DISERTASI

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PEMERINTAH DAERAH DAN KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PADA PEMERINTAH KABUPATEN MAYBRAT PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

ENSEMY STEVY MSO

NIM: 0041DIM282021

PROGRAM STUDI : DOKTOR ILMU MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2026

DISERTASI

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PEMERINTAH DAERAH DAN KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PADA PEMERINTAH KABUPATEN MAYBRAT PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Disertasi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Doktor

Program Studi : Ilmu Manajemen

Diajukan Oleh

ENSEMY STEVY MSO

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2026

DISERTASI

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PEMERINTAH DAERAH DAN KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PADA PEMERINTAH KABUPATEN MAYBRAT PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

ENSEMY STEVY MSO
No. Induk Mahasiswa : 0041.DIM.28.2021

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Promosi Doktor
pada hari **Jum'at, 23 Januari 2026**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Promotor

Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud, SE.,M.Si.

Prof. Dr. H. Bahar Sinring, SE.,M.Si.
Ko-Promotor

Prof. Dr. Hj. Dahliah Baharuddin, SE.,M.Si.
Ko-Promotor

MENGETAHUI

Ketua Program Studi
Doktor Ilmu Manajemen

Prof. Dr. H. Abdul Rahman Mus, SE.,M.Si.

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muslim Indonesia

Prof. Dr. H. La Ode Husen, SH.,M.Hum.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ensemy Stevy Mso

Nomor Mahasiswa : 0041DIM282021

Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang saya tulis ini sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Jika ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan disertasi, saya bersedia disertasi dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 23 Januari 2026

Mahasiswa,

(Ensemy Stevy Mso)

IDENTITAS MAHASISWA DAN TIM PENGUJI

JUDUL DISERTASI

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PEMERINTAH DAERAH DAN KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PADA PEMERINTAH KABUPATEN MAYBRAT PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

IDENTITAS MAHASISWA

Nama Mahasiswa	: Ensemy Stevy Mso
NIM	: 0041DIM282021
Program Studi	: Doktor Ilmu Manajemen
Minat	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian Proposal	: 07 September 2024
Tanggal Ujian Hasil	: 13 September 2025
Tanggal Ujian Tutup	: 02 Oktober 2025
Tanggal Ujian Promosi	: 23 Januari 2026
SK Penguji	: 0225/K.10/PPs-UMI/I/2026

KOMISI PENASIHAT

PROMOTOR : Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud, S.E., M. Si

KOPROMOTOR : Prof. Dr. H. Bahar Sinring, S.E., M. Si

KOPROMOTOR : Dr. Hj. Dahlia Baharuddin, S.E., M. Si.

TIM PENGUJI

Prof. Dr. H. Hambali Thalib, SH., MH

Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud, S.E., M. Si

Prof. Dr. H. Bahar Sinring, S.E., M. Si

Dr. Hj. Dahlia Baharuddin, S.E., M. Si.

Prof. Dr. H. Mursalim Laekkeng, ASEAN CPA

Prof. Dr. H. Abdul Rahman Mus, SE., M. Si

Prof. Dr. H. Baso Amang, SE., M. Si

Prof. Dr. Hj. Ramlawati, SE., M.M.

Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM., CWM

Dr. Ir. H. Abdullah, M.Si

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan YME atas segala rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan ujian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Informasi Pemerintah Daerah Dan Kinerja Pengelola Keuangan Pada Pemerintah Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya.

Dalam perjalanan proses penyelesaian program Doktor ini, penulis memperoleh suatu kesadaran yang tinggi untuk membenahi keterbatasan kemampuan yang dapat meningkatkan wawasan dalam mengikuti suatu perubahan ilmu dan pengetahuan. Kesadaran inilah yang memberikan motivasi tinggi untuk terus mengingatkan kembali bahwa menggali ilmu pengetahuan harus dilakukan melalui proses yang terus menerus dan sepanjang hayat.

Dengan selesainya tulisan ini, penulis sepenuhnya mengakui dan menyadari tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan Promotor dan Ko Promotor serta berbagai pihak lainnya, meskipun tanggungjawab akhir penulisan ini berada pada penulis sendiri. Dalam kesempatan ini dengan tulus, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

Prof. Dr. Hj. Masdar Masud, SE.,M.Si selaku Promotor, Prof. Dr. H. Bahar Sindring, SE., M.Si dan Dr. Hj. Dahlia Baharuddin, SE., M.Si., selaku Ko Promotor, terima kasih atas bimbingan dan masukan yang diberikan dalam penelitian dan penyusunan tulisan ini. Kecerdasan, keluasan wawasan yang kritis, kearifan beliau selalu memberikan waktu untuk berdiskusi dan mengarahkan, mendorong penulis agar senantiasa belajar dan bertindak dengan lebih teliti dan hati-hati serta tidak mudah patah semangat.

Demikian halnya dengan para penguji Prof. Dr. H. Mursalim Laekkeng, ASEAN CPA, Prof. Dr. H. Abdul Rahman Mus, SE.,M.Si, Prof. Dr. H. Baso Amang, SE.,M.Si dan Prof. Dr. Hj. Ramlawati, SE.,M.M. yang telah memberikan masukan dan meluangkan waktu kepada penulis untuk memberikan kritikan yang membangun guna penyempurnaan disertasi ini.

Dengan selesainya disertasi ini, tak lupa diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ketua Yayasan Wakaf Umi Makassar Prof. Dr. Hj. Masrurah Muchtar, SE., M.Si, yang telah menyediakan fasilitas untuk digunakan selama menjadi mahasiswa pada Program Doktor Ilmu Manajemen Program Pascasarjana UMI Makassar. Rektor Universitas Muslim Indonesia Makassar Prof. Dr. H. Hambali Thalib, SH.,

M.H yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Program Doktor Ilmu Manajemen pada Program Pascasarjana UMI Makassar. Prof. Dr. H. La Ode Husen, S.H., M.H. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar, yang telah memberikan kesempatan dan memfasilitasi kebutuhan akademik penulis untuk belajar sungguh-sungguh, sehingga pada akhirnya upaya belajar pada program ini dapat terselesaikan dengan baik.

Prof. Dr. H. Abdul Rahman Mus, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Muslim Indonesia Makassar, yang telah banyak melayani dan mengarahkan penulis mulai dari sejak penerimaan hingga selesai dari program doktor ini dengan tulus dan ikhlas, kedisiplinan yang tinggi dan kearifan dalam melayani dan mengarahkan tentang apa yang harus dilakukan oleh penulis dalam menyelesaikan program doktor ini.

Para Guru Besar dan Dosen saya pada Program Doktor Ilmu Manajemen Program Pascasarjana UMI Makassar belum sempat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, memotivasi. mendorong dan berdiskusi dengan saya hingga telah sampai pada tahap ujian hasil pada pada Program Doktor Ilmu Manajemen pada Program Pascasarjana UMI Makassar.

Kami juga menyampaikan terima kasih kepada Pemerintah daerah kabupaten maybrat, atas rekomendasi penelitian yang mengizinkan peneliti meneliti di Wilayah Kerjanya serta kesediaan para pegawai menjadi responden dalam penelitian ini.

Kedua orang tua yang tercinta, yang tidak henti hentinya mendoakan dan memberikan dukungan serta menjadi inspirasi bagi penulis. Serta saudaraku, terima kasih atas motivasi kepada penulis. Isteri tercinta dan anak-anakku tersayang yang menjadi inspirasi dan motivasi bagi penulis.

Rekan-rekan Mahasiswa Program Doktoral Program Pascasarjana Universitas Musim Indonesia Makassar Angkatan 28 atas motivasi dan spirit dalam penyelesaian disertasi ini. Semoga semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dan setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Makassar, 23 Januari 2026

ENSEMY STEVY MSO

ABSTRAK

Ensemy Stevy Mso, Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Muslim Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) serta dampaknya terhadap kinerja pengelola keuangan di Pemerintah Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4. Data diperoleh dari 120 responden yang terdiri atas ASN dan non-ASN yang terlibat dalam pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi SIPD, sementara komitmen organisasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi SIPD. Implementasi SIPD terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Namun, pengaruh langsung kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja tidak signifikan, sedangkan motivasi justru berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, uji mediasi membuktikan bahwa implementasi SIPD memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan. Temuan ini menegaskan peran penting implementasi SIPD sebagai faktor kunci dalam meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas pengelolaan keuangan daerah melalui optimalisasi aspek sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), Kinerja Pengelola Keuangan

ABSTRACT

ENSEMY STEVY MOSO*. This study aims to analyze the influence of competence, motivation, and organizational commitment on the implementation of the Regional Government Information System (SIPD) and its impact on the financial managers' performance in Maybrat Regency. A quantitative approach was employed, using Partial Least Square (PLS) analysis with SmartPLS 4. Data were collected from 120 respondents consisting of civil servants (ASN) and non-ASN employees involved in regional financial management. The results reveal that competence and motivation have a significant positive effect on SIPD implementation, while organizational commitment also significantly influences SIPD implementation. Furthermore, SIPD implementation has a significant positive effect on financial managers' performance. However, the direct effect of competence and organizational commitment on performance is not significant, whereas motivation shows a significant negative effect on performance. Mediation analysis confirms that SIPD implementation significantly mediates the influence of competence, motivation, and organizational commitment on financial managers' performance. These findings highlight the crucial role of SIPD as a key factor in enhancing accountability and effectiveness in regional financial management through the optimization of human resource aspects.*

Keywords: *Competence, Motivation, Organizational Commitment, Regional Government Information System (SIPD), Financial Managers' Performance*

DAFTAR ISI

COVER..... i
HALAMAN PERSETUJUAN iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN iv
TIM PROMOTOR ..... Error! Bookmark not defined.
TIM PENGUJI.....vii
KATA PENGANTAR viii
ABSTRAK x
ABSTRACT.....xi
DAFTAR ISI.....xii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I PENDAHULUAN 18
A. Latar Belakang.....1
B. Rumusan Masalah.....11
C. Tujuan Penelitian 12
D. Manfaat Penelitian.....14
E. Orisinalitas Penelitian 16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 18
A. Tinjauan Teori 18
B. Tinjauan Teori Kompetensi.....30
C. Tinjauan Teori Motivasi 36
D. Tinjauan Teori Komitmen Organisasi.....57
E. Tinjauan Teori Sistem Informasi Perangkat Daerah.....72
F. Tinjauan Teori Kinerja Pegawai.....81
G. Mapping Penelitian Terdahulu 91

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN ...95
A. Kerangka Konseptual 95
B. Hipotesis 105
BAB IV METODE PENELITIAN 108
A. Pendekatan Penelitian 108
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 108
C. Jenis dan Sumber Data 109
D. Populasi dan Sampel 110
E. Teknik Pengumpulan Data 113
F. Teknik Analisis Data 115
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 121
A. Deskripsi Hasil Penelitian 121
B. Pengujian Instrumen Penelitian 132
C. Model Pengukuran Konstruk Penelitian (*Outer model*) 136
D. Pembahasan Hasil Penelitian 164
E. Temuan Penelitian 187
F. Rekomendasi 190
G. Keterbatasan Penelitian 193
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 194
A. Kesimpulan 194
B. Saran 197

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Tabel	Halaman
1	Research Gap Penelitian terdahulu	6
2	Mapping Penelitian Terdahulu	88
3	Daftar Pengelola	122
4	Deskripsi Responden	133
5	Rata rata Indikator Kompetensi	136
6	Rata rata Indikator Motivasi	137
7	Rata rata Indikator Komitmen Organisasi	139
8	Rata rata Indikator Implementasi SIPD	141
9	Rata rata Indikator Kinerja Pengelola Keuangan	142
10	Uji Reliabilitas Instrumen	145
11	Evaluasi Model Pengukuran Kompetensi	148
12	Evaluasi Model Pengukuran Motivasi	151
13	Evaluasi Model Pengukuran Komitmen Organisasi	154
14	Evaluasi Model Pengukuran Implementasi SIPD	157
15	Evaluasi Model Pengukuran Kinerja Pengelola Keuangan	160
16	HTMT	163
17	Fornell-Larcker criterion	165
18	Cross Loading	169
19	Pengujian Goodness of Fit	172
20	Hasil Uji Hipotesis	173

DAFTAR GAMBAR

No	Gambar	Halaman
1	Teori Hirarki Kebutuhan Maslow	39
2	Kerangka Konseptual	117

DAFTAR LAMPIRAN

1 Kuisioner Peneltian

2 Tabulasi data

3 Hasil olah data

4 Gambar hasil pengolahan data

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Laporan Bank Dunia 2021 mengungkapkan bahwa negara-negara dengan skor tata kelola keuangan publik yang tinggi memiliki kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang lebih baik. Skor tata kelola keuangan publik ini mencakup berbagai aspek, termasuk transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam penggunaan anggaran. Penemuan ini menekankan bahwa kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan tata kelola keuangan publik dan, pada akhirnya, kinerja pengelola keuangan SKPD. Kompetensi mengacu pada kemampuan teknis dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola keuangan secara efektif. Motivasi berhubungan dengan dorongan internal para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, sementara komitmen organisasi mencerminkan dedikasi para pegawai terhadap visi dan misi organisasi. Kombinasi dari ketiga faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk implementasi kebijakan keuangan yang baik dan meningkatkan kinerja pengelola keuangan SKPD secara keseluruhan (World Bank, 2021).

Studi OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) yang merupakan forum dan pusat pengetahuan untuk data, analisis, dan praktik terbaik dalam kebijakan publik, bekerja dengan lebih dari 100 negara di seluruh dunia untuk membangun masyarakat yang

lebih kuat, lebih adil, dan lebih bersih serta membantu membentuk kebijakan yang lebih baik untuk kehidupan yang lebih baik pada tahun 2022 menunjukkan bahwa negara-negara yang telah menerapkan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) secara efektif mengalami peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelola keuangan SKPD. SIMDA adalah sebuah sistem yang dirancang untuk membantu pemerintah daerah dalam mengelola anggaran, pelaporan keuangan, dan pemantauan kinerja secara lebih efisien dan transparan. Penerapan SIMDA yang efektif tidak hanya memfasilitasi proses pelaporan yang lebih cepat dan akurat, tetapi juga meningkatkan kemampuan pengawasan dan audit internal. Hal ini memungkinkan identifikasi dan mitigasi potensi penyimpangan atau penyalahgunaan anggaran secara lebih dini. Penemuan ini mengindikasikan bahwa SIMDA dapat membantu meningkatkan kompetensi dengan menyediakan alat dan pelatihan yang diperlukan untuk pengelola keuangan yang lebih baik. Selain itu, sistem ini dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, serta meningkatkan komitmen organisasi dengan memperkuat budaya transparansi dan akuntabilitas dalam mengelola keuangan publik (OECD, 2022).

Pada level Asia Tenggara, Filipina telah melakukan reformasi keuangan publik yang komprehensif dalam beberapa tahun terakhir, termasuk penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA). Reformasi ini telah menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam

transparansi dan akuntabilitas pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Dengan penerapan SIMDA, proses pelaporan keuangan menjadi lebih efisien dan akurat, memungkinkan pemerintah untuk memantau dan mengaudit penggunaan anggaran secara lebih efektif. Hal ini juga mempermudah identifikasi penyimpangan atau penyalahgunaan anggaran, sehingga tindakan korektif dapat dilakukan dengan cepat. Reformasi ini menunjukkan bahwa dengan sistem yang tepat dan komitmen yang kuat, transparansi dan akuntabilitas dalam pengelola keuangan publik dapat ditingkatkan secara signifikan (ADB, 2022).

Pemerintah Indonesia telah meluncurkan berbagai inisiatif untuk meningkatkan tata kelola sektor publik, termasuk penerapan SIMDA. Inisiatif ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi dalam mengelola keuangan publik. Kompetensi ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi para pegawai, sehingga mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola keuangan daerah dengan efektif. Motivasi dan komitmen diperkuat dengan menerapkan sistem insentif dan penghargaan, serta membangun budaya organisasi yang mendukung transparansi dan akuntabilitas. Dengan demikian, diharapkan pengelola keuangan publik di Indonesia menjadi lebih baik dan dapat mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional (World Bank, 2021).

Kompetensi adalah faktor krusial dalam konteks pengelola keuangan SKPD melalui sistem informasi pemerintahan daerah. Tingkat kompetensi yang tinggi di antara pegawai SKPD memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan mendalam tentang regulasi keuangan, keterampilan akuntansi, dan kemampuan teknis yang diperlukan untuk mengoperasikan sistem informasi dengan efektif. Pegawai yang terampil dapat menghasilkan laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu, yang merupakan fondasi penting bagi transparansi dan akuntabilitas dalam pengelola keuangan publik.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar, Y. L. (2020), Sari et al. (2023), Wibowo et.al (2023), Aziz et.al (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al. (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Tupti & Siswadi (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Motivasi juga memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pengelola keuangan di SKPD. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat dan teliti dalam melaksanakan tugas-tugas keuangan mereka. Dorongan untuk mencapai tujuan organisasi dan merasakan kepuasan dari pencapaian hasil yang baik dapat memotivasi mereka untuk mengadopsi sistem informasi baru

dengan lebih cepat dan efektif. Ini penting karena implementasi sistem informasi yang sukses sering kali tergantung pada tingkat penerimaan dan penggunaan yang baik dari pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Elisnawati et al. (2023), Kaunang (2020), Budung et.al (2022), Rahim et.al (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al–Giffari et al. (2023) dan Wibowo et.al (2023) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar pegawai SKPD merasa terikat dan loyal terhadap organisasi mereka. Komitmen yang tinggi biasanya berkorelasi dengan tingkat partisipasi yang lebih tinggi dalam inisiatif-inisiatif organisasi, termasuk adopsi teknologi baru seperti sistem informasi pemerintahan daerah. Pegawai yang komited cenderung lebih siap untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul selama implementasi sistem baru dan bersedia berinvestasi dalam upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas pengelola keuangan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020), Wibowo et.al (2023), Al-Badawi & Assi (2022), Hairuddin (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Hendri & Kirana (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja.

Implementasi sistem informasi pemerintahan daerah sendiri membawa dampak yang signifikan terhadap pengelola keuangan SKPD. Sistem informasi yang efektif tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional dengan mengotomatisasi proses-proses administratif, tetapi juga meningkatkan akurasi dan kualitas data keuangan yang dihasilkan. Dengan memfasilitasi akses yang lebih mudah dan cepat terhadap informasi, sistem ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan lebih cepat, yang merupakan langkah penting menuju transparansi yang lebih besar dalam pengelola keuangan publik.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumija (2023), Dewi (2023), dan Ariyani & Maghfiroh (2022) yang menyatakan bahwa Implementasi sistem informasi pemerintahan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 1 Research Gap Penelitian terdahulu

Variabel	Penelitian yang Menunjukkan Pengaruh Signifikan	Penelitian yang Menunjukkan Pengaruh Negatif atau Tidak Signifikan
Kompetensi	Siregar, Y. L. (2020)	Ratnasari et al. (2021)
	Sari et al. (2023)	Tupti & Siswadi (2022)
	Wibowo et al. (2023)	
	Aziz et al. (2023)	
Motivasi	Elisnawati et al. (2023)	Al–Giffari et al. (2023)
	Kaunang (2020)	Wibowo et al. (2023)
	Budung et al. (2022)	
	Rahim et al. (2020)	
Komitmen Organisasi	Siregar (2020)	Hendri & Kirana (2021)

Variabel	Penelitian yang Menunjukkan Pengaruh Signifikan	Penelitian yang Menunjukkan Pengaruh Negatif atau Tidak Signifikan
	Wibowo et al. (2023)	
	Al-Badawi & Assi (2022)	
	Hairuddin (2017)	
Implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah	Tumija (2023)	-
	Dewi (2023)	
	Ariyani & Maghfiroh (2022)	

Sumber: Data Primer, 2024

Pengelola keuangan merupakan salah satu aspek krusial dalam administrasi pemerintahan daerah, terutama dalam memastikan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi penggunaan anggaran. Studi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kabupaten Maybrat, Papua Barat, masalah yang dihadapi dalam pengelola keuangan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan, baik dari segi kompetensi, motivasi, maupun implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD).

Pertama terkait Kompetensi pengelola keuangan di Kabupaten Maybrat menjadi salah satu isu utama yang mempengaruhi efektivitas pengelola keuangan daerah. Berdasarkan observasi, banyak bendahara pengeluaran yang memiliki kompetensi rendah dalam mengelola keuangan, sehingga tidak mampu menjalankan sistem pengelola keuangan dengan baik. Hal ini diperparah dengan fakta bahwa banyak pegawai non-PNS yang bekerja sebagai operator dalam pengelola keuangan, menggantikan peran bendahara yang seharusnya.

Kesenjangan ini menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan yang sistematis agar standar operasional dapat terpenuhi.

Kedua mengenai Implementasi SIPD di Kabupaten Maybrat juga menghadapi berbagai tantangan. SIPD yang merupakan evolusi dari sistem sebelumnya (SIPKD dan SIMDA) memerlukan adaptasi yang cepat dari para pegawai. Namun, ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai masih menjadi kendala utama. Kurangnya sosialisasi dan pendampingan dalam penggunaan SIPD menyebabkan banyak pengelola keuangan mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem ini. Permasalahan ini tidak hanya terjadi di Maybrat, tetapi juga di daerah-daerah lain di Wilayah Papua, termasuk beberapa daerah di Indonesia. Keterbatasan koordinasi yang kini berpusat pada Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri), berbeda dengan saat SIMDA masih dikelola oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang memiliki tenaga di seluruh kabupaten dan kota.

Ketiga terkait Motivasi pegawai dalam mengelola keuangan di Kabupaten Maybrat juga terbilang rendah. Kurangnya motivasi ini terlihat dari minimnya dorongan atau insentif dari pimpinan BPKD sebagai kuasa bendahara umum daerah. Bendahara pengeluaran sering kali tidak diberi kesempatan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun pelaporan keuangan. Hal ini menyebabkan bendahara cenderung pasif dan tidak proaktif dalam

menyelesaikan tugas-tugasnya. Kesenjangan antara harapan terhadap kinerja optimal dan kenyataan motivasi yang rendah ini membutuhkan perhatian serius untuk diatasi melalui program peningkatan motivasi dan insentif yang tepat.

Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa kompetensi individu berhubungan erat dengan kinerja kerja. Namun, ada kekurangan dalam penelitian yang mengkaji interaksi antara kompetensi dan faktor lain seperti ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi. Ketidakamanan kerja dapat mempengaruhi bagaimana individu memanfaatkan kompetensi mereka, sementara komitmen organisasi dapat mempengaruhi sejauh mana individu menerapkan kompetensi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja kerja secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya sering memandang motivasi sebagai faktor tunggal yang mempengaruhi kinerja. Namun, motivasi sering kali berinteraksi dengan faktor lain seperti disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin kerja dapat memoderasi efek motivasi terhadap kinerja, sementara kompensasi dapat berfungsi sebagai insentif yang memperkuat motivasi. Kombinasi dari ketiga faktor ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana kinerja kerja dapat ditingkatkan. Penelitian lebih lanjut perlu mengeksplorasi dinamika ini untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam.

Budaya organisasi dan komitmen pegawai sering dianggap sebagai faktor yang berdiri sendiri dalam penelitian kinerja organisasi. Namun, komitmen pegawai dapat berfungsi sebagai mediator yang penting antara budaya organisasi dan kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi peran mediasi ini dan memahami bagaimana budaya organisasi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengelola keuangan dan implementasi SIPD sudah banyak dilakukan di berbagai daerah. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji permasalahan kompetensi, motivasi, dan implementasi SIPD di Kabupaten Maybrat masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki posisi yang signifikan sebagai penelitian lanjutan yang mendalami isu-isu yang spesifik dan unik di Kabupaten Maybrat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan literatur terkait pengelola keuangan daerah dan implementasi SIPD, serta memberikan solusi praktis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pengelola keuangan mereka.

Dengan uraian latar belakang yang jelas ini, peneliti dapat lebih mudah merumuskan masalah atau pertanyaan penelitian yang tepat, sehingga penelitian yang dilakukan dapat memberikan jawaban dan solusi yang relevan terhadap permasalahan yang dihadapi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat?
2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat?
3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat?
4) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi Pemerintah daerah pada Kabupaten Maybrat?
5) Apakah motivasi berpengaruh terhadap terhadap implementasi sistem informasi Pemerintah daerah pada Kabupaten Maybrat?
6) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap terhadap implementasi sistem informasi Pemerintah daerah pada Kabupaten Maybrat?
7) Apakah implementasi sistem informasi Pemerintah daerah berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat?
8) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah

Kabupaten Maybrat melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD)?

9) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD)?
10) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuannya Penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat?
2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat?
3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat?

4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap implementasi sistem informasi Pemerintah daerah pada Kabupaten Maybrat?
5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap terhadap implementasi sistem informasi Pemerintah daerah pada Kabupaten Maybrat?
6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap implementasi sistem informasi Pemerintah daerah pada Kabupaten Maybrat?
7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh implementasi sistem informasi Pemerintah daerah terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat?
8) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD)?
9) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD)?
10) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah

(SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD)?

D. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat praktis dan manfaat teoritis dari penelitian terkait manfaat praktis dan manfaat teoritis.

Manfaat Praktis:

1. Peningkatan Kinerja Pengelola Keuangan dalam Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pengelola keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Maybrat. Hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi para pengelola keuangan untuk mengidentifikasi dan meningkatkan kompetensi, motivasi, serta komitmen mereka dalam bekerja.
2. Optimalisasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah artinya dengan mengetahui pengaruh implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) terhadap kinerja pengelola keuangan, penelitian ini dapat membantu pemerintah daerah dalam mengoptimalkan penggunaan SIPD untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelola keuangan.
3. Peningkatan Pelayanan Publikdalam hal Implementasi SIPD yang efektif akan mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelola keuangan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan

kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah dan memperbaiki kualitas pelayanan publik.

4. Penelitian ini dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam hal kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi. Hal ini dapat digunakan sebagai dasar untuk program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah.

Manfaat Teoritis:

1. Pengembangan Teori Manajemen Sumber daya manusia khususnya fokus pada Keuangan Publik, Penelitian ini dapat memperkaya literatur dan teori terkait manajemen Manajemen Sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah. Hasil penelitian dapat menambah pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan di SKPD.
2. Kontribusi pada Teori Motivasi dan Komitmen Organisasi, Temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai hubungan antara motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja pengelola keuangan. Hal ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori motivasi dan komitmen organisasi dalam konteks sektor publik.
3. Inovasi dalam Implementasi SIPD, Penelitian ini dapat mengidentifikasi best practices dan tantangan dalam implementasi SIPD di pemerintahan daerah. Hal ini dapat menjadi referensi bagi

pengembangan teori terkait inovasi teknologi informasi dalam pengelola keuangan publik.

4. Studi Kasus untuk Penelitian Lanjutan, Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai studi kasus yang relevan untuk penelitian lanjutan di bidang manajemen keuangan publik dan implementasi sistem informasi dalam sektor pemerintahan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan baik secara praktis maupun teoritis dalam bidang pengelola keuangan publik dan implementasi teknologi informasi di pemerintahan daerah.

E. Orisinalitas Penelitian

Berikut adalah pernyataan tentang orisinalitas penelitian

1) Studi Kontekstual pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat, Penelitian ini merupakan salah satu studi pertama yang secara khusus meneliti pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Maybrat. Dengan fokus pada konteks lokal ini, penelitian ini menawarkan perspektif baru yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur manajemen keuangan publik.
2) Integrasi Faktor Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi, Penelitian ini unik dalam pendekatannya yang mengintegrasikan tiga faktor utama—kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi—sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan.

Meskipun ada banyak studi yang meneliti faktor-faktor ini secara terpisah, penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi sinergi antara ketiganya dan dampaknya terhadap kinerja.

3) Implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), Penelitian ini mengeksplorasi dampak implementasi SIPD terhadap pengelola keuangan di SKPD, yang merupakan area studi yang relatif baru. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana teknologi informasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengelola keuangan di pemerintahan daerah.
4) Fokus pada Efektivitas dan Efisiensi Pengelola Keuangan, Penelitian ini tidak hanya berfokus pada kinerja pengelola keuangan secara umum tetapi juga pada efektivitas dan efisiensi yang diperoleh melalui implementasi SIPD. Penekanan ini memberikan dimensi orisinal dalam memahami bagaimana sistem informasi dapat mengubah proses dan hasil pengelola keuangan di tingkat pemerintah daerah.
5) Relevansi dengan Kebijakan Pemerintah, Penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan kebijakan pemerintah dengan memberikan rekomendasi berbasis bukti untuk meningkatkan kinerja pengelola keuangan di SKPD. Hal ini sangat relevan dalam konteks desentralisasi dan upaya pemerintah untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

Teori Manajemen

a) Pengertian Manajemen

Manajemen telah diterapkan selama ribuan tahun, dan ada banyak bukti yang membuktikan pembangunan gedung buatan. Baru pada tahun 1970-an manajemen diakui secara luas di seluruh dunia. Kata "manajemen" mungkin berasal dari bahasa Italia pada tahun 1561dikenal dengan "*maneggiare*" yang berarti "kendali", terutama "kuda kendali", yang berasal dari bahasa latin "*manus*" yang berarti "tangan". Manajemen adalah proses di mana sumber daya yang terbatas dapat digabungkan dan digunakan untuk mencapai tujuan yang ditentukan/ditentukan sebelumnya. Dapat dikonseptualisasikan sebagai melibatkan tanggung jawab perencanaan dan pengelola operasi perusahaan secara efektif dan ekonomis dalam mencapai tujuan atau tugas tertentu (Sutrisno, 2019).

Menurut Terry dan Rue (2009:1) dalam Sutrisno, 2019, manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan sekelompok orang-orang ke arah tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata. Pendapat dari Edi Sutrisno, (2010) dan John D. Millet (1954) dalam

Sukarna (2011:2), manajemen adalah proses pembimbing, penyediaan, fasilitas - fasilitas kerja terhadap orang - orang yang tergabung dalam suatu organisasi resmi untuk mencapai sesuatu tujuan. Handoko (1998:9) dalam Edy, (2016) menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang melibatkan pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan (*stated goals*). Sedangkan menurut Robbins (2009:8) dalam Sukarna, (2011), manajemen merupakan proses pengoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

b) Fungsi dan Peran Manajemen

Henry Fayol seperti yang dikutip oleh Robbins (2009:9) mengemukakan "*Five Functions of Management*" yaitu: merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi, dan mengendalikan.

1) Perencanaan. Termasuk ke dalam proses ini adalah merumuskan sasaran, membangun strategi dan mengembangkan rencana.
2) Pengorganisasian. Terdiri dari penentuan tugas-tugas, petugas yang mengerjakan dan bertanggung jawab.
3) Kepemimpinan. Tugasnya adalah mengarahkan dan memotivasi orang-orang dalam pekerjaan dalam mencapai sasaran organisasi.

4) Pengendalian. Mencakup evaluasi dari ketiga sebelumnya, sudah dilaksanakan dengan baik atau belum.

Manajemen dalam sebuah organisasi memiliki peran dalam proses kegiatan yang telah di rencanakan agar dapat mencapai tujuan secara efektif. Manajer berperan dalam menyatukan organisasi dan elemen manusia ke dalam sebuah sistem yang efektif dan efisien. Menurut Henry Mintzberg (1991) seperti yang dikutip oleh Rusdiana dan Hafizhah, dkk (2018), peranan manajerial yakni:

1) *Interpersonal Role*. Peranan sebagai pemimpin; Peranan sebagai tokoh melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai wakil organisasi; dan Peranan sebagai penghubung (*The Liason Role*) terutama dengan pihak luar.
2) *Informational Role*. Peranan sebagai pihak penerima; Peranan sebagai penyebar informasi menyampaikan informasi kepada pihak bawahan; dan Peranan sebagai juru bicara meneruskan informasi kepada pihak yang berada di luar organisasi.
3) *Decision Role*. Peranan sebagai wirausahawan; Peranan yang mengatasi gangguan-gangguan; Peranan sebagai pengelola yang mengalokasikan sumber-sumber daya; dan Peranan sebagai perantara menghadapi berbagai macam orang dan kelompok-kelompok orang.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management/HRM*) merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang mempelajari tentang pengelola sumber daya manusia sebagai aset yang dimiliki organisasi (Sutrisno, 2019).

Menurut Hani Handoko (2021), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Selanjutnya Hasibuan mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2021), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mondy (2008:4) dalam Hasibuan & Hasibuan, (2016), manajemen SDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Ubaka & Mohylna, (2020), manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses

memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manjemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia agar efektif dan efisien guna tercapainya tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

b) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajer sumber daya manusia ataupun suatu departemen yang mengurusi sumber daya manausia dalam organisasi, lebih-lebih organisasi yang cukup besar yang ada dalam masyarakat akan terpenuhi harapan apabila mampu mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut secara tepat, baik, dan benar Tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dirinci menjadi empat tujuan utama sebagai berikut (Sutrisno, 2019):

1) Tujuan organisasional. Tujuan ini pada dasarnya adalah untuk tercapainya efektifitas maksimal dari suatu organisasi, dan menggerakkan dan meng efektifkan sumber daya manusianya di masing-masing organisasi.
2) Tujuan fungsional. Secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia disetiap organisasi adalah harus sesuai

dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Tidak berlebihan dan tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan.

3) Tujuan sosial. Setiap organisasi, apapun tujuannya, harus mengingat akibatnya bagi kepentingan masyarakat umumnya, disamping itu kepentingan masyarakat internal organisasinya.
4) Tujuan personal. Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajer sumber daya manusia, dan harus disingkronkan dengan tujuan organisasi secara ke seluruhan.

c) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2013: 5) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi Manajerial dan fungsi Operasional. Fungsi manajerial termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi operasional termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Byars dan Rue (2008:4), terdapat enam fungsi manajemen sumber daya manusia, yakni:

1) Perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi. Membuat analisis pekerjaan (*job analysis*), meramalkan kebutuhan tenaga kerja, merekrut pegawai sesuai kualifikasi, melakukan seleksi sesuai dengan posisi kerja/jabatan.

2) Pengembangan SDM. Melakukan orientasi dan pelatihan pegawai, merancang dan mengimplementasikan program pengembangan organisasi, merancang evaluasi kinerja pegawai, memfasilitasi pengembangan karir pegawai.
3) Kompensasi dan keuntungan. Merancang dan mengimplementasikan sistem kompensasi pegawai, melaksanakan sistem kompensasi dengan baik dan adil.
4) Keselamatan dan kesehatan. Merancang dan menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan pegawai, memfasilitasi permasalahan yang dialami pegawai.
5) Hubungan ketenagakerjaan dengan pegawai. Melakukan mediasi antara perusahaan dan pegawai, merancang tata tertib dan penanganan keluhan pegawai.
6) Penelitian SDM. Menyediakan data informasi SDM, merancang dan mengimplementasikan sistem komunikasi.

Perencanaan dan pengelola sumber daya manusia (SDM) melibatkan serangkaian langkah strategis untuk memastikan kinerja optimal organisasi, dimulai dari analisis pekerjaan, peramalan kebutuhan tenaga kerja, hingga rekrutmen dan seleksi pegawai yang sesuai kualifikasi. Pengembangan SDM mencakup orientasi, pelatihan, evaluasi kinerja, serta fasilitasi pengembangan karir pegawai. Sistem kompensasi yang adil dan implementasi keselamatan serta kesehatan pegawai juga menjadi fokus utama,

bersama dengan hubungan ketenagakerjaan yang baik melalui mediasi dan penanganan keluhan pegawai. Penelitian SDM mendukung semua proses ini dengan menyediakan data informasi yang akurat dan sistem komunikasi yang efektif.

d) Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soetjipto (2012:16) ada tiga prinsip yang harus diperhatikan oleh manajemen SDM. **Pertama**, pengelola SDM yang berorientasi pada layanan dengan tujuan mencegah pengelola SDM secara mekanis yang hanya akan menghasilkan output yang seragam. Melalui pengelola SDM yang berorientasi pada layanan, kekurangan-kekurangan dalam pengelola dapat diminimalkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kedua, pengelola SDM dengan memberikan kesempatan berperan serta secara aktif kepada karyawan. Prinsip ini diharapkan mampu mendorong semangat kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Prinsip terakhir adalah pengelola SDM yang mampu menumbuhkembangkan jiwa entrepreneur dalam diri setiap individu karyawan di dalam perusahaan. Jiwa entrepreneur ini penting untuk meningkatkan kreativitas, keahlian dan ketrampilan, serta keberanian mengambil resiko.

Menurut Wright & Rudolph (1994) seperti yang dikutip oleh Irianto (2011:283), ditekankan pada lima aspek yaitu:

1) *Emphasis on people*. Organisasi dalam melakukan aktivitasnya memerlukan peran SDM, dan memposisikan manusia sebagai unsur utama di dalamnya. Unsur manusia dalam organisasi tidak hanya sekadar bersifat pasif, namun lebih bersifat aktif. Selain itu, tujuan alamiah organisasi dibentuk adalah untuk memenuhi kebutuhan manusia.
2) *Participative leadership*. Secara teoritis, kepemimpinan yang paling baik dapat menyesuaikan diri terhadap semua perubahan situasional MSDM. Prinsip kepemimpinan MSDM harus pula memposisikan unsur manusia sebagai pihak yang bersifat aktif dan berpartisipasi.
3) *Innovative workstyles*. MSDM merujuk pada perilaku inovatif yang kontinu yang dapat dicapai seorang individu dalam organisasi. Prinsip ini merujuk pada kemampuan kinerja individu dalam merefleksikan diri pada apa yang telah dicapai dan kemudian mempelajarinya sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tingkat yang lebih baik di masa mendatang.
4) *Strong client orientation*. Adanya persaingan yang makin ketat, organisasi berorientasi kepada hasil yang diterima oleh konsumen. Kepuasan konsumen dijadikan sebagai acuan sekaligus sebagai “instrumen” bagi organisasi untuk mencapai *sustained competitive advantage* (SCA) atau keunggulan bersaing secara berkelanjutan.

5) *A mindset that seeks optimum performance*. Manajemen SDM berperan sebagai acuan dalam mengatur pola pikir individu dalam organisasi dalam menentukan nilai-nilai lebih bagi organiasi yang sangat penting untuk menunjukkan persepsi, sikap, dan perilaku ke arah membangun kesuksesan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif menekankan pentingnya peran aktif manusia dalam organisasi, dengan manusia sebagai unsur utama dan tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kepemimpinan partisipatif yang adaptif terhadap perubahan situasional menjadi kunci, mengharuskan partisipasi aktif dari semua anggota. Perilaku kerja inovatif mendorong individu untuk terus belajar dan meningkatkan kinerja, sedangkan orientasi kuat terhadap kepuasan klien membantu organisasi mencapai keunggulan bersaing berkelanjutan. Pola pikir yang berfokus pada kinerja optimal mendorong nilai-nilai yang membangun kesuksesan organisasi, dengan manajemen SDM sebagai panduan untuk persepsi, sikap, dan perilaku yang positif.

e) Model pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Siswanto (2009:35) dalam Sudirman et al., (2020), menuliskan dua model pendekatan MSDM, yakni model Michigan dan Harvard dimana kedua model ini menggunakan dua model

yang berlawanan. Model Michigan berorientasi pada tujuan organisasi (disebut hard model), sedangkan model Harvard berorientasi pada manusia (disebut soft model). Model Michigan terdiri dari dua perspektif, yakni perspektif hubungan antara strategi dengan lingkungan dan perspektif MSDM-nya sendiri. Model harvard mrnggambarkan kerangka kerja yang menghubungkan antara pilihan kebijakan MSDM dengan lingkungan internal dan eksternal, serta keterkaitannya dengan outcome SDM dan konsekuensi jangka panjangnya. Hardana (2015, p. 119) menuliskan enam model MSDM yang digunakan, yakni:

1) Model klerikal. Fungsi departemen SDM yang utama adalah memperoleh dan memelihara laporan data, catatan-catatan dan melaksanakan tugas- tugas rutin. Fungsi departemen SDM menangani worksheet yang dibutuhkan, memenuhi berbagai peraturan dan melaksanakan tugas-tugas kepegawaian rutin.
2) Model hukum. Pelaksanaan MSDM harus dapat memperoleh kekuatannya dari keahlian di bidang hukum. Aspek hukum berawal dari hubungan perburuhan, negosiasi kontrak, pengawasan dan kepatuhan.
3) Model finansial. Aspek finansial manajemen SDM semakin berkembang karena para manajer semakin sadar akan pengaruh yang besar dari SDM yang meliputi biaya

kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pension, asuransi jiwa, liburan dan sebagainya.

4) Model manajerial. Model manajerial ini memiliki dua versi yaitu versi pertama Manajer SDM memahami kerangka acuan kerja yang berorientasi pada produktivitas. Departemen SDM melatih Manajer lini dalam keahlian yang diperlukan untuk menangani fungsi-fungsi kunci SDM seperti pengangkatan, evaluasi kinerja dan pengembangan.
5) Model humanistik. Departemen SDM dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi SDM di dalam organisasi. Model ini menggambarkan tumbuhnya perhatian organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan mereka.
6) Model ilmu perilaku. Model ini berdasar pada ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi yang merupakan dasar aktivitas SDM. Prinsipnya adalah bahwa sebuah pendekatan sains terhadap perilaku manusia dapat diterapkan pada hampir semua permasalahan SDM. Prinsip sains ini meliputi teknik umpan balik, evaluasi, desain program dan tujuan pelatihan serta manajemen karir.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan berbagai model yang masing-masing berfokus pada aspek spesifik. Model klerikal menekankan fungsi administratif seperti

pemeliharaan data dan pelaksanaan tugas rutin. Model hukum memfokuskan pada keahlian di bidang hukum, termasuk hubungan perburuhan dan kepatuhan regulasi. Model finansial menyoroti pentingnya manajemen biaya kompensasi tidak langsung seperti asuransi dan pensiun. Model manajerial memiliki dua versi: satu berorientasi pada produktivitas dan pelatihan manajer lini dalam fungsi kunci SDM, sedangkan model humanistik menekankan pengembangan nilai dan potensi SDM melalui pelatihan dan pengembangan. Terakhir, model ilmu perilaku mengaplikasikan prinsip-prinsip psikologi dan perilaku organisasi untuk mengatasi permasalahan SDM melalui teknik umpan balik, evaluasi, dan manajemen karir.

B. Tinjauan Teori Kompetensi

a) Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut Edison et.al (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keuanggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Menurut McClelland dalam Rivai (2013) Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang

menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

Menurut Sudarmanto (2009) dalam Wasana & Wirajaya, (2015) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) dalam Wasana & Wirajaya, (2015) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimilki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, efisien.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintеprestasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang

mengintepretasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Dari beberapa pendapat para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*).

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2000) dalam Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing-masing faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai. Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.
2) Karakteristik kepribadian, Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorangakan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahandalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaftasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3) Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.
4) Isu emosional, Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.
5) Kemampuan intelektual, Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.
6) Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar bpegawai, motivasi kerja

dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

c) Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing-masing indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Keterampilan (Skill), Keterampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.
2) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.
3) Konsep diri (Sikap), Konsep diri adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisime dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Sifat (*Trait*), Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
5) Motif Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

1) Menurut Sutrisno, (2019), Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
2) Menurut Sutrisno (2019) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan

mengembangkan sumber daya manusia menghadapai segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

3) Menurut Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu (Sudarmanto, 2019:53)
4) Menurut Sudarmanto (2019) Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

C. Tinjauan Teori Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Menurut Mangkunegara (2014:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:141), mendefinisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau berkerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Handoko (2014: 249) berpendapat bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan

memelihara perilaku manusia, keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menuru Daft (2010:373) menyatakan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mepengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Herzberg (2014) menyatakan Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Robbins (2014), menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuantujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Veithzal (2012), mendifinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Flippo (2012), mendefinikan *“direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee or*

organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives."

Menurut Sardiman (2016) dalam Mursalim et.al (2020), terdapat tiga fungsi motivasi yang signifikan dalam konteks perilaku manusia. Pertama, motivasi berperan sebagai pendorong timbulnya tindakan atau perilaku; tanpa adanya motivasi, tidak akan ada aktivitas yang dilakukan. Motivasi dalam hal ini bertindak sebagai penggerak utama dari setiap kegiatan. Kedua, motivasi berfungsi sebagai pengarah, yaitu mengarahkan perubahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi memberikan arahan dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil sesuai dengan rumusan tujuan. Ketiga, motivasi berperan sebagai penggerak perilaku individu, dimana motivasi tidak hanya mendorong usaha tetapi juga meningkatkan pencapaian prestasi.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk menggerakan diri dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja agar tercapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja juga mengandung dua tujuan utama yaitu dari dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan

organisasi tempatnya bekerja Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembagan teori motivasi.

Dikutip dalam Priansa (2014) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Source: https://brandadventureindonesia.com/pengertian-karyawan-adalah-salah-satu-tahap-dalam-branding-hierarki-kebutuhan-maslow/

Gambar 1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori Hirarki Kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai

tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.
2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*) Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.
5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih berisifat teoritis, namun telah memberikan pondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Dengan demikian, setiap pegawai harus dapatmemotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai kepuasan kerja.

Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut McClelland (2020) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

1) Kebutuhan Berprestasi (*N-Ach) Need for Achievement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi

sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

2) Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow) Need for Power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.
3) Kebutuhan Berafiliasi *(N-Affil) Need for Affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh McClelland bahwa kebutuhan dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda-beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu:

1) Faktor Motivasional, Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seeorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.
2) Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan, Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Teori Proses (*Process Theory*)

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses “sebab dan akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya.

Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom (1964) yang dikutip Parijat & Bagga (2014) yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antar apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu (Parijat & Bagga, 2014). Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka ia akan bekerja keras pula, dan sebaliknya. Teori harapan ini di dasarkan atas:

1) Harapan (*Expectancy*) Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar antara" nol" sampai positif" satu". Harapan nol menunjukan bahwa tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu dilakukan. Harapan positif satu menunjukan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul mengikuti suatu tindakan atau prilaku yang telah dilakukan.
2) Nilai (*Valence*) Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai /martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan. Misalnya peluang untuk dipindahkan ke posisi dengan gaji yang lebih besar di tempat lain, mungkin mempunyai nilai bagi orang yang menghargai uang atau orang yang menikmati nilai (valensi) rendah bagi

orang lain yang mempunyai ikatan kuat dengan kawan, tetangga dan kelompok kerjanya. Valensi ini ditentukan oleh individu dan tidak merupakan kualitas objektif dari akibat itu sendiri. Pada suatu situasi tertentu, valensi itu berbeda bagi satu orang ke orang lain. Suatu hasil mempunyai valensi positif, apabila dipilih dan lebih disegani, tetapi sebaliknya mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih dan tidak disegani. Suatu hasil mempunya nilai (valensi) nol, jika orang acuh tak acuh untuk mendapatkannya.

3) Pertautan (*Instrumentality*) Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Victor Vroom mengemukakan bahwa pertautan dapat mempunyai nilai yang berkisar “nol dan minus satu”. Hasil valensi minus satu (-1) menunjukkan persepsi bahwa tercapainya tingkat kedua adalah pasti tanpa hasil tingkat pertama.dan tidak mungkin timbul dengan tercapainya hasil tingkat pertama (+1) menunjukan bahwa hasil tingkat pertama itu perlu dan sudah cukup untuk menimbulkan hasil tingkat kedua. Karena hal ini menggambarkan suatu gabungan (asosiasi), hal ini menggambarkan suatu gabungan (asosiasi), maka instrumentality dapat dipikirkan sebagai pertautan (kolerasi).

Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan adalah teori yang menyatakan bahwa individu-individu termotivasi untuk mencari keadilan sosial antar balas jasa yang meraka terima dengan kinerja. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasanharus bertindakadil terhadap semua bawahannya.

Penilaiannya dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah), bukan atas suka atau tidak suka (like or dislike). Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang objektif dan adil. Jika prinsip ini di terapkan dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini di dasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selau dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1) Pengukuhan positif, yaitu bertambahnya frekuansi perilaku, terjadi jika pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
2) Pengukuhan negatif, yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi prinsip pengukuhan selau berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu simulasi yang bersyarat. Demikian juga “prinsip hukuman (punishment)” selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (*respons*) itu diikuti oleh rangsangan yang bersyarat.

b) Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu usaha positif dalam menggerakan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga sebagai kebutuhan dan perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakan potensi sumber daya manusia tersebut ke arah tujuan yang diinginkan. Adapun tujuan pemberian motivasi diantaranya adalah:

1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8) Meningkatkan kreatifitas partisipasi karyawan.
9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10) Memepertinggi rasa tanggung jawab karyawan tehadap tugas-tugasnya.
11) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan tidak hanya meningkatkan moral dan kepuasan kerja mereka, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi absensi, perusahaan dapat mengefektifkan pengadaan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Suasana kerja yang baik memacu kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan, dan memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas mereka, serta mendorong efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku.

c) Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetatapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012: 296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologi dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Faktor Internal

1) Kematangan pribadi, Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya
2) Tingkat Pendidikan, Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasnya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimiliki tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.

3) Keinginan dan harapan pribadi, Seorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
4) Kebutuhan, Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk di penuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.
5) Kelelahan dan kebosanan, Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.
6) Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaanya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comited terhadap pekerjaannya.

Faktor Eksternal

1) Kondisi lingkungan kerja, Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yanga ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai, Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.
3) Supervisi yang baik, Seorang supervisor dituntut untuk memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberikan karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.
4) Adanya jaminan karier, Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individu secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaaan. Hal ini dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian,

kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut

5) Status dan tanggung jawab, Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.
6) Peraturan yang fleksibel, Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

d) Indikator Motivasi

Karyawan termotivasi dapat dilihat dari ciri-ciri yang ada pada diri orang tersebut. Ciri ciri orang termotivasi anatara lain tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin membuat prestasinya meningkat. Menurut Siagian

(2013:138) dalam Mustafa, (2015) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
2) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
3) Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabulkan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4) Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu. kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
5) Membentuk keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat

kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang trampil.

6) Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7) Kewajiban adalah sesuatu yg harus dilakukan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
8) Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk memujudkan dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan untuk berprestasi
   - Target kerja: Motivasi untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang menantang, mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

- Kualitas kerja: Dorongan untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, yang memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan.
- Tanggung jawab: Keinginan untuk menerima dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, menunjukkan kepemilikan atas hasil kerja.
- Resiko: Kesediaan untuk mengambil risiko yang diperhitungkan demi mencapai prestasi yang lebih tinggi, mengatasi ketakutan akan kegagalan.

2) Kebutuhan memperluas pergaulan

- Komunikasi: Dorongan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain, membangun jaringan profesional dan sosial yang kuat.
- Persahabatan: Keinginan untuk membentuk hubungan persahabatan yang mendalam dan bermakna di tempat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif.

3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

- Pemimpin: Motivasi untuk memimpin dan mengarahkan tim, menunjukkan kemampuan kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang efektif.

- Duta perusahaan: Keinginan untuk mewakili perusahaan dengan cara yang positif, baik di dalam maupun di luar organisasi, memperkuat citra perusahaan.
- Keteladanan: Dorongan untuk menjadi teladan bagi rekan kerja, menunjukkan perilaku yang dapat ditiru dan memotivasi orang lain untuk berprestasi.

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaransasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Harras, (2020) Indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

1) Antusias

Antusiasme merujuk pada semangat dan keterlibatan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ketika seseorang antusias, mereka cenderung lebih aktif dan memiliki energi yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Antusiasme sering kali ditunjukkan oleh sikap positif, keinginan untuk belajar hal baru, dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan.

2) Optimis

Optimisme adalah sikap positif dan harapan terhadap hasil yang baik dari pekerjaan yang dilakukan. Orang yang optimis percaya bahwa mereka mampu mengatasi tantangan dan melihat kesempatan dalam setiap kesulitan. Sikap ini membantu mereka untuk tetap termotivasi dan berfokus pada solusi daripada masalah.

3) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah dorongan untuk mencapai potensi penuh dan merasa terpenuhi melalui pencapaian pribadi dan profesional. Ini melibatkan pencapaian tujuan yang bermakna dan mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang dilakukan. Aktualisasi diri mendorong individu untuk terus berkembang dan mencari cara untuk memaksimalkan kemampuan mereka.

D. Tinjauan Teori Komitmen Organisasi

a) Pengertian komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011).

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki dalam Kaswan (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengindentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya

Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, menurut Wibowo (2016) komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktifitas lebih tinggi. Carsten dan Spector (2008) juga mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan yang akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Luthans (2016)

mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertententu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya.

Kreitner (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengindentifikasikan dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Menurut Mathis dan Jackson (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan norganisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya:

1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Kepuasaan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasaan yang besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (*turnover*).

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari

pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

b) Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Raja & Palanichamy, (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu:

1) Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2) Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.
3) Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan

karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Aspek-aspek komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh Luhans (2006):

1) Komitmen efektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2) Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluar nya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3) Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, tedapat tiga aspek komitmen organisasi menurut Ahmad & Gelaidan, (2011) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas, selain itu komitmen organisasi juga mencangkup tiga aspek lainnya menurut Luhans (2006) yaitu komitmen efektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normative.

Dari beberapa aspek komitmen organisasi yang telah dijabarkan, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan Steers dan Porter (2011) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Aspek tersebut dipilih sebagai acuan yang digunakan

untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan. Peneliti memiliki pertimbangan dalam memilih aspek tersebut yaitu sejalan dengan variabel yang di gunakan, penjabarannya lebih konkrit, didukung berdasarkan hasil wawancara, dan dilihat dari kodisi tempat penelitian sehingga ketiga tersebut mampu mengungkap komitmen organisasi yang dimiliki oleh subjek.

c) Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Dyne dan Graham dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

Personal

Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu:

1) Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.
2) Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga

meningkatkan loyalitasnys pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.

3) Tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
4) Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relaitf rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.
5) Status perkawinan yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Situasional

Faktor situasional meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisai, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu:

1) Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan trust akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
2) Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, kadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
3) Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari pekerjan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

4) Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut *Perceived Organizational Support (POS)*. Menurut Wexley dan Yukl (2003) setiap orang dapat mempersepsikan apasaja melalui panca indranya. Salah satunya adalah mempersepsikan dukungan organisasi yang biasa disebut POS. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang dapat mensejahterakannya maka menjadikan karyawan lebih berkomitmen karena harena harapannya terpenuhi, sehingga bersedia untuk berkomitmen dengan terlibat lebih jauh dengan organisasinya demi mencapai tujuan organisasi (Suwatno & Priansa, 2014)

Posisional

Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu:

1) Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta

akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

2) Tingkat Pekerjaan, Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai predictor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Factor-faktor komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) yaitu:

1) Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel demografis dan variable disposisional. Variable demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada susatu organisasi. Variable disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.
2) Karakteristik organisasi, Hal-hal yang termasuk dalam karateristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organiasi, dan cara mensosialisaikan kebijakan organisasi tersebut.
3) Pengalaman selama berorganiasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organiasi selama berada dalam organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi menurut Streers (1985) mengidentifikasikan 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi:

1) Ciri pribadi pekerja, termasuk jabatan dalam organisasi, dan variasi keutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut David (2008) mengemukakan ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2) Karateristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3) Karateristik struktur, misalnya besar /kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralitas atau desentralitas, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian organisasi yang dilakukan oleh karyawan.

4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang hanya beberapa tahun bekerja dalam organisasi tentu mempunyai tingkat komitmen yang berlainan.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat tiga faktor menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2014) yaitu pertama personal yang meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta status perkawinan, kedua situasional yang meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisai, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi, dan ketiga posisional yang meliputi masa kerja serta tingkat pekerjaan, selain itu terdapat faktor lainnya menurut Allen dan Meyer (1990) yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan engalaman selama berorganiasi

Dari uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti akan menggunakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dari Dyne dan Graham dalam Priansa (2014) yaitu dukungan organisasi yang merupakan penghargaan terhadap kontribusi dan pemberian apresiasi bagi pegawai dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh pegawai lebih berkomitmen pada organisasinya karena pegawai merasakan adanya dukungan ketika dihadapkan pada situasi yang sulit, sehingga dukungan yang

dirasakan menjadikan pegawai bersedia menunjukan keterlibatannya untuk memberikan hasil terbaik untuk organisasinya.

d) Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

1) *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2) *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3) *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Sedangkan menurut Yusuf (2018:39) menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah:

1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
2) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguhsungguh pada organisasi.
3) Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi

e) Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018:86) menyatakan bahwa:

1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi: (1) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (2) loyalitas terhadap organisasi, dan (3) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi: (1) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (2) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi: (1) kemauan bekerja dan (2) tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018: 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut:

1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Motivasi karyawan dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, kesetiaan untuk mempertahankan keanggotaan, dan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Ketiga aspek ini mencerminkan komitmen, loyalitas, dan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik, berkontribusi pada stabilitas, kontinuitas, dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

E. Tinjauan Teori Sistem Informasi Perangkat Daerah

a) Pengertian Sistem Informasi Perangkat Daerah

Menurut Agustian (2020), Sistem Informasi Perangkat Daerah (SIPD) adalah sebuah sistem informasi yang dirancang khusus untuk mendukung berbagai tahapan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, termasuk perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah. Dalam konteks ini, SIPD berfungsi sebagai infrastruktur digital yang memfasilitasi pengelola data dan informasi secara terintegrasi, memastikan bahwa informasi yang tersedia adalah akurat, mutakhir, dan mudah diakses oleh publik.

Menurut Muhammad (2023) SIPD merupakan sistem elektronik yang mengintegrasikan informasi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi pembangunan daerah. Fokusnya adalah memastikan bahwa data yang disediakan tidak hanya akurat dan mutakhir, tetapi juga dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat umum.

SIPD merupakan elemen krusial dalam mendukung tata kelola pemerintahan daerah yang efisien dan akuntabel. Dengan memanfaatkan SIPD, perangkat daerah dapat meningkatkan efektivitas perencanaan pembangunan, menjalankan program pembangunan dengan lebih efisien, serta melakukan monitoring dan evaluasi kemajuan pembangunan secara objektif. Keberadaan SIPD juga mendorong transparansi dalam penyelenggaraan

pemerintahan daerah dan memperluas akses masyarakat terhadap informasi pembangunan daerah.

Manfaat utama dari implementasi SIPD termasuk peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam perencanaan pembangunan daerah, transparansi yang lebih tinggi dalam tata kelola pemerintahan daerah, kemudahan dalam monitoring dan evaluasi kemajuan pembangunan, serta peningkatan akses masyarakat terhadap informasi pembangunan daerah. Dengan diatur secara resmi dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah, penerapan SIPD di Indonesia menjadi sebuah keharusan bagi semua perangkat daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

b) Dimensi Sistem Informasi Perangkat Daerah

Dimensi Sistem Informasi Perangkat Daerah (SIPD) meliputi beberapa aspek kunci yang secara langsung mempengaruhi efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan daerah. Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing dimensi (Tumija et.al, 2023) dan (Fatimah, 2024):

1) Komunikasi: Komunikasi dalam konteks SIPD mencakup aliran informasi antara berbagai unit dan tingkatan dalam perangkat daerah. Sistem Informasi Perangkat Daerah yang efektif memastikan bahwa komunikasi terjadi secara lancar, cepat, dan akurat. Hal ini memungkinkan para pengambil keputusan untuk

memiliki akses yang tepat waktu terhadap informasi yang diperlukan untuk perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan evaluasi pembangunan daerah. Komunikasi yang baik juga membantu dalam koordinasi antarunit kerja serta memfasilitasi respons yang cepat terhadap perubahan situasi atau kebijakan.

2) Sumber Daya: Dimensi sumber daya dalam SIPD mencakup aspek teknologi informasi, keuangan, dan sumber daya manusia. Sistem Informasi Perangkat Daerah yang efisien harus didukung oleh infrastruktur teknologi informasi yang memadai, termasuk perangkat keras dan perangkat lunak yang dapat menangani kebutuhan pengelola data yang kompleks. Selain itu, pengalokasian sumber daya keuangan yang memadai untuk pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan SIPD juga sangat penting. Sumber daya manusia yang terlatih dan berkualitas tinggi dalam penggunaan dan manajemen SIPD juga menjadi faktor kunci dalam kesuksesan implementasi sistem ini.
3) Disposisi dan Sikap Pelaksana: Dimensi ini mencerminkan pentingnya sikap dan disposisi dari para pelaksana di perangkat daerah terkait dengan penggunaan dan penerimaan terhadap SIPD. Sikap yang positif dan disposisi yang mendukung dari para pegawai dan manajemen perangkat daerah sangat diperlukan untuk mengintegrasikan SIPD secara efektif dalam rutinitas kerja sehari-hari. Dukungan dari para pelaksana juga

mempengaruhi tingkat penerimaan dan adopsi SIPD dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif dan pembangunan daerah secara keseluruhan.

4) Struktur Birokrasi: Struktur birokrasi yang baik mendukung implementasi SIPD dengan menyediakan kerangka kerja yang jelas dan mendukung bagi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan evaluasi pembangunan daerah. Struktur birokrasi yang efektif memfasilitasi koordinasi antarunit kerja, pengambilan keputusan yang tepat, dan tata kelola yang transparan. Hal ini membantu dalam memastikan bahwa penggunaan SIPD tidak hanya berjalan lancar tetapi juga sesuai dengan prosedur dan regulasi yang berlaku dalam konteks pemerintahan daerah.

Dengan memperhatikan dan mengoptimalkan setiap dimensi ini, perangkat daerah dapat memaksimalkan potensi SIPD dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah serta pembangunan wilayah secara keseluruhan.

c) Indikator Sistem Informasi Perangkat Daerah

Indikator Sistem Informasi Perangkat Daerah (SIPD) menurut Tumija et.al, (2023) meliputi beberapa aspek krusial dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Sumber Daya Manusia/Staf: Sumber daya manusia yang terampil dan terlatih dalam penggunaan SIPD sangat penting dalam memastikan efektivitas pengelola keuangan di satuan kerja perangkat daerah. Kompetensi yang tinggi dalam penggunaan sistem informasi akan memfasilitasi proses input data yang akurat, analisis yang mendalam, dan pelaporan yang tepat waktu. Motivasi dari staf untuk menguasai dan menggunakan SIPD dengan baik juga akan mempercepat adopsi sistem dan meningkatkan kualitas pengelola keuangan secara keseluruhan. Komitmen organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan staf dalam penguasaan SIPD juga akan memberikan dampak positif dalam mengoptimalkan penggunaan sistem ini untuk tujuan administratif dan keuangan.
2) Sumber Daya Informasi: Sumber daya informasi dalam SIPD mencakup kehandalan dan ketersediaan data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan terkait dengan pengelola keuangan. Implementasi SIPD yang berhasil akan menyediakan akses yang mudah dan cepat terhadap informasi keuangan yang akurat dan terpercaya. Hal ini memungkinkan para pengambil keputusan untuk melakukan analisis yang mendalam dan merespons secara cepat terhadap kondisi keuangan yang berkembang. Keberadaan sumber daya informasi yang baik dalam SIPD juga akan mempengaruhi

motivasi staf untuk menggunakan sistem ini sebagai alat yang penting dalam pekerjaan sehari-hari.

3) Wewenang: Wewenang yang jelas dalam penggunaan SIPD mendukung efisiensi dan akuntabilitas dalam pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah. Wewenang yang tepat memungkinkan staf untuk mengakses dan menggunakan sistem sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Implementasi SIPD yang dilengkapi dengan pengaturan wewenang yang baik akan mengurangi risiko kesalahan dan penyalahgunaan dalam pengelola keuangan, sekaligus meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku.
4) Sumber Daya Fasilitas: Fasilitas yang memadai untuk mendukung operasional SIPD, seperti infrastruktur teknologi informasi yang handal, juga memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi sistem ini. Ketersediaan perangkat keras yang memadai, akses internet yang stabil, dan lingkungan kerja yang mendukung penggunaan teknologi akan meningkatkan efisiensi dalam pengelola keuangan. Motivasi staf untuk menggunakan SIPD secara optimal juga akan terbantu dengan adanya fasilitas yang memadai dan memenuhi kebutuhan operasional sistem.

5) Anggaran: Anggaran yang memadai untuk pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan SIPD adalah faktor kunci dalam memastikan kelangsungan operasional sistem ini. Komitmen organisasi dalam mengalokasikan anggaran yang cukup untuk mendukung teknologi informasi yang digunakan dalam pengelola keuangan akan mempengaruhi keberhasilan implementasi dan kinerja SIPD. Anggaran yang cukup juga memungkinkan perbaikan dan peningkatan kontinu dalam sistem untuk mengakomodasi perubahan kebutuhan organisasi dan tuntutan lingkungan eksternal yang berkembang.

Dengan memperhatikan dan mengelola setiap aspek sumber daya dalam implementasi SIPD dengan baik, perangkat daerah dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola keuangan secara efektif, transparan, dan akuntabel. Pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan melalui SIPD dapat dioptimalkan dengan memastikan bahwa semua sumber daya yang dibutuhkan tersedia dan dikelola dengan baik.

d) Penjelasan Implementasi SIPD sebagai Variabel Mediasi

Hasil sintesis dari penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) berperan penting dalam meningkatkan kinerja pengelola keuangan di sektor publik. Beberapa penelitian, seperti yang

dilakukan di Kabupaten Brebes (2021) dan Kota Cimahi (2022), menegaskan bahwa implementasi SIPD memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pengelola keuangan, terutama dalam hal efisiensi, akurasi, dan transparansi. Hal ini memperlihatkan bahwa SIPD tidak hanya berfungsi sebagai sistem teknis, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang mampu menjembatani peran sumber daya manusia dengan hasil kerja yang lebih optimal.

Dalam konteks penelitian ini, SIPD berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan. Kompetensi yang tinggi, baik berupa pengetahuan, keterampilan, maupun motif intrinsik, akan lebih bermakna ketika dapat diimplementasikan melalui SIPD, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja yang nyata. Hal ini sejalan dengan temuan Rohmah & Fitriani (2021) serta Anggraeni et al. (2020), yang menekankan pentingnya integrasi kompetensi dengan sistem teknologi untuk memastikan efisiensi dalam pengelolaan informasi.

Demikian pula, motivasi yang kuat untuk berprestasi dan menguasai pekerjaan dapat mendorong individu lebih proaktif dalam memanfaatkan SIPD, sehingga motivasi tersebut tidak hanya berfungsi secara psikologis, tetapi juga terwujud dalam bentuk adopsi teknologi yang mendukung peningkatan kinerja. Sejalan

dengan teori kebutuhan Maslow, motivasi untuk mencapai aktualisasi diri dapat diarahkan melalui penggunaan SIPD yang efektif.

Komitmen organisasi juga menemukan relevansinya melalui implementasi SIPD. Meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan langsung antara komitmen organisasi dan kinerja, hasil penelitian ini menegaskan bahwa komitmen menjadi signifikan ketika dimediasi oleh SIPD. Dukungan organisasi melalui penyediaan fasilitas, anggaran, dan semangat kerja sama memperkuat implementasi SIPD, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pengelola keuangan.

Dengan demikian, berdasarkan temuan empiris maupun teori manajemen, implementasi SIPD menempati posisi strategis sebagai jembatan antara faktor-faktor SDM dengan kinerja organisasi. Hal ini membuktikan bahwa teknologi informasi di sektor publik tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia yang mengoperasikan dan mengelolanya, sehingga penguatan SIPD menjadi langkah penting dalam mewujudkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja keuangan daerah yang lebih baik.

F. Tinjauan Teori Kinerja Pegawai

a) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja

atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong (2010), kinerja sering didefinisikan hanya dalam hal output - pencapaian tujuan terkuantifikasi. Tetapi kinerja adalah masalah tidak hanya dari apa yang orang capai tetapi bagaimana mereka mencapainya (A. P. Mangkunegara, 2017).

Menurut Wibowo (2014) Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja.

Menurut Hasibuan (2019:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Mangkunegara, 2017). Menurut Byars dan Rue (2018:214), kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai. itu mencerminkan seberapa baik seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Kasmir (2022) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan

tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatau periode tertentu.

Menurut Mulyadi kinerja dapat didefenisikan, hasil kerja dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Menurut Irham Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis atau (strtegik planning) suatu organisasi (Fahmi, 2016)

Menurut Robins, S.P dalam Sitti Latifah Bahmid mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakn tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau

kriteria yang telah ditentuksn terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Pratiwi & Darmastuti, 2014a).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (A. Mangkunegara, 2014: 22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2015:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2016:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Standar kinerja dianggap memuaskan bila pernyataanya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerjanya akan diukur.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai didalam lembaga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang disebutkan oleh (Siagian, 2018:170) antara lain:

1) Efektivitas dan efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2) Otoritas dan tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3) Disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja

organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

c) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2012:261), mengemukakan bahwa Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seserang.

d) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi (2013:191), mengemukakan bahwa secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

1) Prestasi real yang dicapai individu

2) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2013:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

e) Pelaksanaan Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2019:103) dalam Abdurrahman et.al, 2021, menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”.

Pegawai dan para pimpinan dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya dalam Abdurrahman et.al (2021), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

1) Berkomitmen dalam hal pencapain tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan.
2) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya.
3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.
4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya.
5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut.

1) Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan.
2) Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja.

3) Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah.
4) Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan.
5) Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal komptensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat.
6) Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

f) Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2016: 378), antara lain sebagai berikut.

1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesainnya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

G. Mapping Penelitian Terdahulu

Tinjauan literatur atau mapping penelitian terdahulu adalah langkah penting dalam menyusun penelitian yang kuat dan terarah. Melalui analisis dan sintesis penelitian sebelumnya, penulis dapat mengidentifikasi celah pengetahuan, tren penelitian, serta memahami konteks dan landasan teoritis yang telah dibangun. Berikut disajikan tabel mapping penelitian terdahulu.

Tabel 2 Mapping penelitian terdahulu

No	Penulis	Tahun	Variabel Penelitian	Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Jumlah Sampel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Siregar, Y. L.	2020	Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja	Menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif	100 pegawai	SEM-PLS	Kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Ratnasari et al.	2021	Kompetensi, Kinerja	Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru	Kuantitatif	80 guru	Regresi Linier	Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Tupti & Siswadi	2022	Kompetensi, Kinerja	Menganalisis hubungan kompetensi dengan kinerja	Kuantitatif	120 pegawai	SEM-PLS	Kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja
4	Wibowo et al.	2023	Kompetensi, Motivasi, Kinerja	Mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja ASN	Kuantitatif	150 ASN	SEM-PLS	Kompetensi berpengaruh signifikan, motivasi tidak signifikan
5	Aziz et al.	2023	Kompetensi, Kinerja	Menguji hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan swasta	Kuantitatif	95 karyawan	Amos SEM	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6	Elisnawati et al.	2023	Motivasi, Kinerja	Menilai peran motivasi terhadap kinerja dosen	Kuantitatif	110 dosen	SEM-PLS	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Kaunang	2020	Motivasi, Kinerja	Menilai motivasi kerja pada kinerja ASN	Kuantitatif	70 ASN	Regresi	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Penulis	Tahun	Variabel Penelitian	Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Jumlah Sampel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
8	Budung et al.	2022	Motivasi, Kinerja	Menganalisis motivasi pada kinerja karyawan	Kuantitatif	105 karyawan	SEM-PLS	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9	Rahim et al.	2020	Motivasi, Kinerja	Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif	120 pegawai	Regresi	Motivasi berpengaruh signifikan
10	Al-Giffari et al.	2023	Motivasi, Kinerja	Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	Kuantitatif	85 pegawai	SEM-PLS	Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan
11	Al-Badawi & Assi	2022	Komitmen Organisasi, Kinerja	Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja	Kuantitatif	95 pegawai	Regresi Linier	Komitmen berpengaruh signifikan
12	Hendri & Kirana	2021	Komitmen Organisasi, Kinerja	Menguji komitmen organisasi terhadap kinerja	Kuantitatif	90 pegawai	SEM	Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan
13	Hairuddin	2017	Komitmen Organisasi, Kinerja	Menilai komitmen organisasi pada kinerja ASN	Kuantitatif	100 ASN	Regresi	Komitmen berpengaruh signifikan
14	Rohmah & Fitriani	2021	Kompetensi, Implementasi Sistem	Menilai kompetensi dalam implementasi sistem informasi	Kuantitatif	88 ASN	SEM-PLS	Kompetensi signifikan terhadap implementasi sistem
15	Anggraeni et al.	2020	Pengetahuan, Keterampilan, Efisiensi Sistem	Menguji peran kompetensi terhadap penggunaan sistem informasi	Kuantitatif	75 pegawai	SEM	Pengetahuan dan keterampilan berpengaruh signifikan

No	Penulis	Tahun	Variabel Penelitian	Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Jumlah Sampel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
16	Putri & Surya	2022	Motif Intrinsik, Adopsi Teknologi	Menganalisis pengaruh motif belajar terhadap adopsi sistem	Kuantitatif	100 pegawai	SEM-PLS	Motif intrinsik signifikan
17	Wibowo & Rahmawati	2023	Kompetensi, Implementasi Sistem	Menganalisis kendala kompetensi pada implementasi sistem informasi	Kuantitatif	120 ASN	SEM	Kompetensi tinggi tidak menjamin implementasi jika infrastruktur kurang
18	Hakim et al.	2022	Kompetensi, Pemahaman Konsep Teknologi	Menilai peran pemahaman teknologi terhadap implementasi	Kuantitatif	95 pegawai	SEM	Hambatan utama: kurang pemahaman konseptual meskipun keterampilan teknis memadai
19	Penelitian SIPD Brebes	2021	Implementasi SIPD, Kinerja	Menganalisis SIPD terhadap kinerja pengelola keuangan	Kuantitatif	80 ASN	SEM	SIPD berpengaruh signifikan terhadap kinerja
20	Penelitian SIPD Cimahi	2022	Implementasi SIPD, Kinerja	Menilai penerapan SIPD dalam pengelolaan keuangan	Kuantitatif	90 pegawai	Regresi Linier	SIPD berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi sebagai panduan logis yang digunakan oleh peneliti dalam proses penelitian. Ini mencakup masalah yang akan diteliti, dianalisis, dan disimpulkan menjadi temuan penelitian. Dalam penelitian ini, kerangka konseptual dibangun berdasarkan berbagai teori, hasil penelitian sebelumnya, dan pemikiran logis untuk menghubungkan antar konstruk.

1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas jabatannya. Dengan kompetensi ini, seorang dapat menjalankan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien (BKN, 2003). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar, Y. L. (2020), Sari et al. (2023), Wibowo et.al (2023), Aziz et.al (2023) secara umum membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Teori Kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang

berhubungan langsung dengan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah

Motivasi merupakan suatu hal yang hakiki, yaitu suatu keterampilan dalam menyelaraskan kepentingan pegawai atau organisasi sehingga perilaku yang dilakukan akan menghasilkan pencapaian keinginan pegawai secara bersamaan dengan pencapaian atau tujuan organisasi (Filipo, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elisnawati et al. (2023), Kaunang (2020), Budung et.al (2022), Rahim et.al (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) – Victor Vroom (1964) Teori harapan menyatakan bahwa kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor utama: Ekspektasi (*Expectancy*): Keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Pengelola keuangan akan termotivasi jika mereka yakin bahwa usaha mereka dalam mengelola keuangan SKPD akan menghasilkan kinerja yang baik. Instrumentalitas (*Instrumentality*): Keyakinan bahwa kinerja yang baik akan diikuti dengan penghargaan atau insentif. Jika pengelola keuangan percaya bahwa kinerja yang baik akan diakui atau mendapatkan bonus, mereka akan lebih termotivasi. Valensi (*Valence*): Tingkat pentingnya penghargaan bagi individu. Jika penghargaan yang diberikan memiliki

nilai penting bagi pengelola keuangan (misalnya, peningkatan karier atau insentif finansial), motivasi mereka akan meningkat.

3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah

Komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertententu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi (Luthans 2016). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020), Wibowo et.al (2023), Al-Badawi & Assi (2022), Hairuddin (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. **Teori Komitmen Organisasi Meyer dan Allen** relevan untuk menjelaskan bahwa pengelola keuangan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, baik afektif, normatif, maupun berkelanjutan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini karena mereka merasa terikat secara emosional, moral, dan rasional dengan organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang optimal.

4) Pengaruh kompetensi terhadap implementasi sistem informasi

Sistem Informasi Perangkat Daerah (SIPD) adalah sebuah sistem informasi yang dirancang khusus untuk mendukung berbagai tahapan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, termasuk

perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah (Agustian 2020). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irafah et.al (2020), Isnaen & Albastiah (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi. Teori **Kemampuan Berbasis Sumber Daya (RBV)** menunjukkan bahwa kompetensi individu atau tim dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi. Kompetensi dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung dapat memastikan implementasi sistem informasi berjalan dengan lancar, efisien, dan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kompetensi yang tepat akan lebih sukses dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung operasional dan strategi mereka.

5) Pengaruh motivasi terhadap terhadap implementasi sistem informasi

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mepengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi (Daft, 2010). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudaryati & Heriningsih (2020) yang

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi. **Teori Harapan (Expectancy Theory)** oleh Victor Vroom sangat relevan dalam menjelaskan pengaruh motivasi terhadap implementasi sistem informasi. Motivasi yang tinggi, didorong oleh keyakinan bahwa usaha mereka akan berhasil dan diikuti dengan penghargaan yang bernilai, dapat secara signifikan memengaruhi keberhasilan implementasi sistem informasi dalam suatu organisasi. Karyawan yang termotivasi akan lebih terlibat, lebih proaktif, dan lebih berkomitmen dalam memastikan sistem informasi diimplementasikan dan digunakan dengan baik.

6) **Pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap implementasi sistem informasi**

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham & Hayon (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi. **Teori Komitmen Organisasi Meyer dan Allen** memberikan pemahaman yang jelas mengenai bagaimana komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan dapat memengaruhi

implementasi sistem informasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat lebih termotivasi untuk mendukung dan berpartisipasi aktif dalam implementasi sistem informasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan resistensi atau ketidakpedulian terhadap inisiatif perubahan teknologi, yang pada akhirnya dapat menghambat kesuksesan implementasi sistem informasi dalam organisasi.

7) Pengaruh implementasi sistem informasi Pemerintah daerah terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah

Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) merupakan sistem elektronik yang mengintegrasikan informasi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi pembangunan daerah. Fokusnya adalah memastikan bahwa data yang disediakan tidak hanya akurat dan mutakhir, tetapi juga dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat umum (Muhammad, 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tumija (2023), Dewi (2023), dan Ariyani & Maghfiroh (2022) yang menyatakan bahwa Implementasi sistem informasi pemerintahan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. **Teori Efisiensi (*Efficiency Theory*)** Implementasi sistem informasi berpengaruh terhadap efisiensi operasional dalam pengelolaan keuangan. Menurut teori efisiensi: Pengurangan Biaya dan Waktu: Dengan adanya sistem informasi yang terotomatisasi,

banyak tugas rutin yang sebelumnya dilakukan secara manual, seperti pencatatan transaksi, penghitungan anggaran, dan pelaporan keuangan, dapat dilakukan dengan lebih cepat dan lebih murah. Efisiensi ini meningkatkan produktivitas pengelola keuangan dan memungkinkan mereka untuk mengalokasikan waktu dan sumber daya pada tugas-tugas yang lebih bernilai. Penyederhanaan Proses: Sistem informasi memungkinkan penyederhanaan proses yang kompleks dalam pengelolaan keuangan, sehingga meningkatkan kecepatan dan akurasi pelaksanaan tugas keuangan.

8) **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah**

Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan (Sudarmanto 2009). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz et.al (2023) dan Wibowo et.al (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui SIPD. **Teori Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi** dan **Teori Sistem Informasi Manajemen**, kompetensi pengelola keuangan SKPD sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka melalui implementasi sistem informasi pemerintahan

daerah. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, dan kemampuan manajerial memungkinkan pengelola keuangan untuk memanfaatkan sistem informasi secara optimal, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengelolaan keuangan. Implementasi sistem informasi berfungsi sebagai perantara yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja pengelola keuangan di pemerintah daerah.

9) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah

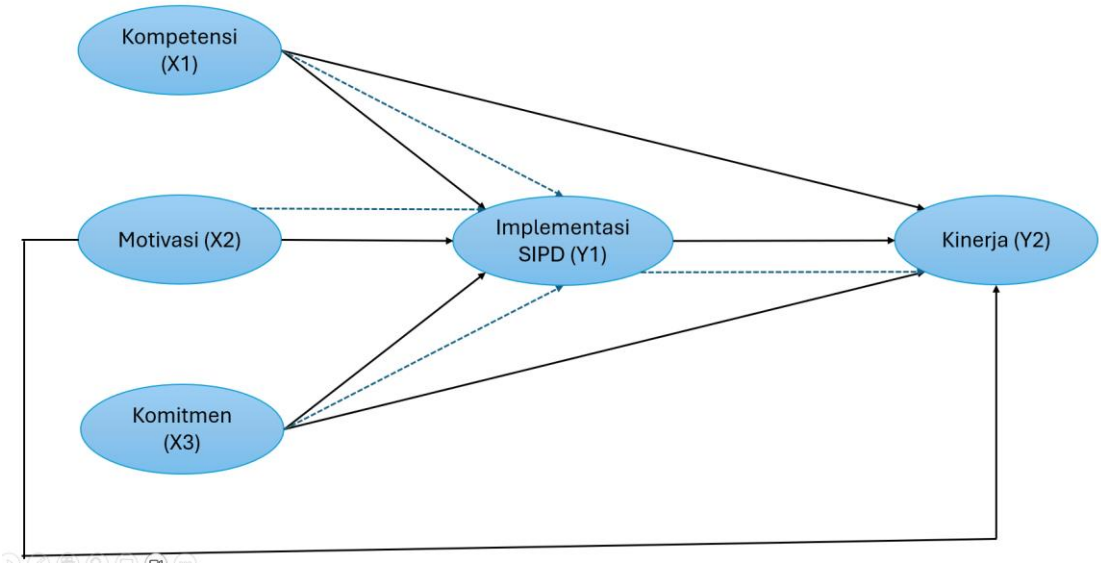
Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau berkerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elisnawati et.al (2023) dan Kaunang (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui SIPD. **Teori Harapan (Expectancy Theory)** dan **Teori Sistem Informasi Manajemen (MIS)**, motivasi pengelola keuangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka melalui implementasi sistem informasi. Motivasi yang tinggi, didorong oleh ekspektasi keberhasilan, keyakinan akan penghargaan yang diperoleh, dan nilai yang dihasilkan, akan mendorong penggunaan sistem informasi secara optimal. Implementasi sistem informasi kemudian membantu

meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengelolaan keuangan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja pengelola keuangan di SKPD.

10) **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah**

Komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya (Sianipar, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Badawi & Assi (2022) dan Hairuddin et.al (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui SIPD. **Teori Komitmen Organisasi** dan **Teori Sistem Informasi Manajemen (MIS)**, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan SKPD melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah. Pengelola keuangan yang memiliki komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan yang tinggi akan lebih mendukung dan terlibat aktif dalam implementasi sistem informasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sistem informasi berfungsi sebagai perantara yang memungkinkan mereka bekerja dengan lebih efisien, akurat, dan transparan, sehingga meningkatkan keseluruhan kinerja pengelolaan keuangan di SKPD.

Berikut disajikan gambar kerngka konseptual dari penjelasan diatas.



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Keterangan:
Pengaruh langsung ——————▶
Pengaruh tidak langsung - - - - - - - - - - - - - - ▶

Kerangka konseptual penelitian ini dibangun berdasarkan teori, hasil penelitian terdahulu, serta pemikiran logis yang menghubungkan antar variabel. Kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi diasumsikan memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pengelola keuangan. Namun, implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) ditempatkan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut.

Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap diyakini tidak hanya berpengaruh langsung pada kinerja, tetapi juga

melalui pemanfaatan SIPD yang tepat. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong individu untuk lebih optimal dalam menggunakan SIPD sehingga meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja. Komitmen organisasi, yang mencakup komitmen afektif, normatif, dan kontinu, juga memperkuat dukungan karyawan terhadap keberhasilan implementasi SIPD, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja pengelola keuangan.

Kerangka konseptual ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja pengelola keuangan pada pemerintah daerah tidak hanya bergantung pada faktor individu dan organisasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh efektivitas implementasi SIPD sebagai penghubung antara input SDM dan output kinerja yang dihasilkan.

B. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis penelitian yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat.
2. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat.

3. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat.
4. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi sistem informasi Pemerintah daerah pada Kabupaten Maybrat.
5. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap implementasi sistem informasi Pemerintah daerah pada Kabupaten Maybrat.
6. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap implementasi sistem informasi Pemerintah daerah pada Kabupaten Maybrat.
7. implementasi sistem informasi Pemerintah daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat.
8. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD).
9. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD).

10. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat melalui implementasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD).

BAB IV
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian gabungan (*mixed research*) yaitu penelitian yang menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk meneliti suatu masalah. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatoris sekuensial (*sequential explanatory*) yang dicirikan dengan pengumpulan dan analisis data kuantitatif pada tahap pertama, dan dilanjutkan dengan pengumpulan dan analisis data kualitatif pada tahap kedua, guna memperkuat hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan pada tahap pertama (Sugiyono, 2014).

Sesuai dengan desain eksplanatoris sekuensial, pada tahap pertama dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan dan analisis data kuantitatif untuk menjawab pertanyaan kuesioner dari variabel penelitian, kemudian pada tahap kedua dilakukan analisis data secara kualitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pada tahap ini dilakukan reduksi data guna memilih subjek penelitian yang mewakili.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat. Sedangkan waktu penelitian akan dilakukan selama dalam kurun waktu ± 3 bulan yang direncanakan dimulai pada bulan Agustus 2024 sampai dengan bulan Nopember 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian gabungan (*Mixed Research*) yaitu penelitian yang menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini terdiri atas empat variabel, yaitu kompetensi (X1), motivasi (X2), komitmen organisasi (X3) sebagai variabel bebas (*independent*) dan Implementasi Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Y1) sebagai variabel mediasi (*intervening*) dan juga Kinerja Pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (Y2) sebagai variabel terikat (*dependent*).

2) Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi

sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah secara keseluruhan yang terdiri atas obyek maupun subjeknya yang memiliki kualitas serta karakteristik yang tentunya dapat diterapkan dalam penelitian ini yang kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulannya (Sugiyono, 2014:112). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat sebanyak 72 orang dari 34 SKPD dan ditambahkan dengan kaur keuangan dan bendahara pada masing masing distrik yang ada di kabupaten Maybrat sebanyak 24 distrik. Total keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang dari SKPD ditambah dengan 48 orang dari masing masing distrik, sehingga jumlah populasi adalah 120 orang.

