

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Uji Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah 21 Kantor, dinas dan badan koordinasi satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Sleman. Sehingga total sampel pada penelitian ini sebanyak 183.

2. Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden di kantor, dinas dan badan pada pemerintahan kota dan pemerintahan daerah di wilayah Sleman. Kantor, dinas dan badan koordinasi satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Sleman terdapat 21 instansi. Peneliti dalam menyebar kuesioner 10-15 kuesioner. Ke 21 instansi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dinas Kesehatan
- b. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga
- c. Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan
- d. Dinas Tenaga Kerja dan Sosial
- e. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
- f. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika

- h. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi
- i. Dinas Pekerja Umum dan Perumahan
- j. Dinas Pasar
- k. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
- l. Dinas Pengendalian Pertanahan Daerah
- m. Dinas Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah
- n. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
- o. Badan Kepegawaian Daerah
- p. Badan Kesatuan Bangsa, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana
- q. Inspektorat Kabupaten
- r. Sekertariat DPRD
- s. Kantor Lingkungan Hidup
- t. Kantor Perpustakaan Daerah
- u. Kantor Arsip Daerah

Kuesioner disebarakan secara langsung kepada responden. Kuesioner ditinggal kemudian diambil kembali sesuai dengan janji yang telah disepakati dengan responden. Waktu yang diperlukan untuk pengumpulan data selama 3 Minggu dimulai dari 12 April 2010 sampai dengan 3 Mei 2010. Kuesioner yang disebarakan berjumlah 220 kuesioner dan yang dikembalikan sejumlah 193 kuesioner, dengan tingkat *response rate* sebesar 87,7%. Sebanyak 10 kuesioner tidak dapat diikutsertakan dalam

analisis karena pengisian yang tidak lengkap, oleh karena itu jumlah data

yang bisa diolah untuk analisis adalah sebanyak 183 kuesioner. Secara lengkap data akan disajikan dalam tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Rincian Pengiriman Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner
- Kuesioner yang didistribusikan	220 kuesioner
- Kuesioner yang diterima (kembali)	193 kuesioner
- Kuesioner yang tidak kembali	27 kuesioner
- Kuesioner yang gugur (tidak lengkap pengisiannya) sehingga tidak dapat diolah	10 kuesioner
- Kuesioner yang lengkap	183 kuesioner
- Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>)	$(193 / 220) * 100\% = 87,7\%$
- Tingkat pengembalian yang bisa digunakan	$(183 / 220) * 100\% = 83,1\%$

Sumber : Data diolah, 2010

B. Uji Statistik Deskriptif

1. Deskripsi Variabel

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (desentralisasi pengambilan keputusan, adaptasi pegawai, pengaruh desain SIKD, penerimaan implementasi SIKD, kepuasan pegawai, kinerja pegawai) disajikan dalam tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya, rata-rata standar deviasi dapat dilihat pada tabel 4.2. Pada tabel tersebut disajikan kisaran teoritis yang merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoritis didesain dalam kuesioner dan kisaran sesungguhnya yaitu nilai terendah sampai nilai tertinggi atas bobot jawaban responden yang sesungguhnya.

Apabila nilai rata-rata jawaban tiap konstruk pada kisaran sesungguhnya dibawah rata-rata kisaran teoritis maka dapat disimpulkan bahwa desentralisasi

implementasi SIKD, kepuasan dan kinerja pegawai responden cenderung rendah. Jika nilai rata-rata kisaran sesungguhnya diatas rata-rata kisaran teoritis, maka desentralisasi pengambilan keputusan, adaptasi pegawai, desain SIKD, penerimaan implementasi SIKD, kepuasan dan kinerja pegawai cenderung tinggi.

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Desentralisasi	183	5	25	14,80	4,484
Adaptasi	183	7	20	15,02	2,194
Desain SIKD	183	5	24	12,77	4,775
Penerimaan SIKD	183	4	15	11,37	2,066
Kepuasan	183	3	15	9,07	2,514
Kinerja	183	11	44	29,61	5,851
Valid N (listwise)	183				

Sumber: Data diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.2 variabel desentralisasi pengambilan keputusan mempunyai kisaran bobot kisaran 5 sampai dengan 25 dengan rata-rata sebesar 14,80 dan standar deviasi sebesar 4,484. Nilai rata-rata jawaban konstruk kisaran desentralisasi pengambilan keputusan sesungguhnya diatas rata-rata kisaran, maka dapat disimpulkan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan terhadap responden adalah tinggi.

Variabel adaptasi pegawai mempunyai kisaran bobot jawaban antara 7 sampai dengan 20 dengan rata-rata 15,02. dan standar deviasi 2,194. Nilai rata-rata menunjukkan jawaban responden mempunyai variasi yang tinggi dan responden cenderung mengalami adaptasi yang tinggi. Kisaran konstruk pengaruh desain SIKD antara 5 sampai dengan 24 dengan rata-rata 12,77 dan standar deviasi

4,775. Rata-rata sesungguhnya jawaban responden atas konstruk desain SIKD di

atas rata-rata, hal ini menggambarkan responden penelitian mempunyai pengaruh desain SIKD yang tinggi.

Konstruk penerimaan implementasi SIKD mempunyai kisaran jawaban antara 4 sampai dengan 15 dengan rata-rata 11,37 dan standar deviasi 2,066. Rata-rata jawaban responden atas konstruk penerimaan implementasi SIKD di atas rata-rata, hal ini menggambarkan responden penelitian mempunyai penerimaan implementasi SIKD yang tinggi. Kisaran konstruk kepuasan pegawai antara 3 sampai dengan 15 dengan rata-rata 9,07 dan standar deviasi 2,514. Rata-rata jawaban responden atas konstruk kepuasan pegawai di atas rata-rata, hal ini menggambarkan responden penelitian mempunyai kepuasan yang tinggi

Variabel kinerja pegawai mempunyai kisaran teoritis bobot jawaban antara 11 sampai dengan 44 dengan rata-rata 29,61 dan standar deviasi 5,851. Responden dapat dikatakan mempunyai kinerja pegawai yang tinggi yang bervariasi, ada yang tinggi dan ada pula yang rendah, karena standar deviasi cukup besar, meskipun rata-rata sesungguhnya di atas rata-rata.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Desentralisasi Pengambilan Keputusan	0,841	Reliabel
2	Adaptasi Pegawai	0,708	Reliabel
3	Desain SIKD	0,930	Reliabel
4	Penerimaan Implementasi SIKD	0,864	Reliabel
5	Kepuasan Pegawai	0,913	Reliabel
6	Kinerja Pegawai		Reliabel

Variabel desentralisasi pengambilan keputusan, adaptasi pegawai, desain SIKD, penerimaan implementasi SIKD, kepuasan pegawai dan kinerja pegawai mempunyai nilai *cronbach alpha* diatas 0,6. Maka semua pertanyaan tentang variabel diatas adalah reliabel.

3. Uji Validitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
D1	0,833	0,000	Valid
D2	0,729	0,000	Valid
D3	0,813	0,000	Valid
D4	0,793	0,000	Valid
D5	0,756	0,000	Valid
A1	0,768	0,000	Valid
A2	0,691	0,000	Valid
A3	0,748	0,000	Valid
A4	0,716	0,000	Valid
DS1	0,891	0,000	Valid
DS2	0,848	0,000	Valid
DS3	0,901	0,000	Valid
DS4	0,896	0,000	Valid
DS5	0,882	0,000	Valid
P1	0,896	0,000	Valid
P2	0,901	0,000	Valid
P3	0,864	0,000	Valid
KP1	0,920	0,000	Valid
KP2	0,926	0,000	Valid
KP3	0,926	0,000	Valid
K1	0,642	0,000	Valid
K2	0,845	0,000	Valid
K3	0,766	0,000	Valid
K4	0,722	0,000	Valid
K5	0,801	0,000	Valid
K6	0,799	0,000	Valid
K7	0,781	0,000	Valid
K8	0,804	0,000	Valid
K9	0,851	0,000	Valid

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* (*pearson correlation*) antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu indikator pertanyaan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.4.

Uji validitas yang menggunakan koefisien korelasi dikatakan valid apabila memiliki korelasi yang berada pada kisaran $> 0,05$ (Imam, 2002 dalam Zakiyah, 2007 dalam Nuryudanti 2008). Berdasarkan hasil pengujian ada beberapa item pertanyaan yang memiliki faktor loading $< 0,05$ sehingga pernyataan-pernyataan tersebut tidak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur konstruk desentralisasi pengambilan keputusan, adaptasi pegawai, pengaruh desain SIKD, penerimaan implementasi SIKD, kepuasan pegawai dan kinerja pegawai adalah valid.

4. Uji Asumsi SEM

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap data yang digunakan dalam analisis model awal secara keseluruhan, dengan menggunakan AMOS 5.0. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.5 yang menyajikan nilai minimum, maksimum, *skewness*, *kurtosis*, *critical ratio* untuk masing-masing variabel dan total nilai *multivariate*

Tabel 4.5
Uji Normalitas Data
Sebelum Di Outlier
Assessment Of Normality (Group Number 1)

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KP3	1,000	5,000	-,043	-,236	-,232	-,640
KP2	1,000	5,000	-,001	-,004	-,277	-,764
KP1	1,000	5,000	-,195	-1,080	,032	,088
P1	1,000	5,000	-,844	-4,659	1,372	3,788
P2	1,000	5,000	-,806	-4,449	1,628	4,495
P3	1,000	5,000	-,439	-2,425	,300	,829
DS1	1,000	5,000	,270	1,492	-,993	-2,742
DS2	1,000	5,000	,151	,836	-,040	-,111
DS3	1,000	5,000	,105	,578	-,664	-1,834
DS4	1,000	5,000	,106	,586	-1,097	-3,028
DS5	1,000	5,000	,168	,925	-,682	-1,883
K9	1,000	5,000	-,261	-1,439	1,047	2,892
K8	1,000	5,000	-,049	-,269	-,011	-,031
K7	1,000	5,000	-,540	-2,982	,873	2,410
K6	1,000	5,000	-,056	-,310	,581	1,605
K5	1,000	5,000	-,280	-1,545	,372	1,027
K4	1,000	5,000	-,334	-1,847	,844	2,331
K3	1,000	5,000	-,392	-2,163	,722	1,993
K2	1,000	5,000	-,054	-,298	,291	,805
K1	1,000	5,000	-,538	-2,974	,132	,366
D1	1,000	5,000	-,074	-,410	-1,009	-2,786
D2	1,000	5,000	-,393	-2,169	-,759	-2,095
D3	1,000	5,000	-,091	-,503	-,920	-2,539
D4	1,000	5,000	,212	1,170	-1,169	-3,227
D5	1,000	5,000	,396	2,188	-1,040	-2,872
A1	1,000	5,000	-1,017	-5,614	1,901	5,249
A2	1,000	5,000	-,715	-3,950	1,761	4,863
A3	1,000	5,000	-1,114	-6,151	2,305	6,364
A4	1,000	5,000	-,716	-3,956	,284	,784
Multivariate					173,993	27,754

Sumber: Data di olah, 2010

Nilai *multivariate* pada uji normalitas data sebesar 27,754. Nilai tersebut di atas $\pm 2,58$ (*critical ratio* pada tingkat signifikansi 0,01) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan secara

multivariate mempunyai sebaran yang tidak normal. Namun secara *univariate* data berdistribusi normal. Data yang tidak normal ini dapat dijelaskan bahwa “ *psycological data are often poorly characterized by the normal distribution*” (Curran *et.al*, 1996; Miccheri, 1989 dalam Tomarken dan Waller, 2005 dalam Dona, dkk 2008). Secara teknis, dalam SEM, “*multivariate normality is a sufficient but not necessary condition for realizing the desiderate of normal theory estimator*” (Bollen 1989 dalam Tomarken dan Waller, 2005 dalam Dona, dkk 2008). Atas dasar penjelasan teoritis tersebut, dalam penelitian ini dilanjutkan analisis tahap berikutnya meskipun data tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Outliers

Evaluasi terhadap *multivariate* outliers dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak mahalanobis pada tingkat $\rho < 0,001$. penelitian ini menggunakan 29 indikator, maka semua kasus yang mempunyai *mahalanobis distance* yang lebih besar dari 58.30 adalah outlier *multivariate*. Nilai ini didapatkan dari perhitungan menggunakan program Excel dengan menggunakan rumus $CHIINV(0,001;29)$. Angka 29 merupakan derajat bebas (df) dalam penelitian ini, sesuai dengan jumlah variabel yang terdapat didalam penelitian. Tabel 4.6 menunjukkan daftar outlier berdasarkan *mahalanobis distance* yang dihitung dengan Software

Tabel 4.6
Daftar Hasil Perhitungan Mahalanobis Distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
63	58,092	,001	,167
25	57,477	,001	,020
147	56,941	,001	,002
44	56,707	,002	,000
5	55,924	,002	,000
13	55,746	,002	,000

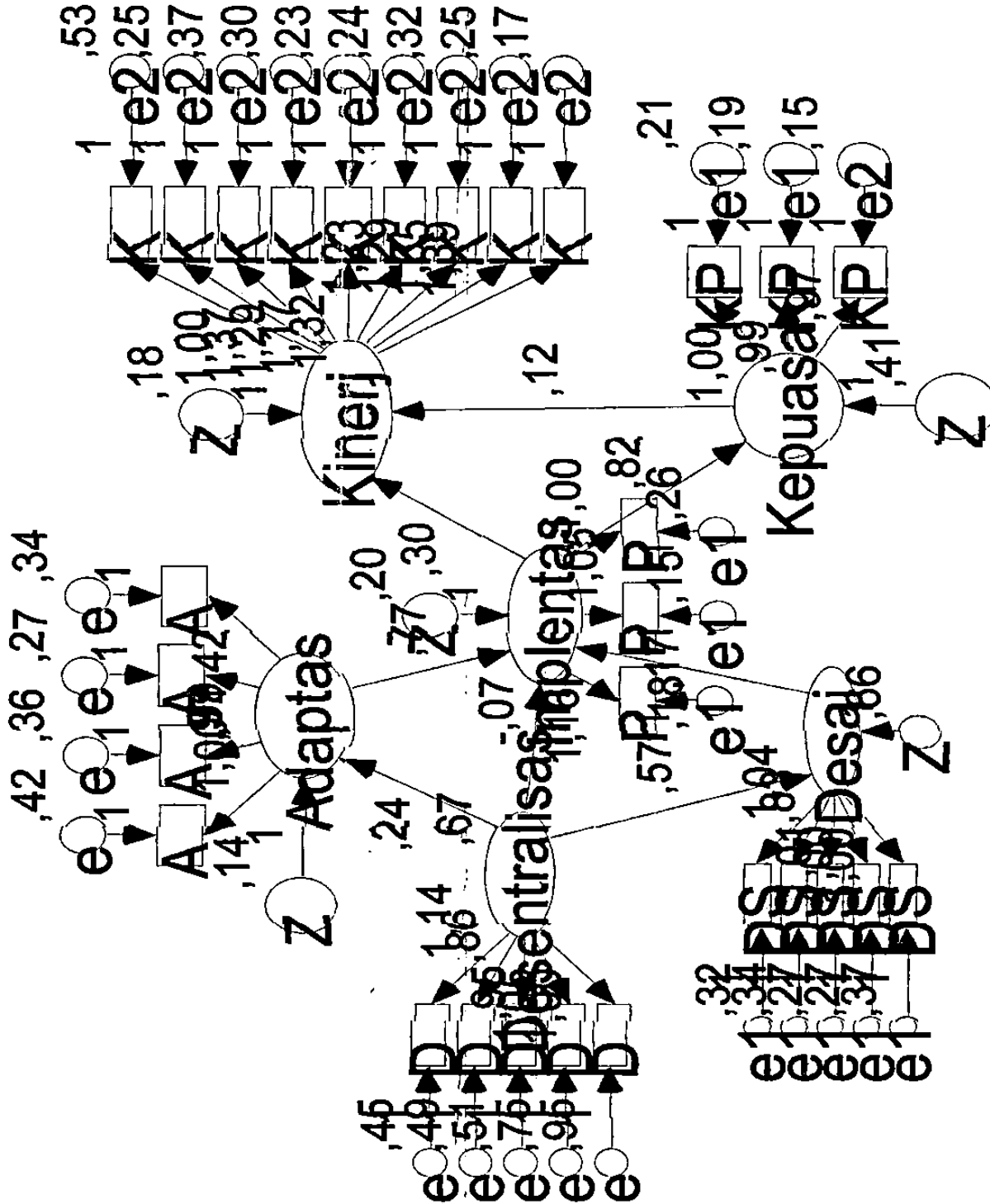
Sumber: Data diolah, 2010

Tabel 4.6 diatas adalah 6 nilai teratas sampel yang diteliti. Pengujian awal menunjukkan bahwa terdapat beberapa data yang *outliers* walaupun data penelitian telah dikonversi dalam bentuk logaritma. Sesuai dengan Fauziyah (2009) maka peneliti menghapus data yang *outliers* tersebut.

Jumlah outlier yang ada dalam data 8 responden yaitu responden no 94 dengan *mahalanobis square* sebesar 82,388; responden no 34 dengan *mahalanobis square* 81,848; responden no 149 dengan *mahalanobis square* 73,196; responden no 119 dengan *mahalanobis square* 69,566; responden no 21 dengan *mahalanobis square* sebesar 66,577; responden no 20 dengan *mahalanobis square* 63,840; responden no 44 dengan *mahalanobis square* 62,186; responden no 30 dengan *mahalanobis square* 61,312; responden no 16 dengan *mahalanobis square* sebesar 64,411; responden no 55 dengan *mahalanobis square* sebesar 62,010; responden no 26 dengan *mahalanobis square* sebesar 60,602

C. Analisis Jalur (Path Analysis)

1. Uji Kesesuaian Model



Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) melalui pemodelan persamaan struktur (*structural equation modeling*). Setelah uji asumsi SEM dilakukan, hal yang tidak kalah penting adalah melakukan uji kesesuaian model yang bertujuan untuk evaluasi bagus atau tidaknya model dalam penelitian. Adapun evaluasi terhadap hasil pengujian model tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Goodness Of Fit Model
Full Model Stuctural Equation Model Sebelum Outlier

Goodness of fit index	Cut off Value	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	<i>Diharap kecil</i>	780,204	<i>Tidak Fit</i>
Probabilitas	≥ 0.05	0,000	Tidak Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	2,114	Baik
GFI	≥ 0.90	0,778	Moderate
AGFI	≥ 0.90	0,738	Moderate
TLI	≥ 0.95	0,866	Moderate
CFI	≥ 0.95	0,879	Moderate
RMSEA	≤ 0.08	0,078	Moderate

Sumber : Data diolah, 2010

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa probabilitas 0,000 berarti hipotesis nol ditolak yaitu model yang dihipotesakan tidak sama dengan data empiris. Hal ini menyatakan bahwa model tidak *fit*. Namun secara umum model yang dibangun baik karena dilihat dari kriteria lainnya yaitu GFI, AGFI, TLI, CFI dan RMSEA semua telah memenuhi syarat yang direkomendasikan.

2. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai probability (p)

atau nilai *Critical Ratio (CR)*. Hipotesis akan diterima jika nilai probabilitas > 0,05

2,58 (Hair dkk, 1998 dalam Harianto dan Adi, 2007). Berikut adalah hasil uji terhadap hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis		Estimate	S.E.	C.R.	P
1	Adaptasi <--- Desentralisasi	,238	,058	4,077	***
2	Implementasi <--- Desentralisasi	-,065	,073	-,890	,374
4	Desain <--- Desentralisasi	,573	,104	5,525	***
6	Kepuasan <--- Implementasi	,819	,116	7,053	***
7	Kinerja <--- Implementasi	,296	,090	3,296	***

Sumber : Data diolah, 2010

a. Hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa semakin tinggi desentralisasi pengambilan keputusan akan menyebabkan tingginya adaptasi pegawai. Hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap adaptasi pegawai menunjukkan ada pengaruh positif S.E 0,058 dengan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 4,077 dan nilai p-value ***. Nilai CR tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 2,58$ dengan tingkat signifikansi *** (artinya signifikan) yaitu p berada di bawah nilai signifikansi 0,01. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

b. Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan tidak berpengaruh terhadap diterimanya implementasi SIKD.

SIKD semakin tinggi. Dalam hasil pengolahan data menunjukkan nilai S.E 0,073 dengan nilai *critical ratio* (CR) sebesar -0,890 dan nilai p-value 0,374. Nilai CR berada jauh di bawah nilai kritis $\pm 2,58$ dengan nilai tingkat signifikansi 0,374 (artinya tidak signifikan) yaitu p berada di atas nilai signifikan 0,01. Dengan demikian hipotesis kedua tidak dapat diterima.

c. Hipotesis 4

Pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap keterlibatan aparat pemda dalam mendesain SIKD. Dalam hasil pengolahan data menunjukkan ada pengaruh positif 0,104 dengan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 5,525 dan nilai p-value ***. Nilai CR tersebut berada jauh di atas nilai kritis $\pm 2,58$ dengan signifikansi *** (artinya signifikan) yaitu p berada di bawah nilai signifikan 0,01. Dengan demikian hipotesis keempat dapat diterima.

d. Hipotesis 6

Pengujian hipotesis keenam menyatakan bahwa penerimaan implementasi SIKD akan menyebabkan tingginya kepuasan pegawai. Hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara penerimaan implementasi SIKD terhadap kepuasan pegawai menunjukkan ada pengaruh positif 0,116 dengan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 7,053 dan nilai p-value ***. Nilai CR tersebut berada jauh di atas nilai kritis $\pm 2,58$ dengan signifikansi *** (artinya signifikan) yaitu p berada di bawah nilai signifikan 0,01. Dengan demikian hipotesis keenam dapat diterima.

e. Hipotesis 7

Pengujian hipotesis ketujuh menyatakan bahwa penerimaan implementasi SIKD berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila penerimaan implementasi SIKD tinggi maka sangat mempengaruhi kinerja. Dalam hasil pengolahan data menunjukkan parameter estimasi (*standardized regression weight*) ada pengaruh positif S.E 0,090 dengan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 5,296 dan nilai p-value ***. Nilai CR tersebut berada jauh di atas nilai kritis $\pm 2,58$ dengan signifikansi *** (artinya signifikan) yaitu p berada di bawah nilai signifikan 0,01. Dengan demikian hipotesis ketujuh dapat diterima.

3. Analisis Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Analisis jalur (*Path Analysis*) dalam penelitian ini memungkinkan untuk melihat hubungan langsung maupun hubungan tidak langsung antar variabel. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung desentralisasi pengambilan keputusan terhadap penerimaan implementasi SIKD, dapat ditentukan dari penjumlahan pengaruh tidak langsung melalui adaptasi pegawai dan pengaruh tidak langsung melalui pengaruh desain SIKD.

Pengaruh tidak langsung dihitung dari pengaruh langsung desentralisasi pengambilan keputusan terhadap adaptasi pegawai dikalikan dengan pengaruh langsung adaptasi terhadap penerimaan implementasi SIKD. Pengaruh langsung dapat dilihat pada *output standardized direct effect* dan *indirect effect* output AMOS 5.0 secara ringkas disajikan pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Standardized Direct Effect

	Desent ralisasi	A.daptasi	Desain	Implement asi	Kepuasan	Kinerja
Adaptasi	,463	,000	,000	,000	,000	,000
Desain	,499	,000	,000	,000	,000	,000
Implement asi	-,092	,556	,288	,000	,000	,000
Kepuasan	,000	,000	,000	,593	,000	,000
Kinerja	,000	,000	,000	,351	,195	,000

Sumber: Data diolah 2010

Pengaruh langsung adalah *loading factor* atau nilai lamda dari masing-masing indikator yang membentuk variabel laten yang dianalisis (Ferdinand, 2002 dalam Ghasim, 2008). Pengaruh langsung dari desentralisasi terhadap adaptasi sebesar 0,463. Pengaruh langsung dari desentralisasi terhadap desain sebesar 0,499. Pengaruh langsung dari desentralisasi terhadap implementasi sebesar -0,092. Pengaruh langsung dari adaptasi terhadap implementasi sebesar 0,556. pengaruh langsung dari desain terhadap desain sebesar 0,288. Pengaruh langsung dari implementasi terhadap kepuasan sebesar 0,593. Pengaruh langsung dari implementasi terhadap kinerja sebesar 0,351. Pengaruh langsung dari kepuasan terhadap kinerja sebesar 0,195.

a. Hipotesis 3

Untuk mengetahui pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap

Tabel 4. 10
Pengaruh Tidak Langsung Desentralisasi Pengambilan Keputusan Terhadap Penerimaan Implementasi SIKD melalui Adaptasi

Pengaruh langsung Desentralisasi-Adaptasi	Pengaruh langsung Adaptasi-Implementasi	Pengaruh tidak langsung Desentralisasi-Adaptasi-Implementasi
0,463	0,556	0,257

Sumber: Data diolah 2010

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa untuk desentralisasi terhadap adaptasi pegawai sebesar 0,463. Nilai tersebut memberi makna bahwa semakin tinggi desentralisasi pengambilan keputusan maka semakin tinggi pula adaptasi pegawai. Pengaruh langsung adaptasi pegawai terhadap penerimaan implementasi SIKD sebesar 0,556. Nilai tersebut memberi makna bahwa semakin tinggi adaptasi pegawai maka penerimaan implementasi SIKD semakin tinggi.

Secara keseluruhan dapat dihitung besarnya pengaruh tidak langsung desentralisasi pengambilan keputusan terhadap penerimaan implementasi SIKD melalui adaptasi pegawai yaitu desentralisasi dikalikan adaptasi. Besarnya pengaruh tidak langsung desentralisasi pengambilan keputusan terhadap penerimaan implementasi SIKD melalui adaptasi pegawai sebesar 0,257. Tanda positif tersebut memberikan makna bahwa adaptasi pegawai terbukti memediasi antara desentralisasi pengambilan keputusan dan penerimaan implementasi SIKD. Nilai tersebut memberi makna bahwa adaptasi pegawai terbukti memediasi antara desentralisasi pengambilan keputusan dan penerimaan implementasi SIKD.

Desentralisasi pengambilan keputusan mengakibatkan aparat penda dituntut mampu beradaptasi terhadap implementasi sistem. Hal ini sesuai dengan teori adaptasi menurut Buss *et.al* (1998) dalam Dicky (2000) bahwa adaptasi merupakan salah satu karakteristik yang berkembang secara reliabel yang berarti kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah. Hal ini juga mendukung penelitian Abernethy dan Jan Bouwens (2005) dalam Dona, dkk (2008) Adaptasi berperan sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara desentralisasi pengambilan keputusan dan diterimanya implementasi MAS.

b. Hipotesis 5

Untuk mengetahui pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap penerimaan implementasi SIKD melalui desain, dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4. 11
Pengaruh Tidak Langsung Desentralisasi Pengambilan Keputusan Terhadap Penerimaan Implementasi SIKD melalui Desain

Pengaruh langsung Desentralisasi-Desain	Pengaruh langsung Desain-Implementasi	Pengaruh tidak langsung Desentralisasi-Desain- Implementasi
0,499	0,288	0,143

Sumber: Data diolah 2010

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa untuk desentralisasi terhadap pengaruh desain SIKD sebesar 0,499. Nilai tersebut memberi makna bahwa semakin tinggi desentralisasi pengambilan keputusan maka semakin tinggi pula pengaruh desain SIKD. Begitupun dengan jalur pengaruh desain SIKD terhadap penerimaan implementasi SIKD sebesar 0,288 yang berarti semakin tinggi pengaruh desain SIKD

Besarnya pengaruh tidak langsung desentralisasi pengambilan keputusan terhadap penerimaan implementasi SIKD melalui pengaruh desain SIKD sebesar 0,143. Tanda positif tersebut memberikan makna bahwa desain SIKD terbukti memediasi antara desentralisasi pengambilan keputusan dan penerimaan implementasi SIKD. Maka hipotesis kelima dapat diterima.

Nilai tersebut memberi makna bahwa pengaruh desain SIKD terbukti memediasi antara desentralisasi pengambilan keputusan dan penerimaan implementasi SIKD. Pengaruh langsung dari desentralisasi terhadap implementasi koefisiennya sebesar -0,092. Hal ini mendukung penelitian Abernethy (2005) dalam Dona, dkk (2008) yang menemukan bahwa pengaruh desain sistem memediasi secara positif desentralisasi pengambilan keputusan dan penerimaan implementasi sistem.

c. Hipotesis 8

Untuk mengetahui pengaruh penerimaan implementasi SIKD terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai, dapat dilihat pada tabel 4. 12.

Tabel 4. 12
Pengaruh Tidak Langsung Penerimaan Implementasi
SIKD Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai

Pengaruh langsung Implementasi-Kepuasan	Pengaruh langsung Kepuasan-Kinerja	Pengaruh tidak langsung Implementasi-Kepuasan-Kinerja
0,593	0,195	0,115

Sumber: Data diolah 2010)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa untuk jalur penerimaan implementasi SIKD terhadap kepuasan pegawai sebesar 0,593. Nilai tersebut

memberi makna bahwa semakin tinggi penerimaan implementasi SIKD maka semakin tinggi pula kepuasan pegawai. Begitupun dengan kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh 0,195 yang berarti semakin tinggi kepuasan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Besarnya pengaruh tidak langsung penerimaan implementasi SIKD terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai sebesar 0,115. Tanda positif tersebut memberi makna bahwa kepuasan pegawai terbukti memediasi antara penerimaan implementasi SIKD dan kinerja pegawai dengan demikian hipotesis kedelapan dapat diterima.

Nilai tersebut memberi makna bahwa kepuasan pegawai terbukti memediasi antara penerimaan implementasi SIKD dan kinerja pegawai. Pengaruh langsung dari implementasi terhadap kinerja koefisiennya sebesar 0,351. Hal ini mendukung penelitian Albernethy (2005) dalam Dona, dkk (2008) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara diterimannya implementasi MAS terhadap kinerja kepuasan pengguna. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hunton dan Price (1997) dalam Dona, dkk (2008) yang menguji kemungkinan adanya hubungan antara diterimanya MAS (*Management Accounting System*) dan kinerja tak langsung yang dioperasionisasikan lewat kepuasan.

D. Pembahasan

Hasil yang didapat dari pengujian koefisien pemodelan persamaan struktural dapat dibahas dengan melihat tanda pada koefisien yang terdapat pada kolom *estimate* pada *regression weights* dan dengan melihat besarnya *standardized direct effect*. Hipotesis pertama diuji dengan melihat koefisien yang terdapat

lebih besar dari C.R 4,077 dengan S.E 0,058. Dengan demikian desentralisasi berpengaruh secara positif terhadap adaptasi. Semakin tinggi desentralisasi maka adaptasi semakin tinggi. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Osborne dan Gaebler (1992) dalam Dona, dkk (2008), yang menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan struktur desentralisasi jauh lebih fleksibel daripada yang tersentralisasi, karena dapat memberikan respon yang lebih cepat terhadap perubahan. Dengan desentralisasi, aparat pemda mempunyai wewenang dan otoritas mengambil keputusan, pada kondisi ini para aparat mampu mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan lokal dan para pegawai secara cepat merespon perubahan situasi lokal yang terjadi. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya (Scott dan Bruce (1994); Tsai (2001), Abernethy dan Jan Bouwens (2005) dan Dona, dkk (2008) yang menyatakan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh langsung mempengaruhi adaptasi pegawai.

Hipotesis kedua ditolak, hal ini ditunjuk dengan nilai kritis $\pm 2,58$ lebih kecil dari C.R -0,890 dengan S.E 0,073. Dengan demikian desentralisasi tidak berpengaruh terhadap diterimanya implementasi SIKD. Semakin rendah desentralisasi maka diterimanya implementasi SIKD semakin rendah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Abernethy dan Jan Bouwens (2005) dan senada dengan Susrani (2002.) dan Dona, dkk (2008) yang menemukan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan tidak terbukti mempengaruhi secara langsung diterimanya perubahan karakteristik sistem akuntansi..

Tidak diterimanya implementasi oleh para pegawai karena desentralisasi yang

Pegawai yang tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan sehingga timbulnya stres kerja disebabkan dari perubahan yang belum terbiasa.

