistem*) dan kinerja tak langsung, yang dioperasionalisasikan lewat kepuasan. Hal ini mendukung penelitian Abernethy (2005) dalam Dona, dkk (2008) yang menemukan bahwa kepuasan pegawai memediasi penerimaan implementasi sistem dengan kinerja pegawai.

Permasalahan sering terjadi saat lebih satu permintaan dari sumber yang berbeda yang menimbulkan suatu ketidakpastian pada karyawan (Pasewark dan Strawser, 1996 dalam Vince dan Indra 2002). Masalah ini dapat menimbulkan dampak yang akhirnya akan menimbulkan perasaan tidak aman dan gelisah bagi karyawan tersebut untuk tetap berada dilingkungan kerjanya.

Peran SIKD dalam fungsi manajemen keputusan adalah dengan penyediaan informasi yang dapat mereduksi ketidakpastian dalam proses pembuatan keputusan. SIKD juga dapat mendukung perumusan dan implementasi strategi, penyediaan informasi untuk koordinasi aktifitas organisasi dan memfasilitasi proses pembelajaran organisasi (Abernethy dan Brownell, 1999; Bouwen dan Abernathy: Simons, 1995 dalam Muchamad, 2006). Peran SIKD dalam kontrol keputusan mengacu pada teori agensi. Diasumsikan bahwa para individu tidak bertindak untuk dan demi kepentingan

terbaik organisasi, tetapi lebih pada kepentingan individu mereka sendiri. Karena itu manajemen puncak mengimplementasikan SIKD untuk meningkatkan probabilitas bahwa para individu akan bertindak sesuai dengan kepentingan, tujuan dan sasaran organisasi secara efektif dan efisien (Flamholz *et. al.* 1995 dalam Muchamad, 2006).

Menurut Ilyas (2001) dalam Tri (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu lebih lanjut. Dessler dikutip oleh Nurmianto (2003) dalam Tri (2007) kinerja merupakan penyelesaian tugas dan kewajiban yang dibebankan pada karyawan serta keluaran yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas kerja tertentu selama periode tertentu pula. Beberapa manfaat kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Menekan ketidakhadiran
- d. Menurunkan putaran karyawan
- e. Meningkatkan kualitas bauran karyawan

Menurut Harrison (1993) dalam Maulana dan Ainun (1999) menjelaskan bahwa dalam masyarakat dengan disparitas kekuasaan yang besar dan dengan sifat individualisme yang rendah, gaya evaluasi yang berbasis pada anggaran yang digunakan atasan dalam menilai kinerja bawahan berhubungan dengan tekanan kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi. Namun, dalam

masyarakat dengan disparitas kekuasaan yang rendah dan individuallitas yang tinggi, dia menemukan hasil yang sebaliknya.

Apabila kantor pemda mempunyai implementasi SIKD yang tinggi maka kinerja operasi para aparat pemda dimediasi oleh kepuasan kerja aparat pemda tinggi. Karena kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan kepuasan karyawan. Hasil penelitian Dona, dkk (2008) menyatakan pengaruh implementasi SIKD terhadap kinerja operasi para aparat pemda dimediasi oleh kepuasan kerja aparat pemda.

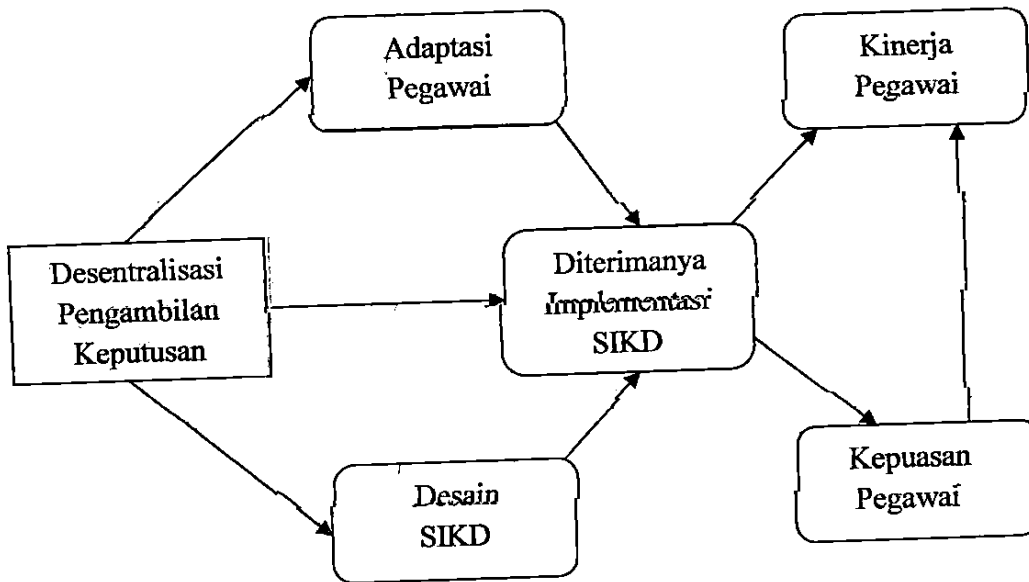
Suryo (2008) dalam Fitria (2009) menyatakan pengukuran kinerja adalah proses mencatat, mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dan anggaran dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan melalui produk, jasa ataupun suatu proses pelayanan publik.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₈: Pengaruh implementasi SIKD terhadap kinerja operasi para aparat pemda dimediasi oleh kepuasan kerja aparat pemda

C. Model Penelitian

Model Penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian