

DESENTRALISASI PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN PENERIMAAN IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI KEUANGAN DAERAH (SIKD) DI KOTA/KABUPATEN BEKASI

Oleh

Sabaruddinsah

Dosen Akuntansi Fakultas Ekonomi UNISMA Bekasi

Abstract

This study examines influence decentralization of decision making toward implementation Government Financial Information System (SIKD) to test of the influence of implementation Government Financial Information System (SIKD) toward performance officer and satisfaction officer as intervening and moderating variable.

This research represents the empirical test which used convenience sampling techniques in data collection. Data were collected from 10 officers for each 6 of Bekasi. Data analysis uses Structural Equation Model (SEM) with the program Plural Least Square (PLS).

Result of hypothesis examination indicates that seven hypothesis are given but which are accepted five hypothesis and two hypothesis is only refused. Accepted hypothesis 1 there are positive influence between decentralization of decision making to adoption officer and significant. Accepted hypothesis 2 there are positive influence between decentralization of decision making to implementation Government Financial Information System (SIKD) and significant. Accepted hypothesis 3 there are adoption officer to implementation Government Financial Information System (SIKD) and significant. Accepted hypothesis 5 there are decentralization of decision making to design SIKD and significant. Accepted hypothesis 6 there are negative influence between decentralization of decision making to implementation Government Financial Information System (SIKD) that is mediated by adoption officer which adoption officer is moderating variable and significant. Refused hypothesis 4 there are positive influence between design SIKD to implementation Government Financial Information System (SIKD) but not significant. And Refused hypothesis 7 there are negative influence between decentralization of decision making to implementation Government Financial Information System (SIKD) that is mediated by design SIKD which design SIKD is not moderating variable and also not significant.

Keyword: *Decentralization of decision making, adoption officer, influence of design SIKD, implementation of Government Financial Information System (SIKD), satisfaction and performance officer*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan akuntansi sektor publik, khususnya di Indonesia semakin pesat dengan adanya era baru dalam pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal. Salah satu ketetapan MPR yaitu Tap MPR Nomor XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi Daerah; Pengaturan, Pembagian dan Pemanfaatan Sumber Daya Nasional yang berkeadilan serta Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah dalam Kerangka Negara Republik Indonesia merupakan landasan dikeluarkannya UU Nomor 22 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Daerah antara Pemerintah Pusat dan Daerah sebagai penyelenggaraan Otonomi Daerah.

Sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengamanatkan adanya dukungan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) untuk menunjang perumusan kebijakan fiskal secara nasional serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan desentralisasi.

Pada masa pemerintahan sentralistik (orde baru), Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) di seluruh Indonesia diatur dalam undang-undang (UU) nomor 5 tahun 1974, dilengkapi dengan peraturan pemerintah (PP) nomor 6 tahun 1975. Atas tiga dasar aturan ini, pemerintah pusat menerbitkan Surat Keputusan Menteri Dalam

Negeri No.900-099 tentang Manual Administrasi Keuangan Daerah (MAKUDA) pada tahun 1981 yang pada era sekarang di sebut Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD). MAKUDA inilah yang akhirnya menjadi pedoman atau manual yang berfungsi sebagai SIKD yang harus dijalankan sama / seragam bagi seluruh daerah di Indonesia. Implementasi dari Sistem informasi keuangan daerah diharapkan dapat memenuhi tuntutan dari masyarakat tentang transparansi dan akuntabilitas dari lembaga sektor publik (Mardiasmo, 2002). Rintangan penting untuk tercapainya kesuksesan dari suatu implementasi sistem yang baru adalah kurangnya perhatian pada faktor perilaku selama implementasi. Selain itu masih sedikit penelitian yang dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor perilaku selama tahap implementasi sistem baru serta pengaruh sistem tersebut terhadap kepuasan dan kinerja (Cavallozo dan Itner, 2004).

Akibat dari strategi desentralisasi sebagai bentuk pendelegasian sebagian wewenang atasan kepada bawahan memungkinkan para pembuat keputusan mencari dan berusaha mendapatkan informasi yang sesuai dengan kebutuhannya. Desentralisasi menuntut para pegawai harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja yang terjadi. Desentralisasi juga mengakibatkan pegawai pegawai Pemda memiliki keleluasaan dalam merekonstruksi sistem informasi keuangan mereka. Kemampuan adaptasi dan keterlibatan merekonstruksi sistem informasi keuangan merupakan faktor yang memediasi diterimanya Implementasi Sistem Informasi Keuangan tersebut.

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka yang telah di uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menilai pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap adaptasi pegawai aparat Pemda.
2. Untuk menguji dan menilai pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD).
3. Untuk menguji dan menilai pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap diterimanya implementasi sistem informasi keuangan daerah yang di mediasi oleh kemampuan adaptasi para pegawai aparat Pemda.
4. Untuk menguji dan menilai pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap keterlibatan aparat Pemda dalam mendesain Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD).
5. Untuk menguji dan menilai pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap diterimanya implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah yang dimediasi oleh keterlibatan aparat Pemda dalam mendesain Sistem Informasi Keuangan Daerah.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Desentralisasi Pengambilan Keputusan

Desentralisasi menurut (Miah dan Mia, 1996) adalah seberapa jauh manajer yang lebih tinggi mengijinkan manajer di bawahnya untuk mengambil keputusan secara independen. Desentralisasi merupakan sistem pengelolaan yang berkebalikan dengan sentralisasi. Jika sentralisasi adalah pemusatan pengelolaan, maka desentralisasi adalah pembagian dan pelimpahan. Secara umum desentralisasi dibagi dua: desentralisasi teritorial atau kewilayahan dan desentralisasi fungsional. Desentralisasi teritorial berarti pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat kepada wilayah di dalam negara dan desentralisasi fungsional berarti pelimpahan wewenang kepada organisasi fungsional yang secara langsung berhubungan dengan masyarakat. Menurut Sarundajang (1999) dalam Ayu (2003), terdapat empat bentuk desentralisasi yaitu :

1. Desentralisasi menyeluruh (*comprehensive local government system*)
Dalam hal ini pelayanan pemerintah di daerah dilaksanakan oleh pegawai-pegawai yang mempunyai tugas bermacam-macam (*multy purpose local authority*). Pegawai-pegawai daerah melakukan fungsi-fungsi yang diserahkan oleh pemerintah pusat. Kesempatan berprakarsa atau berinisiatif untuk melakukan pengawasan atas semua bagian terbuka dari pegawai daerah sampai pusat.
2. Sistem Kemitraan (*partnership system*)
Sistem kemitraan yaitu beberapa jenis pelayanan dilaksanakan langsung oleh pegawai pusat dan beberapa jenis yang lain pula dilakukan oleh pegawai daerah.
3. Sistem Ganda (*dual system*)
Yaitu pegawai melakukan pelayanan teknis secara langsung demikian pula pegawai daerah.
4. Sistem administrasi terpadu (*integrated administrative system*)

Yaitu pegawai pusat melakukan pelayanan teknis secara langsung dibawah pengawasan seorang pejabat koordinator. Pegawai daerah hanya mempunyai kewenangan kecil didalam melakukan kegiatan pemerintahan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibentuk hipotesis penelitian berikut ini:

H1: Desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh terhadap adaptasi pegawai aparat Pemda.

2.2 Desentralisasi Pengambilan Keputusan, Adaptasi Pegawai Pemda, Penerimaan Implementasi SIKD

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.

Pengertian adaptasi menurut Buss et al. (1998) dalam Dicky (2000) adaptasi merupakan satu karakteristik yang berkembang secara reliabel yang berarti kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah. Pengertian adaptasi menurut (Cohen dan Levinthal, 1990) adaptasi berarti kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada. Menurut Buss et al (1998) dalam Dicky (2000) adaptasi menyangkut hubungan terhadap kebahagiaan pribadi dan kesesuaian sosial.

Berdasarkan pada penelitian (Arbenethy dan Jan Bouwens, 2005) desentralisasi mempunyai pengaruh positif terhadap adaptasi dan adaptasi mengakibatkan sub unit manajer mampu menerima implementasi MAS (Management Accounting System) secara efektif dan efisien. Desentralisasi pengambilan keputusan dapat berpengaruh langsung terhadap implementasi MAS, tetapi dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu melalui variabel adaptasi terlebih dahulu baru kemudian ke implementasi MAS.

Mengacu pada definisi tersebut apabila dikaitkan dengan pemerintah daerah maka diasumsikan dengan adanya desentralisasi pemerintah daerah memiliki kesempatan yang luas untuk menyesuaikan diri terhadap 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 pegawai Pemda.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibentuk hipotesis penelitian berikut ini:

H2: Desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh terhadap implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD).

2.3 Desentralisasi Pengambilan Keputusan, Keterlibatan Pegawai Pemda dalam Desain SIKD, Penerimaan Implementasi SIKD

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

Keterlibatan desain SIKD berperan sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara desentralisasi pengambilan keputusan dan diterimanya implementasi SIKD. Desentralisasi pengambilan keputusan dapat berpengaruh langsung terhadap implementasi SIKD, tetapi dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu melalui variabel keterlibatan desain SIKD terlebih dahulu baru kemudian ke implementasi SIKD. Logikanya semakin tinggi tingkat partisipasi pegawai dalam merekonstruksi SIKD maka akan semakin berpengaruh terhadap diterimanya implementasi SIKD. Dengan adanya keterlibatan dalam desain dan implementasi SIKD tersebut diharapkan akan meningkatkan keberadaan sistem ini untuk dibentuk sesuai dengan kebutuhan pegawai Pemda sehingga implemmentasi SIKD dapat diterima.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibentuk hipotesis penelitian berikut ini:

H3: Pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap diterimanya implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) yang mediasi oleh kemampuan adaptasi para pegawai aparat Pemda.

2.4 Penerimaan Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD)

Mengacu pada UU Nomor 25 tahun 1999 tersebut Pemerintah pusat mengeluarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri No.900-099 mengenai Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD). Peraturan Pemerintah terbaru mengenai SIKD diatur dalam PPRI nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) yang menjelaskan bahwa SIK merupakan suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah.

Implementasi SIKD dilaksanakan pada masing-masing daerah di Indonesia sesuai dengan ketentuan pasal 11 PPRI tahun 2005. Penyelenggaraan SIKD dilaksanakan paling lambat 3 (tiga) tahun setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah tersebut. Rancangan SIKD baru berdasarkan pada berbagai faktor dan berlaku beragam sesuai dengan kondisi daerah masing-masing.

Menurut (Arbenethy dan Jan Bouwens, 2005) penerimaan Implementasi sebuah sistem merupakan suatu bentuk, sikap, respon positif terhadap perubahan sistem yang ada. Penerimaan implementasi SIKD di lingkungan pemerintahan kota dan kabupaten pada Bakorwil I Jateng akan memberikan pengaruh positif terhadap penyelenggaraan SIKD.

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

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

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

2. membantu kepala daerah dalam menyusun anggaran daerah dan laporan pengelolaan keuangan daerah
3. membantu kepala daerah dalam merumuskan kebijakan keuangan daerah
4. membantu kepala daerah dan instansi terkait lainnya dalam melakukan evaluasi kinerja keuangan daerah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibentuk hipotesis penelitian berikut ini:

H4: Desentralisasi pengambilan keputusan berpengaruh terhadap keterlibatan aparat Pemda dalam mendesain Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD).

2.5 Kepuasan dan Kinerja Pegawai Pemda terhadap Penerimaan Implementasi SIKD

Kepuasan diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki secara umum oleh orang atau individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Sikap tersebut akibat adanya persepsi masing-masing individu tersebut terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dilingkungannya. Menurut (Robbins, 2003) efek kepuasan kerja pada kinerja karyawan mencakup :

1. Kepuasan dan produktivitas
Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung menjadi lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang puas. Kepuasan menyebabkan produktivitas meningkat karena karyawan lebih produktif.
2. Kepuasan dan kemangkiran
Karyawan yang tidak puas akan lebih besar kemungkinan tidak bekerja.
3. Kepuasan dan tingkat keluar-masuknya karyawan
Kepuasan juga dihubungkan secara negatif dengan keluarnya (*turnover*) karyawan. Bukti menyatakan bahwa suatu moderator yang penting dari hubungan antara kepuasan dan keluar masuknya karyawan adalah tingkat kinerja karyawan itu.

Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai, merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan (Robbins, 2003). Penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara inovasi sistem dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Arbenethy dan Jan Bouwens, 2005) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara implementasi inovasi sistem akuntansi manajemen dan kinerja manajerial. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji pengaruh implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap kinerja para pegawai Pemda. Berdasarkan pasal 14 Bab III mengenai penyelenggaraann Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) dikemukakan bahwa SIKD diselenggarakan untuk mendukung Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran, pelaksanaan anggaran dan pelaporan keuangan daerah. Dengan adanya implementasi SIKD tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai Pemda.

2.6 Penerimaan Impelementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Operasi Pegawai melalui Kepuasan Pegawai Pegawai Pemda

Menurut Straus dan Syales, yang dikutip Handoko (1992), kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan

psikologik 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 biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka perputaran karyawan dan absensi menurun. Hal ini cenderung mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibentuk hipotesis penelitian berikut ini:

- H5: Pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap diterimanya implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah yang dimediasi oleh keterlibatan aparat Pemda dalam mendesain Sistem Informasi Keuangan Daerah.

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, kedudukan atau jabatan dan jumlah karyawan di perusahaan tempat responden bekerja.

3.2 Tahapan Penelitian dan Pengambilan Sampel

Tahap pertama yaitu tahap Pengumpulan dan penelusuran studi teoritis dan studi empiris telah dilaksanakan dengan survei lapangan pada pegawai Pemda yang tercakup dalam Pemerintahan Daerah Kota/Kabupaten Bekasi yang terdiri dari dua kota yaitu: kabupaten Bekasi dan kota Bekasi.

Tahap kedua yaitu tahap penelusuran objek/responden penelitian, penyebaran kuesioner, pengumpulan data lainnya, penyusunan draft model, dan uji coba model. Populasi dan sampel penelitian secara tidak langsung dapat diketahui dari hasil survei pada penelitian tahap pertama. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pemda Kota/Kabupaten Bekasi. Sub populasi mencakup pegawai Pemda yang tercakup dalam Pemerintahan Daerah Kota/Kabupaten Bekasi. Sampel penelitian terdiri atas pegawai Pemda yang terlibat dalam rekonstruksi rancangan dan penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD), unit analisis meliputi kepala badan, kepala dinas, kepala bidang, kepala seksi bagian keuangan, pembukuan dan anggaran yang berkaitan dengan implementasi dan penggunaan SIKD (Syafurudin, 2005) pada Pemerintahan Daerah Kota/Kabupaten Bekasi.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Convenience Sampling*. Kuesioner diantar langsung dan penyebaran kuesioner mengacu pada jumlah indikator dalam penelitian, yaitu sebanyak 29 indikator sehingga responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 145 atau 5 kali jumlah indikator yang diharapkan. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 350 kuesioner.

Tahap ketiga yaitu analisis model, seminar, dan pelaporan penelitian pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap penerimaan implementasi sistem informasi keuangan daerah (SIKD) adalah analisis data yang tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap implementasi sistem informasi keuangan daerah (SIKD) dengan menggunakan SEM. Uji kualitas data dilakukan meliputi uji realibilitas dan uji validitas dengan *Software SPSS* versi 12.0 (*Statistical Program for Social Science*). Uji realibilitas dimaksud untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran realibilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$, Nunnally (1967) dalam Ghazali, (2004).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator total konstruk. Apabila korelasi total konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

3.3 Analisis Data

Uji hipotesis menggunakan teknik *Multivariate Structure Equation Model* (SEM). Pemodelan SEM terdiri dari model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*struktural model*).

Penelitian ini mengukur dua bagian yaitu (1) pengaruh desentralisasi pengambilan keputusan terhadap diterimanya implementasi SIKD melalui variabel adaptasi dan pengaruh desain SIKD, (2) diterimanya implementasi

SIKD berpengaruh langsung terhadap kinerja dan melalui kepuasan para pegawai. SEM dalam penelitian ini dianalisa menggunakan *software* PLS.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Wold, 1985 dalam Ghozali, 2006) karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*.

Dalam analisis dengan PLS ada 2 hal yang dilakukan yaitu:

1. Menilai *outer model* atau *measurement model*

Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. *Discriminant Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *Cross Loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai *Root Of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali 2006). Berikut ini rumus menghitung AVE :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

Dimana λ_i adalah *component loading* ke indikator ke $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$. Jika semua indikator di standardized, maka ukuran ini sama dengan *Average Communalities* dalam blok. Fornell dan Larcker, 1981 (dalam Ghozali 2006) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* yang dikembangkan oleh Wert et.al (1979) dalam Ghozali (2006). Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka *Composite reliability* dapat dihitung dengan rumus :

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

dimana λ_i adalah *component loading* ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$. Dibanding dengan *Cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan *tau equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *Cronbach Alpha* cenderung *lower bound estimate reliability*, sedangkan pc merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimate parameter adalah akurat. pc sebagai ukuran *internal consistence* hanya dapat digunakan untuk kostruk reflektif indikator.

2. Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*.

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Pengaruh besarnya f^2 dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$f^2 = \frac{R^2_{\text{included}} - R^2_{\text{excluded}}}{1 - R^2_{\text{included}}}$$

Dimana $R^2_{included}$ dan $R^2_{excluded}$ adalah R-square dari variabel laten dependen ketika prediktor variabel laten digunakan atau dikeluarkan di dalam persamaan struktural.

Disamping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-Square predictive relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. nilai *Q-Square predictive relevance* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai *Q-Square predictive relevance* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil validitas dapat disimpulkan bahwa korelasi antar masing-masing indikator variabel Kinerja Pegawai terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator masing-masing pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai adalah valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Jika jawaban atas instrumen pertanyaan konsisten dan stabil, maka kuesioner tersebut reliabel. Untuk menguji reliabilitas digunakan *cronbach alpha* (α), suatu kuesioner reliabel bila nilai *cronbach alpha* nya lebih dari 0,06, Nunnally (1994) dalam Ghozali (2005) apabila uji reliabilitas dalam pengolahan datanya menggunakan SPSS. Tetapi apabila uji reliabilitas dalam pengolahan datanya menggunakan SEM dengan *SmartPLS* maka reliabilitasnya dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali, 2008).

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil bahwa variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan (DPK), skala pengukuran variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan (DPK) seperti yang dikemukakan sebelumnya diperlukan proses *recode*, sehingga skala yang tinggi akan menunjukkan pendelegasian yang tinggi (penuh), skala yang rendah akan menunjukkan pendelegasian yang rendah. Jawaban yang diberikan responden terhadap variabel ini setelah direcode cukup bervariasi. Hal ini terlihat dari kisaran yang sesungguhnya berada antara 1 – 24. Rata-rata jawaban responden sebesar 20,58 dengan standar deviasi 2,512 menunjukkan desentralisasi pengambilan keputusan tinggi artinya proses pengambilan keputusan yang diberikan dengan otoritas atau wewenang untuk mengambil suatu tindakan adalah tinggi atau pendelegasian pada kantor Dinas Kota/Kabupaten Bekasi adalah sudah baik.

Variabel Adaptasi Pegawai (AP), skala pengukuran variabel Adaptasi Pegawai (AP) seperti yang dikemukakan sebelumnya diperlukan proses *recode*, sehingga skala yang tinggi akan menunjukkan adaptasi pegawai yang sangat tinggi atau sangat baik, skala yang rendah akan menunjukkan adaptasi pegawai yang sangat rendah atau kurang baik. Jawaban yang diberikan responden terhadap variabel ini setelah direcode cukup bervariasi. Hal ini terlihat dari kisaran yang sesungguhnya berada antara 9 – 18. Rata-rata jawaban responden sebesar 12,57 dengan standar deviasi 1,82 menunjukkan adaptasi pegawai yang cukup tinggi artinya adaptasi pegawai atau kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada pada kantor Dinas Kota/Kabupaten Bekasi adalah sudah cukup baik.

Variabel Penerimaan Desain SIKD (PDs), skala pengukuran variabel Penerimaan Desain SIKD seperti yang dikemukakan sebelumnya diperlukan proses *recode*, sehingga skala yang tinggi akan menunjukkan keterlibatan pegawai dalam merekonstruksi/mendesain sebuah sistem sangat tinggi, skala yang rendah akan menunjukkan keterlibatan pegawai dalam merekonstruksi/ mendesain sebuah sistem sangat tinggi. Jawaban yang diberikan responden terhadap variabel ini setelah direcode cukup bervariasi. Hal ini terlihat dari kisaran yang sesungguhnya berada antara 14 – 25. Rata-rata jawaban responden sebesar 20,2 dengan standar deviasi 2,404 menunjukkan keterlibatan pegawai dalam merekonstruksi/mendesain sebuah sistem yaitu Sistem Informasi Keuangan Daerah pada kantor Dinas Kota/Kabupaten Bekasi adalah tinggi.

Variabel Penerimaan Implementasi SIKD (PIs), skala pengukuran variabel Penerimaan Implementasi SIKD seperti yang dikemukakan sebelumnya diperlukan proses *recode*, sehingga skala yang tinggi menunjukkan suatu bentuk sikap positif pegawai yang sangat tinggi dalam merespon terhadap perubahan sistem yang ada skala yang rendah menunjukkan suatu bentuk sikap positif pegawai yang sangat rendah dalam merespon terhadap perubahan sistem yang ada. Jawaban yang diberikan responden terhadap variabel ini setelah direcode cukup bervariasi. Hal ini terlihat dari kisaran yang sesungguhnya berada antara 8 - 15. Rata-rata jawaban responden sebesar 12,2 dengan

standar deviasi 1,389 menunjukkan suatu bentuk sikap positif pegawai yang tinggi dalam merespon terhadap perubahan sistem yaitu Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD).

4.3 Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

4.3.1 Menilai Outer Model atau Measurement Model

Di dalam teknik analisa data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2000) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,7 dianggap cukup memadai.

4.3.2 Outer Model atau Measurement Model Variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan

Variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dijelaskan oleh 5 indikator yang terdiri dari DPK 1 sampai dengan DPK5. Uji terhadap *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan *score* konstraknya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 masih dapat diterima (Ghozali, 2008).

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat disimpulkan bahwa nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga konstruk untuk desentralisasi pengambilan keputusan tidak ada yang dieliminasi dari model.

Berdasarkan hasil pengolahan Smart PLS memperlihatkan t-statistik sudah berada di atas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.3 Outer Model atau Measurement Model Variabel Adaptasi Pegawai

Variabel Adaptasi Pegawai (AP) memiliki 4 indikator yang akan dinilai *Loading factor*nya apakah memenuhi nilai *Convergent Validity* atau di bawah nilai yang dianjurkan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS untuk *loading factor* variabel Adaptasi Pegawai dengan menggunakan SmartPLS dapat dijelaskan bahwa nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga konstruk untuk adaptasi pegawai tidak ada yang dieliminasi dari model. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung (1,9).

Dengan memperlihatkan t-statistik sudah berada di atas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Adaptasi Pegawai sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.4 Outer Model atau Measurement Model Variabel Pengaruh Keterlibatan Desain SIKD

Variabel Pengaruh Keterlibatan Desain SIKD (PDs) memiliki 5 indikator yang akan dinilai *Loading factor*nya apakah memenuhi nilai *Convergent Validity* atau di bawah nilai yang dianjurkan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS untuk *loading factor* variabel Pengaruh Keterlibatan Desain SIKD.

Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga konstruk untuk Pengaruh Keterlibatan Desain SIKD tidak ada yang dieliminasi dari model. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung (1,9).

Dengan memperlihatkan t-statistik sudah berada di atas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Keterlibatan Desain SIKD sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.5 Outer Model atau Measurement Model Variabel Penerimaan Implementasi SIKD

Variabel Penerimaan Implementasi SIKD (PIs) memiliki 3 indikator yang akan dinilai *Loading factor*nya apakah memenuhi nilai *Convergent Validity* atau di bawah nilai yang dianjurkan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS untuk *loading factor* variabel Penerimaan Implementasi SIKD.

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada gambar 5.4. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga konstruk untuk Penerimaan Implementasi SIKD tidak ada yang dieliminasi dari model. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung (1,9).

Memperlihatkan t-statistik sudah berada diatas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Penerimaan Implementasi SIKD sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.6 Outer Model atau Measurement Model Variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dari Proses Interaksi Variabel Adaptasi Pegawai sebagai Variabel Moderating

Dari proses interaksi variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan yang menghasilkan *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan score konstruksya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 masih dapat diterima (Ghozali, 2008). Nilai *outer loading* variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan.

Berdasarkan nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dari proses interaksi yang secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga konstruk untuk desentralisasi pengambilan keputusan tidak ada yang dieliminasi dari model. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung (1,9).

Dengan memperlihatkan t-statistik sudah berada diatas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.7 Outer Model atau Measurement Model Variabel Adaptasi Pegawai dari Proses Interaksi Sebagai Variabel Moderating

Dari proses interaksi variabel Adaptasi Pegawai yang menghasilkan *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan score konstruksya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 masih dapat diterima (Ghozali, 2008). Nilai *outer loading* variabel Adaptasi Pegawai dari proses interaksi dapat dijelaskan bahwa nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel Adaptasi Pegawai dari proses interaksi yang secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga konstruk untuk Adaptasi Pegawai tidak ada yang dieliminasi dari model. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung (1,9).

Dengan memperlihatkan t-statistik sudah berada diatas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Adaptasi Pegawai sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.8 Outer Model atau Measurement Model dari Proses Interaksi Variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan Variabel Adaptasi Pegawai

Berdasarkan hasil nilai outer model atau korelasi dari proses interaksi variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan variabel Adaptasi Pegawai secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga konstruk dari proses interaksi variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan variabel Adaptasi Pegawai tidak ada yang dieliminasi dari model. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung (1,9).

Dengan memperlihatkan hasil dapat dijelaskan bahwa t-statistik sudah berada diatas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa proses interaksi variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan variabel Adaptasi Pegawai sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.9 Outer Model atau Measurement Model Variabel Penerimaan Implementasi SIKD Setelah Proses Interaksi Variabel Adaptasi Pegawai sebagai Variabel Moderating

Dari proses interaksi variabel Penerimaan Implementasi SIKD setelah proses interaksi variabel Adaptasi Pegawai sebagai variabel moderating yang menghasilkan *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan score konstruksya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 masih dapat diterima (Ghozali, 2008). Nilai *outer loading* dari

proses interaksi variabel Penerimaan Implementasi SIKD setelah proses interaksi variabel Adaptasi Pegawai sebagai variabel moderating.

Berdasarkan hasil nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga dari proses interaksi variabel Penerimaan Implementasi SIKD dengan variabel Adaptasi Pegawai sebagai variabel moderating tidak ada yang dieliminasi dari model. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung (1,9).

Dengan memperlihatkan hasil t-statistik sudah berada diatas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Penerimaan Implementasi SIKD setelah proses interaksi variabel Adaptasi Pegawai sebagai variabel moderating sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.10 Outer Model atau Measurement Model Variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dari Proses Interaksi Variabel Penerimaan Desain SIKD sebagai Variabel Moderating

Dari proses interaksi variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan yang menghasilkan *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan score konstruksya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 masih dapat diterima (Ghozali, 2008). Nilai *outer loading* variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dari proses interaksi.

Berdasarkan hasil output PLS dapat dijelaskan bahwa nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dari proses interaksi yang secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga konstruk untuk desentralisasi pengambilan keputusan tidak ada yang dieliminasi dari model. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung 1,9.

Dengan memperlihatkan hasil t-statistik dapat dijelaskan bahwa t-statistik sudah berada diatas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.11 Outer Model atau Measurement Model Variabel Penerimaan Desain SIKD dari Proses Interaksi Sebagai Variabel Moderating

Dari proses interaksi variabel Penerimaan Desain SIKD yang menghasilkan *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan score konstruksya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 masih dapat diterima (Ghozali, 2008). Nilai *outer loading* variabel Penerimaan Desain SIKD dari proses interaksi.

Berdasarkan output PLS, nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel Penerimaan Desain SIKD proses interaksi yang secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga konstruk untuk Penerimaan Desain SIKD tidak ada yang dieliminasi dari model. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung 1,9.

Dengan memperlihatkan t-statistik sudah berada diatas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Penerimaan Desain SIKD sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.12 Outer Model atau Measurement Model dari Proses Interaksi Variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan Variabel Penerimaan Desain SIKD

Dari proses interaksi variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan variabel Penerimaan Desain SIKD yang menghasilkan *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan score konstruksya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 masih dapat diterima (Ghozali, 2008). Nilai *outer loading* dari proses interaksi variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan variabel Penerimaan Desain SIKD.

Berdasarkan output hasil PLS diperoleh nilai outer model atau korelasi dari proses interaksi variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan variabel Penerimaan Desain SIKD secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga konstruk dari proses interaksi variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan variabel Penerimaan Desain SIKD tidak ada yang dieliminasi dari model. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung 1,9.

Berdasarkan hasil t-statistik sudah berada diatas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa proses interaksi variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan variabel Penerimaan Desain SIKD sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.13 Outer Model atau Measurement Model Variabel Penerimaan Implementasi SIKD Setelah Proses Interaksi Variabel Penerimaan Desain SIKD sebagai Variabel Moderating

Dari proses interaksi variabel Penerimaan Implementasi SIKD setelah proses interaksi variabel Penerimaan Desain SIKD sebagai variabel moderating yang menghasilkan *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan *score* konstruknya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 masih dapat diterima (Ghozali, 2008). Nilai *outer loading* dari proses interaksi variabel Penerimaan Implementasi SIKD setelah proses interaksi variabel Penerimaan Desain SIKD sebagai variabel moderating.

Hasil nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Nilai tersebut di atas nilai yang dianjurkan yakni sebesar 0,50 sehingga dari proses interaksi variabel Penerimaan Implementasi SIKD dengan variabel Penerimaan Desain SIKD sebagai variabel moderating tidak ada yang dieliminasi dari model. Kelayakan sebuah model juga dapat dilihat dari nilai t-statistiknya, dengan syarat t-statistik harus lebih besar dari t-hitung 1,9.

Berdasarkan hasil t-statistik sudah berada diatas 1,9 atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Penerimaan Implementasi SIKD setelah proses interaksi variabel Penerimaan Desain SIKD sebagai variabel Moderating sudah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant Validity*.

4.3.14 Mengevaluasi *Square of Average Variance Extracted*

Kriteria *Discriminant Validity* dalam SEM digunakan untuk melihat tingkat validitas yaitu dengan melihat nilai Validitas suatu konstruk, yaitu dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilai AVE berada diatas 0,50. Berdasarkan hasil PLS disajikan nilai AVE sebelum adanya proses interaksi dari variabel moderating maupun setelah adanya proses interaksi dari variabel moderating untuk variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan (DPK), Adaptasi Pegawai(AP), Penerimaan Desain SIKD (PDs), dan Penerimaan Implementasi SIKD (PIs).

Berdasarkan hasil output PLS terlihat bahwa semua konstruk setelah proses interaksi memenuhi kriteria *Discriminant Validity* karena nilai AVE dari variabel tersebut sebesar di atas 0,50 (Ghozali, 2005) yang berarti semua konstruk sesudah adanya proses interaksi dari variabel Adaptasi Pegawai sebagai variabel moderating adalah valid. Sedangkan nilai AVE untuk semua konstruk setelah proses interaksi dari variabel Penerimaan Desain SIKD sebagai variabel moderating.

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa semua konstruk setelah proses interaksi memenuhi kriteria *Discriminant Validity* karena nilai AVE dari variabel tersebut sebesar di atas 0,50 (Ghozali, 2008) yang berarti semua konstruk sesudah adanya proses interaksi dari variabel Penerimaan Desain SIKD sebagai variabel moderating adalah valid.

4.3.14 Mengevaluasi Nilai *Composite Reliability*

Nilai *Composite Reliability* dari blok indikator yang mengatur konstruk dalam SEM digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas yaitu dengan melihat nilai *Composite Reliability*. Dikatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* di atas 0,80 (Ghozali, 2008). Hasil nilai *Composite Reliability* sebelum adanya proses interaksi dari variabel moderating maupun setelah adanya proses interaksi dari variabel moderating untuk variabel Desentralisasi Pengambilan Keputusan (DPK), Adaptasi Pegawai(AP), Penerimaan Desain SIKD (PDs), dan Penerimaan Implementasi SIKD (PIs).

Berdasarkan output PLS dapat disimpulkan bahwa semua konstruk nilai *composite reliability* di atas 0,80 yang berarti semua konstruk sebelum proses interaksi adalah reliabel. Variabel DPK nilai *composite reliability* sebesar 0,841, AP sebesar 0,853, PDs sebesar 0,839 dan PIs sebesar 0,872. Sedangkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk setelah proses interaksi dari variabel Adaptasi Pegawai sebagai variabel moderating.

4.3.15 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Hasil output menunjukkan nilai *R-square* konstruk AP sebesar 0,378, konstruk PIs sebesar 0,92 dan konstruk PDs sebesar 0,758. Semakin tinggi *R-square*, maka semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel AP memiliki nilai *R-square* sebesar 0,378 yang berarti 37,8% variance DPK dijelaskan oleh variabel AP sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel PIs dan PDs.

Variabel PIs memiliki nilai *R-square* sebesar 0,92 yang berarti 9,2% variance DPK dijelaskan oleh variabel PIs sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya. Sedangkan variabel PDs memiliki nilai *R-square* sebesar 0,758 yang berarti 75,8% variance DPK dijelaskan oleh variabel PDs sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *R-square* setelah proses interaksi dari variabel Adaptasi Pegawai sebagai variabel moderating.

Variabel PIs setelah proses interaksi dari variabel Adaptasi pegawai sebagai variabel moderating memiliki nilai *R-square* sebesar 0,705 yang berarti 70,5% variance DPK, AP, dan Moderating (Interaksi DPK*AP) dijelaskan oleh variabel PIs sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *R-square* setelah proses interaksi dari variabel Penerimaan Desain SIKD sebagai variabel moderating.

Variabel PIs setelah proses interaksi dari variabel Adaptasi pegawai sebagai variabel moderating memiliki nilai *R-square* sebesar 0,04 yang berarti 0,4% variance DPK, AP, dan Moderating (Interaksi DPK*PDs) dijelaskan oleh variabel PIs sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya.

4. 4 Pengujian dan Pembahasan Hipotesis

4.4.1 Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah $\pm 1,9$, dimana apabila nilai *t* berada pada rentang nilai -1,9 dan 1,9 maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol (H_0). Tabel 4.1 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

TABEL 4.1
RESULT FOR INNER WEIGHTS

Variabel	Original Sample Estimate	Standard Deviation	T-Statistic	Hipotesis
DPK -> AP	0,15	0,073	8,473	Diterima
DPK -> PIs	0,372	0,120	3,110	Diterima
AP -> PIs	0,395	0,0	5,953	Diterima
PDs -> PIs	0,1	0,125	1,327	Ditolak
DPK -> PDs	0,870	0,03	24,359	Diterima
Moderating (Interaksi DPK*AP)	-1.79	0.841	1.995	Diterima
Moderating (Interaksi DPK*PDs)	-0.92	0,80	0,858	Ditolak

Sumber : *Output SmartPLS 2010*

Dari tabel 4.36 terlihat bahwa pengaruh DPK terhadap AP positif 0,15 dan signifikan pada 0,05 ($8,473 > 1,9$). Untuk variabel pengaruh DPK terhadap PIs positif 0,372 dan signifikan pada 0,05 ($3,110 > 1,9$). Untuk variabel pengaruh AP terhadap PIs positif 0,395 dan signifikan pada 0,05 ($5,953 > 1,9$). Untuk variabel pengaruh PDs terhadap PIs positif 0,1 dan tidak signifikan pada 0,05 ($1,327 < 1,9$). Untuk variabel pengaruh DPK terhadap PDs positif 0,870 dan signifikan pada 0,05 ($24,359 > 1,9$). Untuk variabel pengaruh DPK terhadap PIs yang dimoderasi oleh AP (Interaksi DPK*AP) negatif 1,79 dan signifikan pada 0,05 ($1,995 > 1,9$). Untuk variabel pengaruh DPK terhadap PIs yang dimoderasi oleh PDs negative 0,92 dan signifikan pada 0,05 ($0,858 < 1,9$).

4.4.2 Pembahasan Hipotesis

4.4.2.1 Pembahasan Hipotesis 1

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa Desentralisasi Pengambilan Keputusan berpengaruh positif terhadap Adaptasi Pegawai. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan Adaptasi Pegawai menunjukkan ada pengaruh positif 0,15, dengan nilai *t*-statistik sebesar 8,473 dan signifikan pada 0,05. Nilai *t*-statistik tersebut berada jauh di atas nilai kritis $\pm 1,9$, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Semakin tinggi desentralisasi pengambilan keputusan akan menyebabkan tingginya adaptasi pegawai. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Osborne dan Gaebler (1992), yang menyatakan bahwa organisasi yang

menerapkan struktur desentralisasi jauh lebih fleksibel daripada yang tersentralisasi, karena dapat memberikan respon yang lebih cepat terhadap lingkungan dan kebutuhan yang berubah. Dengan desentralisasi, para aparat 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 lokal yang terjadi. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya (Scott dan Bruce, 1994; Tsai, 2001; Arbenethy dan Jan Bouwens, 2005) yang menemukan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan secara langsung mempengaruhi adaptasi pegawai.

4.4.2.2 Pembahasan Hipotesis 2

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa Desentralisasi Pengambilan Keputusan berpengaruh positif terhadap Penerimaan Implementasi SIKD. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan Penerimaan Implementasi SIKD menunjukkan ada pengaruh positif 0,372, dengan nilai t-statistik sebesar 3,110 dan signifikan pada 0,05. Nilai t-statistik tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,9$, dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arbenethy dan Jan Bouwens, 2005). Diterapkannya desentralisasi pengambilan keputusan mengakibatkan diterimanya implementasi SIKD yang dapat membantu para pegawai untuk memahami kejelasan tugas, peran dan tujuan dalam meningkatkan kinerja para pegawai sehubungan dengan penerimaan implementasi SIKD.

4.4.2.3 Pembahasan Hipotesis 3

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa Adaptasi Pegawai berpengaruh positif terhadap Penerimaan Implementasi SIKD. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Adaptasi Pegawai dengan Penerimaan Implementasi SIKD menunjukkan ada pengaruh positif 0,395, dengan nilai t-statistik sebesar 5,953 dan signifikan pada 0,05. Nilai t-statistik tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,9$, dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Adaptasi merupakan satu karakteristik yang berkembang secara relabel yang berarti merupakan satu karakteristik yang berkembang secara reliabel yang berarti kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah (Buss et al, 1998 dalam Dicky, 2000). Berdasarkan penelitian (Arbenethy dan Jan Bouwens, 2005) adaptasi pegawai mengakibatkan sub unit manajer mampu menerima (*Management Accounting System*) dalam penelitian ini berarti adaptasi pegawai dapat mengakibatkan aparat mampu menerima implementasi SIKD. Pemerintah daerah memiliki kesempatan yang luas untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan yang ada dan akhirnya untuk dapat menyesuaikan diri dari adanya perubahan yang ada (misalkan perubahan terhadap regulasi) maka pemerintah daerah harus dapat menerima implementasi SIKD. Adaptasi berperan sebagai variabel intervening yang berhubungan dengan diterimanya Implementasi SIKD dengan demikian dengan adanya adaptasi pegawai diharapkan implementasi SIKD dapat diterima oleh para pegawai.

4.4.2.4 Pembahasan Hipotesis 4

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa Penerimaan Desain SIKD berpengaruh positif terhadap Penerimaan Implementasi SIKD. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Penerimaan Desain SIKD dengan Penerimaan Implementasi SIKD menunjukkan ada pengaruh positif 0,1, dengan nilai t-statistik sebesar 1,327 dan tidak signifikan pada 0,05. Nilai t-statistik tersebut berada di bawah nilai kritis $\pm 1,9$, dengan demikian hipotesis keempat tidak dapat diterima.

Penerimaan Desain SIKD merupakan keterlibatan partisipasi pegawai dalam merekonstruksi atau mendesain sebuah sistem (Arbenethy dan Jan Baouwens, 2005) yang secara otomatis implementasi SIKD dapat diterima oleh para pegawai sesuai dengan kondisi daerahnya masing-masing. Diharapkan dengan adanya pengaruh desain SIKD mampu meningkatkan implementasi SIKD.

4.4.2.5 Pembahasan Hipotesis 5

Hipotesis kelima (H_5) menyatakan bahwa Desentralisasi Pengambilan Keputusan berpengaruh positif terhadap Penerimaan Desain SIKD. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan Penerimaan Desain SIKD menunjukkan ada pengaruh positif 0,870, dengan nilai t-statistik sebesar 24,359 dan signifikan pada 0,05. Nilai t-statistik tersebut berada jauh di atas nilai kritis $\pm 1,9$, dengan demikian hipotesis kelima dapat diterima.

Desentralisasi akan menjadikan para aparat lebih tahu dan fokus pada kebutuhan lokal. Seiring dengan otoritas yang didelegasikan kepada aparat (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. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Arbenethy dan Jan Bouwens, 2005).

4.4.3. Pembahasan Hipotesis 6

Hipotesis keenam (H_6) menyatakan bahwa Desentralisasi Pengambilan Keputusan berpengaruh positif terhadap Penerimaan Implementasi SIKD yang dimoderasi oleh Adaptasi Pegawai. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan Penerimaan Implementasi SIKD yang dimoderasi oleh Adaptasi Pegawai menunjukkan terdapat pengaruh yang negative 1.79, dengan nilai t-statistik sebesar 1.995 tetapi signifikan pada 0,05. Nilai t-statistik tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,9$, dengan demikian hipotesis kelima dapat diterima yang berarti variabel Adaptasi Pegawai merupakan variabel moderating yang dapat memperkuat/memperlemah pengaruh Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Penerimaan Implementasi SIKD.

Untuk hipotesis H pada penelitian ini dikembangkan model yang menghubungkan pengaruh tidak langsung konstruk Desentralisasi Pengambilan Keputusan (DPK) melalui variabel perantara Adaptasi Pegawai (ADT) terhadap Penerimaan Implementasi SIKD (PISIKD).

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. Dari hasil pada tabel 5.37. konstruk Adaptasi Pegawai dan Penerimaan Desain SIKD memediasi hubungan antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan Penerimaan Implementasi SIKD. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung 0,15 lebih besar dari pada pengaruh langsung 0,372.

4.4.3.1 Pembahasan Hipotesis 7

Berdasarkan hasil output PLS dapat dinyatakan bahwa Penerimaan Desain SIKD memediasi hubungan antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan Penerimaan Implementasi SIKD, dimana pengaruh tidak langsung 0,51 lebih besar dari pada pengaruh langsung 0,372. Akan tetapi menurut *output result for inner weight* nilai t-statistiknya di bawah dari nilai kritis $\pm 1,9$ yaitu nilai t-statistiknya hanya sebesar 0,858 dan tidak signifikan pada 0,05 yang berarti Penerimaan Desain SIKD tidak memediasi hubungan antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan Penerimaan Implementasi SIKD, yang berarti Penerimaan Desain SIKD bukan merupakan variabel moderating yang dapat memperkuat/memperlemah pengaruh Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Penerimaan Implementasi SIKD, tanpa adanya pengaruh Penerimaan Desain SIKD-pun pengaruh Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Penerimaan Implementasi SIKD sudah sangat kuat atau berpengaruh positif.

TABEL 4.2
PENGARUH TIDAK LANGSUNG DESENTRALISASI PENGAMBILAN KEPUTUSAN (DPK)
TERHADAP PENERIMAAN IMPLEMENTASI SIKD

Jalur	Keterangan	Pengaruh Langsung DPK-PIs (A)	Pengaruh Langsung DPK-AP (B)	Pengaruh Langsung AP-PIs (C)	Pengaruh Langsung DPK- PDs (B)	Pengaruh Langsung PDs-PIs (C)	Pengaruh Tidak Langsung A+(BXC)
1	DPK-AP-PIs	0,372	0,15	0,395			0,15
2	DPK-PDs-PIs	0,372			0,870	0,1	0,51

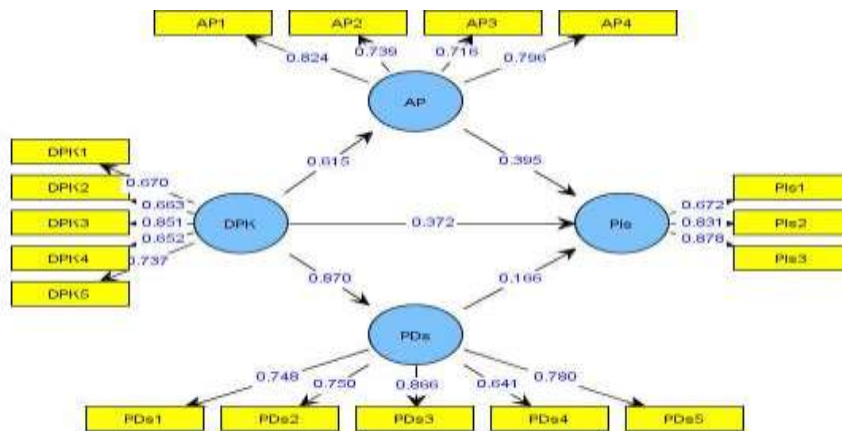
Sumber : Data primer diolah 2010

Besarnya pengaruh langsung (DPK--->PIs) adalah 0,372, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung (DPK--->AP--->PIs) dihitung dengan hasil perkalian koefisien regresi (DPK--->AP = 0,15) terhadap koefisien regresi (AP--->PIs = 0,395) kemudian ditambahkan ke pengaruh langsung (DPK--->PIs = 0,185). Ada pun nilai total pengaruh tidak langsung konstruk Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Penerimaan Implementasi PIs melalui konstruk Adaptasi Pegawai adalah sebesar 0,15.

Berdasarkan perhitungan di atas maka terbukti bahwa konstruk Adaptasi Pegawai dan Penerimaan Desain SIKD memediasi hubungan antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan Penerimaan Implementasi SIKD. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh tidak langsung (0,15 dan 0,51) lebih besar dari pada pengaruh langsung (0,372).

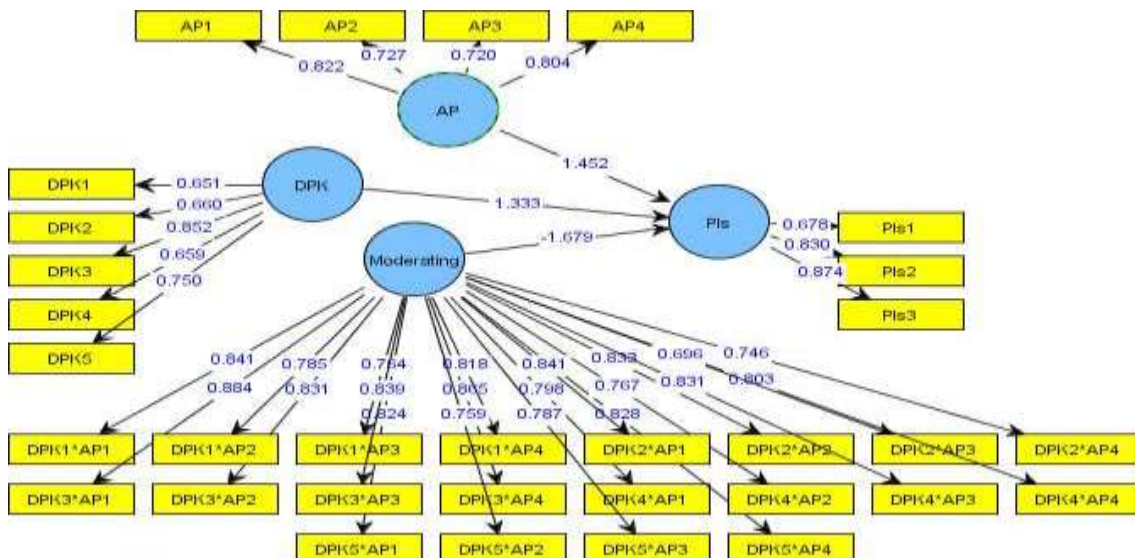
Temuan lain di dalam penelitian ini adalah Adaptasi Pegawai lebih memediasi hubungan antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Penerimaan Implementasi SIKD pengaruh sebesar 0,15 dari pada hubungan antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Penerimaan Implementasi SIKD dengan melalui konstruk Penerimaan Desain SIKD dengan total pengaruh 0,51. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Arbenethy dan Jan Bouwens, 2005) yang menemukan bukti bahwa Desentralisasi Pengambilan Keputusan berhubungan secara langsung dan tidak langsung dengan Penerimaan Implementasi SIKD melalui Adaptasi Pegawai dan Penerimaan Desain SIKD.

GAMBAR 4.1
PENGARUH DESENTRALISASI PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP PENERIMAAN
IMPLEMENTASI SIKD SEBELUM PROSES INTERAKSI



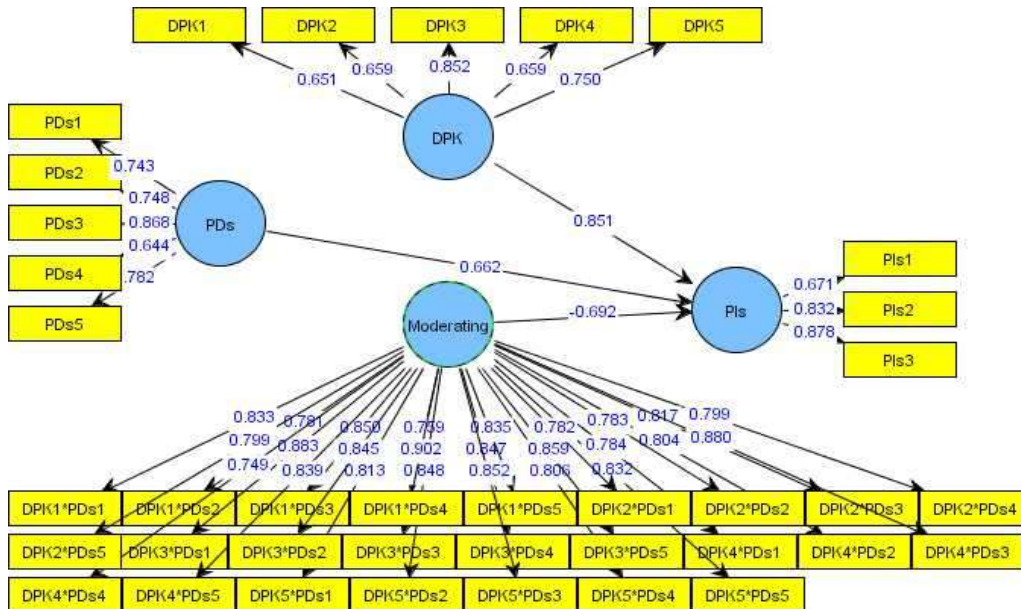
Sumber: *Output SmartPLS 2010*

GAMBAR 4.2
PENGARUH DESENTRALISASI PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP PENERIMAAN
IMPLEMENTASI SIKD SETELAH PROSES INTERAKSI DARI VARIABEL ADAPTASI PEGAWAI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING



Sumber: *Output SmartPLS 2010*

GAMBAR 4.3
PENGARUH DESENTRALISASI PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP PENERIMAAN
IMPLEMENTASI SIKD SETELAH PROSES INTERAKSI DARI VARIABEL PENGARUH
KETERLIBATAN DESAIN SIKD SEBAGAI VARIABEL MODERATING



Sumber: *Output SmartPLS 2010*

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Desentralisasi Pengambilan Keputusan Kota/Kabupaten Bekasi berpengaruh terhadap Adaptasi Pegawai, hal ini disebabkan karena organisasi yang menerapkan struktur desentralisasi jauh lebih fleksibel daripada yang tersentralisasi, karena dapat memberikan respon yang lebih cepat terhadap lingkungan dan kebutuhan yang berubah. Dengan desentralisasi, para aparat Pemda Bekasi 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 lokal yang terjadi dengan demikian desentralisasi pengambilan keputusan secara langsung mempengaruhi adaptasi pegawai.
2. Desentralisasi Pengambilan Keputusan Pemda Kota/Kabupaten Bekasi berpengaruh terhadap penerimaan implementasi SIKD, hal ini disebabkan karena dengan diterapkannya desentralisasi pengambilan keputusan mengakibatkan diterimanya implementasi SIKD yang dapat membantu para pegawai untuk memahami kejelasan tugas, peran dan tujuan dalam meningkatkan kinerja para pegawai sehubungan dengan penerimaan implementasi SIKD.
3. Adaptasi Pegawai pada Pemda Kota/Kabupaten Bekasi berpengaruh positif terhadap Penerimaan Implementasi SIKD, Pemda memiliki kesempatan yang luas untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan yang ada dan akhirnya untuk dapat menyesuaikan diri dari adanya perubahan yang ada (misalkan perubahan terhadap regulasi) maka pemerintah daerah harus dapat menerima implementasi SIKD.
4. Pengaruh keterlibatan pegawai dalam mendesain SIKD pada Pemda Kota/Kabupaten Bekasi tidak berpengaruh terhadap Penerimaan Implementasi SIKD, hal ini disebabkan karena Penerimaan Desain SIKD merupakan keterlibatan partisipasi pegawai dalam merekonstruksi atau mendesain sebuah sistem yang secara otomatis

implementasi SIKD dapat diterima oleh para pegawai Pemda tetapi disesuaikan dengan kondisi daerahnya masing-masing.

5. Desentralisasi Pengambilan Keputusan pada Pemda Kota/Kabupaten berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai dalam mendesain SIKD, hal ini disebabkan karena desentralisasi pengambilan keputusan merupakan otoritas wewenang penuh yang diberikan untuk mengatur, mendelegasikan Seiring dengan otoritas yang didelegasikan kepada aparat Pemda (kepala dinas, kepala badan), mereka akan semakin bertanggung jawab untuk kinerja departemennya.
6. Desentralisasi Pengambilan Keputusan pada Pemda Kota/Kabupaten propinsi Bantten berpengaruh positif terhadap Penerimaan Implementasi SIKD yang dimoderasi oleh Adaptasi Pegawai. Adaptasi Pegawai merupakan variabel moderating yang dapat memperkuat/ memperlemah pengaruh Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Penerimaan Implementasi SIKD
7. Pengaruh keterlibatan pegawai dalam mendesain SIKD tidak memediasi hubungan antara Desentralisasi Pengambilan Keputusan dengan Penerimaan Implementasi SIKD, yang berarti Penerimaan Desain SIKD bukan merupakan variabel moderating yang dapat memperkuat/memperlemah pengaruh Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Penerimaan Implementasi SIKD, tanpa adanya pengaruh Penerimaan Desain SIKD-pun pengaruh Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Penerimaan Implementasi SIKD sudah sangat kuat atau berpengaruh positif.

5.2 Saran

Penelitian memiliki keterbatasan yang memungkinkan dapat menimbulkan hambatan terhadap hasil penelitian diantaranya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu waktu (*cross sectional*) sehingga ada kemungkinan perilaku individu berubah dari waktu ke waktu.
2. Penelitian ini dilakukan sebaiknya berkelanjutan karena masih banyak responden yang perlu dilibatkan agar penelitian ini dapat digeneralisasikan dan tidak bias.

REFERENSI

- Abernethy, M. A., and Guthrie. 1994." The consequences of customization on management accounting system design". *Accounting Organization and Society*.
- Abernethy, M. A., and Jan Bouwens. 2005. " Determinants of accounting innovation". *ABACUS*.
- Ayu Oktaviani. 2003. " *Desentralisasi Pengambilan Keputusan, Pengendalian Akuntansi dan Kinerja Kantor Dinas*". Program studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang (tidak dipublikasikan).
- Cavalluzzo, K. S., and C. D. Ittner. 2004. "Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence From Government". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 29, Nos 3–4.
- Chong,. and Kar. 1997." The role of accounting information in organizational control: The state of art. *Behavioral research: Foundation and frontiers*.
- Cohen, W. M., and D. A. Levinthal. 1990. "Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, No. 1.
- Dicky, Hastjarjo. " *Mengenal Sepintas Psikologi Evolusioner*". Bulletin Psikologi UGM Th. IX No.2.
- Gatot, Indra. 2005. " *Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah di Indonesia*". CV. Duta Nusindo. Semarang.
- Hair, J.R., Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, W.C. 1998. " *Multivariate Data Analyst*". Fifth edition. Prentice Hall International. Inc.
- Handoko, T. Hani. 1992. " *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*". Edisi Ketujuh, BPFE UGM. Yogyakarta.

Imam Ghozali. 2005. “*Model Persamaan Structural, Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver.5.0*”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Mardiasmo. 2002. “*Akuntansi Sektor Publik*”. Andi Yogyakarta.

Miah, N.Z and Mia L. 1996. “Desentralitation, Accounting control system and Performance of Government Organization : A new Zaeland Empirical Study”. *Financial Accountability and management*.

Robbins, Stephen. 2003. “*Organizational Behavioral*”. Prentice Hall, Inc.