Hipotesis ketiga diterima, hal ini ditunjuk dengan pengaruh langsung koefisien jalur desentralisasi pengambilan keputusan terhadap adaptasi para pegawai aparat pemda sebesar 0,463. Semakin tinggi desentralisasi pengambilan keputusan maka semakin tinggi adaptasinya. Pengaruh langsung antara koefisien adaptasi terhadap implementasi SIKD sebesar 0,556. Besarnya pengaruh tidak langsung antara koefisien jalur desentralisasi pengambilan keputusan terhadap penerimaan implementasi SIKD melalui adaptasi pegawai sebesar 0,257. Koefisien pengaruh langsung antara desentralisasi terhadap implementasi sebesar -0,092.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Abernethy dan Bouwens (2005), Dona, dkk (2008) yang menyatakan desentralisasi mempunyai pengaruh positif terhadap adaptasi dan adaptasi mengakibatkan sub unit manajer maupun menerima implementasi.

Hipotesis keempat diterima, hal ini ditunjuk dengan nilai kritis $\pm 2,58$ lebih besar dari C.R 5,525 dengan S.E 0,104. Dengan demikian desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap keterlibatan aparat pemda dalam mendesain SIKD. Semakin tinggi desentralisasi maka semakin tinggi desain SIKD. Hasil penelitian ini senada dengan Abernethy dan Bouwens (2005), Dona, dkk (2008) yang menyatakan desentralisasi akan menjadikan aparat pemda lebih tahu dan fokus pada kebutuhan lokal, delegasi kepada aparat pemda semakin

Hipotesis kelima diterima, hal ini ditunjuk dengan tanda koefisien untuk hubungan desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh terhadap implementasi SIKD adalah positif. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi desentralisasi maka semakin tinggi pula pengaruh terhadap implementasi SIKD melalui desain. Nilai *estimate* desentralisasi terhadap desain menunjukkan nilai 0,573 dan desain terhadap implementasi sebesar 0,177. Hal ini akan mempengaruhi koefisien secara langsung antara desentralisasi terhadap desain sebesar 0,499 dan pengaruh langsung antara desain dengan implementasi sebesar 0,288. Maka dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung desentralisasi terhadap desain melalui implementasi sebesar 0,143. Hasil penelitian ini senada dengan Junes dan Holzer (2001), Fishben dan Ajzer (1975), Abernethy (2005), Dona, dkk(2008) menyatakan perilaku individu dalam melaksanakan kegiatan yang beralasan dalam konteks penggunaan informasi, apabila dikaitan dengan aparat pmda maka terjadi adanya pengaruh desain SIKD.

Hipotesis keenam diterima, hal ini ditunjuk dengan nilai kritis $\pm 2,58$ lebih besar dari C.R 7,053 dengan S.E 0,116. Dengan demikian penerimaan implementasi SIKD berpengaruh positif terhadap kepuasan aparat pmda.

Semakin tinggi implementasi maka kepuasan pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini senada dengan Igbarian dan Tan (1997), Abernethy (2005), Ives (1984), Yusnaini (2008), Doll dan Torkzadeh (1988) Dona, dkk (2008) bahwa penerimaan implementasi SIKD berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai

Hipotesis ketujuh diterima, hal ini ditunjuk dengan nilai kritis $\pm 2,58$ lebih besar dari C.R 3,296 dengan S.E 0,090. Dengan demikian penerimaan implementasi SIKD berpengaruh terhadap kinerja pegawai aparat pemda. Semakin tinggi implementasi maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini senada dengan Kalbery (1995), Abernethy (2005), Macintosh (1994), Igbaria dan Tan (1997), Holmes dan Marsden (1996), Dona, dkk (2008) menyatakan implementasi berpengaruh terhadap kepuasan atas teknologi informasi memiliki efek langsung atas kinerja.

Hipotesis kedelapan diterima, hal ini ditunjuk dengan tanda koefisien untuk hubungan implementasi terhadap kepuasan adalah positif. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi implementasi maka semakin tinggi pula pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan. Nilai *estimate* implementasi terhadap kepuasan menunjukkan nilai 0,819 dan kepuasan terhadap kinerja sebesar 0,119. Hal ini akan mempengaruhi koefisien secara langsung antara implementasi terhadap kepuasan sebesar 0,593 dan pengaruh langsung antara kepuasan dengan kinerja sebesar 0,195. Maka dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung implementasi terhadap kepuasan melalui kinerja sebesar 0,115. Hasil ini senada dengan penelitian Mawhinney (1990), Huston dan Price (1997), Arbenthy (2005) Dona, dkk (2008) menyatakan kepuasan pegawai memediasi penerimaan implementasi sistem dengan kinerja pegawai.