Tabel 3 Daftar Pengelola satuan kerja perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Maybrat

NO	NAMA OPD/DISTRIK (KECAMATAN)	JUMLAH PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN
1	SETDA	3
2	SEKRETARIAT DPRD	3
3	INSPEKTORAT	2
4	DINAS PENDIDIKAN	2
5	DINAS KESEHATAN	2
6	DINAS PEKERJAAN UMUM	2
7	DINAS PERUMAHAN	2
8	DINAS SOSIAL	2
9	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN	2
10	DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN	2

NO	NAMA OPD/DISTRIK (KECAMATAN)	JUMLAH PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN
11	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	2
12	DINAS KEPENDUDUKAN DAN CAPIL	2
13	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PK	2
14	DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KB	2
15	DINAS PERHUBUNGAN	2
16	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	2
17	DINAS PERINDUSTRIAN, KOPERASI DAN UMKM	2
18	DINAS PERDAGANGAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	2
19	DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH	2
20	DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN	2
21	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP	2
22	DINAS PERTANAHAN	2
23	DINAS PERSANDIAN DAN STATISTIK	2
24	DINAS PEMADAM KEBAKARAN	2
25	DINAS KETAHANAN PANGAN	2
26	SATPOL PP	2
27	DINAS TATA RUANG, PERTAMANAN	2
28	DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN	2
29	BKPSDM (BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA)	2
30	BAPPEDA	2
31	BPKAD (BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH)	4
32	BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH	2
33	BADAN KESBANGPOL	2
34	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	2
35	DISTRIK AIFAT	2
36	DISTRIK AIFAT TIMUR	2
37	DISTRIK AIFAT TIMUR JAUH	2
38	DISTRIK AIFAT TIMUR SELATAN	2
39	DISTRIK AIFAT TIMUR TENGAH	2
40	DISTRIK AIFAT SELATAN	2
41	DISTRIK AIFAT UTARA	2
42	DISTRIK AITINYO	2
43	DISTRIK AITINYO BARAT	2
44	DISTRIK AITINYO RAYA	2
45	DISTRIK AITINYO TENGAH	2
46	AITINYO UTARA	2
47	DISTRIK AYAMARU	2

NO	NAMA OPD/DISTRIK (KECAMATAN)	JUMLAH PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN
48	DISTRIK AYAMARU BARAT	2
49	DISTRIK AYAMARU JAYA	2
50	DISTRIK AYAMARU SELATAN	2
51	DISTRIK AYAMARU SELATAN JAYA	2
52	DISTRIK AYAMARU TENGAH	2
53	DISTRIK AYAMARU TIMUR	2
54	DISTRIK AYAMARU TIMUR SELATAN	2
55	DISTRIK AYAMARU UTARA	2
56	DISTRIK AYAMARU UTARA TIMUR	2
57	DISTRIK MARE	2
58	DISTRIK MARE SELATAN	2
JUMLAH		**120**

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

2) Sampel

Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (Sugiyono, 2014:62) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu 120 orang di Pemerintah Kabupaten Maybrat. Keuntungan metode sensus adalah memberikan representasi maksimal dari populasi, menghindari kesalahan sampling,

dan menghasilkan data yang lebih valid dan akurat, metode ini memastikan semua anggota SKPD dan Distrik yang relevan diperhitungkan dalam analisis, yang sangat penting jika terdapat variasi antar anggota atau jika setiap anggota memiliki peran signifikan dalam pengukuran variabel yang diteliti. Dengan demikian, penggunaan metode sensus dalam penelitian ini akan meningkatkan kepercayaan diri dalam kesimpulan yang diambil dari analisis data tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Angket atau Kuesioner

Pada penelitian ini, angket yang digunakan berbentuk skala Likert dengan pernyataan bersifat tertutup yaitu jawaban atas pernyataan yang diajukan sudah disediakan. Angket diberikan kepada responden dan diisi secara langsung dengan memilih salah satu jawaban yang telah tersedia sesuai dengan dirinya. Penelitian ini menggunakan 4 alternatif jawaban instrument dengan skor untuk setiap butir pernyataan yaitu sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1.

2) Wawancara

Menurut Budiyono (2013) wawancara atau interview adalah cara pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan antara peneliti (atau seseorang yang ditugasi) dengan subjek penelitian atau responden atau sumber data. Dalam hal ini pewawancara mengadakan percakapan

sedemikian hingga pihak yang diwawancarai bersedia terbuka mengeluarkan pendapatnya. Biasanya yang diminta bukan kemampuan melainkan informasi mengenai sesuatu. Instrumen yang dipakai dalam wawancara biasanya adalah daftar (yang disebut pedoman wawancara) yang berisi garis-garis besar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya, ataupun alat perekam audio ataupun audio-visual.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis wawancara mendalam (*in-depth interviewing*) yaitu jenis wawancara yang tidak terstruktur. Wawancara dilakukan dengan pertanyaan yang mengarah pada kedalaman informasi dan tidak dilakukan secara formal terstruktur guna menggali informasi mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Maybrat melalui implementasi sistim informasi pemerintahan daerah (SIPD).

3) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (A. M. Yusuf, 2014). Menurut Hadari (2015) menyatakan bahwa studi dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku mengenai pendapat, dalil yang berhubungan dengan masalah penyelidikan.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, model yang dirancang menggunakan dua bentuk variabel: variabel latent (variabel tidak teramati) dan variabel manifest (variabel teramati). Variabel latent tidak dapat diukur secara langsung, sehingga memerlukan beberapa indikator untuk mengukurnya. Sebaliknya, variabel manifest dapat diukur langsung dan berfungsi sebagai indikator dari variabel laten (Ghozali, 2012). Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS*), yang diimplementasikan menggunakan *software SmartPLS*.

SEM-PLS merupakan metode analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang memungkinkan pengujian model pengukuran serta model struktural secara simultan. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, sementara model struktural digunakan untuk menguji kausalitas atau hubungan sebab-akibat dalam bentuk prediksi hipotesis (Ghozali, 2012). Penggunaan SEM-PLS dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa alasan. Pertama, kemampuannya dalam menganalisis teori yang masih dalam tahap pengembangan dengan kemungkinan untuk melakukan prediksi. Kedua, efisiensi perhitungan yang diperoleh melalui penggunaan algoritma analisis *Ordinary Least Square (OLS)* dalam SEM-PLS. Ketiga, pendekatan SEM-PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena yang diamati.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian SEM-PLS dijelaskan sebagai berikut:

1) Merancang Model Struktural:

Perancangan model struktural dalam SEM-PLS didasarkan pada (a) rumusan masalah atau hipotesis penelitian, (b) teori yang ada, (c) hasil penelitian empiris, (d) analogi dari bidang ilmu lain, dan (e) normatif seperti peraturan pemerintah. SEM-PLS memungkinkan eksplorasi hubungan antar variabel laten, yang menjadi dasar bagi pemodelan berdasarkan hipotesis yang terbentuk.

2) Merancang Model Pengukuran:

Pentingnya merancang model pengukuran dalam SEM-PLS terkait dengan sifat indikator, apakah bersifat refleksif atau formatif. Kesalahan dalam menentukan model pengukuran ini dapat mengakibatkan hasil analisis yang tidak akurat. Penentuan sifat indikator (*reflektif* atau *formatif*) didasarkan pada teori, penelitian empiris sebelumnya, atau pertimbangan rasional.

3) Mengkonstruksi Diagram Jalur:

Hasil dari perancangan model struktural dan model pengukuran disajikan dalam bentuk diagram jalur untuk memudahkan pemahaman.

4) Konversi Diagram Jalur ke dalam Sistem Persamaan:

- *Outer model*: spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, yang dikenal juga sebagai model pengukuran atau *outer relation*, mendefinisikan karakteristik variabel laten dengan indikatornya.

- *Inner model*: spesifikasi hubungan antara variabel laten (model struktural) yang menggambarkan hubungan berdasarkan teori substansif penelitian. SEM-PLS dirancang untuk model rekursif dan mengasumsikan variabel laten dan indikator di skala zero *mean* dan unit *variance*.

5) Estimasi Model:

Metode estimasi parameter dalam SEM-PLS menggunakan metode kuadrat terkecil dengan proses iterasi. Estimasi meliputi estimasi bobot (*weight estimate*) antar variabel laten, estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten, dan estimasi mean dan parameter lokasi untuk indikator dan variabel laten.

6) *Evaluasi Goodness of Fit*:

- *Outer model* dievaluasi untuk validitas konvergen dan diskriminan dari indikator refleksif, serta substansi konten dari indikator formatif.
- *Inner model* dievaluasi dengan melihat R-Square untuk variabel laten dependen dan koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi dievaluasi dengan uji t-statistik menggunakan prosedur *bootstrapping*.

7) Pengujian Hipotesis:

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode resampling bootstrap untuk memperoleh kepercayaan pada hasil analisis. Statistik uji yang digunakan adalah uji t, dengan nilai signifikansi $\alpha = 0{,}05$. Jika

hipotesis pada outer model terbukti signifikan, maka indikator tersebut dapat dianggap valid sebagai alat pengukur variabel laten.

Dalam penggunaan SEM-PLS, ini juga merupakan kalibrasi instrumen penelitian untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta menjelaskan dan memprediksi hubungan antar variabel dalam model yang dirancang.

G. Definisi Operasional dan Pengukurannya

1) Kompetensi

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Indikatornya diukur dengan skala Likert lima point yaitu:

X1.1 : Keterampilan

X1.2 : Pengetahuan

X1.3 : Konsep diri

X1.4 : Sifat

X1.5 : Motif

Sumber: Wibowo (2016)

2) Motivasi

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak, berperilaku, atau mencapai tujuan tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan atau tujuan pribadi. Indikatornya diukur dengan skala Likert lima point yaitu:

X2.1 : Berprestasi

X2.2 : Memperluas pergaulan

X2.3 : Menguasai sesuatu pekerjaan

X2.4 : Antusias

X2.5 : Optimis

Sumber: Wibowo (2011) dan Sairin, S., & Harras, H. (2020)

3) Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah tingkat kesediaan seseorang untuk mengidentifikasi dirinya dengan, dan terlibat secara penuh dalam, tujuan dan nilai-nilai organisasi tempat mereka bekerja. Indikatornya diukur dengan skala Likert lima point yaitu:

X3.1 : Komitmen Afektif

X3.2 : Komitmen Kontinu

X3.3 : Komitmen Normatif

X3.4 : Kemauan karyawan

X3.5 : Kebanggaan karyawan pada organisasi

Sumber: Busro (2018) dan Saleh (2018)

4) Implementasi SIPD

Sistem Informasi Perangkat Daerah adalah infrastruktur yang mengatur dan mengintegrasikan pengelola sumber daya manusia, sumber daya informasi, wewenang, sumber daya fasilitas, dan anggaran dalam suatu wilayah administratif atau daerah. Indikatornya diukur dengan skala Likert lima point yaitu:

Y1.1 : Sumber Daya Manusia

Y1.2 : Sumber Daya Informasi

Y1.3 : Wewenang

Y1.4 : Sumber Daya Fasilitas

Y1.5 : Anggaran

Sumber: Tumija et.al, (2023)

5) Kinerja Pengelola Keuangan

Yaitu evaluasi hasil dari pengelola keuangan yang mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan keuangan yang ditetapkan. Indikatornya diukur dengan skala Likert lima point yaitu:

Y2.1 : Kuantitas

Y2.2 : Kualitas

Y2.3 : Ketepatan waktu

Y2.4 : Kehadiran

Y2.5 : Kemampuan bekerja sama

Sumber: Robert dan John (2016)

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Karekteristik responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang tersebar di kabupaten Maybrat sebanyak 72 orang dari SKPD ditambah dengan 48 orang dari masing masing distrik, sehingga jumlah yang terkumpul adalah 120 orang, dengan deskripsi sebagai berikut:

Table 4 Deskripsi Responden

No	Keterangan	Karakteristik	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	58	48,3
		Perempuan	62	51,7
		Total	120	100,0
2	Status Kepegawaian	ASN	77	64,2
		Non ASN	43	35,8
		Total	120	100,0
3	Pendidikan Akhir	SD	11	9,2
		SMP	19	15,8
		SMA	38	31,7
		Sarjana	41	34,2
		Pasca Sarjana	11	9,2
		Total	120	100,0
4	Umur	18-24 Tahun	17	14,2
		25-34 Tahun	33	27,5
		35-44 Tahun	28	23,3
		45-55 Tahun	24	20,0
		>56 Tahun	18	15,0
		Total	120	100,0
5	Masa Kerja	1-3 Tahun	29	24,2
		4-6 Tahun	37	30,8
		7-9 Tahun	28	23,3
		>9 Tahun	26	21,7
		Total	120	100,0

Data deskriptif pada penelitian ini memberikan gambaran karakteristik responden yang terdiri dari 120 pegawai Pemerintah Kabupaten Maybrat. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat distribusi yang hampir seimbang antara laki-laki (48,3%) dan perempuan (51,7%), mencerminkan representasi gender yang setara dalam pengelolaan keuangan daerah. Dari sisi status kepegawaian, mayoritas responden adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 64,2%, sementara sisanya, 35,8%, merupakan non-ASN. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pelaksana memiliki status pegawai tetap, yang biasanya memiliki akses lebih besar terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Tingkat pendidikan responden menunjukkan variasi yang signifikan, di mana pendidikan SMA (31,7%) dan Sarjana (34,2%) mendominasi, sedangkan pendidikan Pasca Sarjana hanya sebesar 9,2%. Kondisi ini menggambarkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kapasitas pendidikan bagi pegawai, khususnya di tingkat yang lebih tinggi, untuk mendukung implementasi sistem informasi yang lebih kompleks. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif, yaitu 25-34 tahun (27,5%) dan 35-44 tahun (23,3%), yang umumnya memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap teknologi baru.

Dilihat dari masa kerja, responden dengan pengalaman kerja 4-6 tahun mendominasi (30,8%), diikuti oleh mereka yang memiliki masa kerja 1-3 tahun (24,2%). Responden dengan masa kerja lebih dari 9 tahun hanya mencapai 21,7%, yang mencerminkan bahwa sebagian besar

pegawai masih berada dalam fase pengembangan karier. Secara keseluruhan, data ini memberikan gambaran bahwa kelompok pegawai yang terlibat memiliki latar belakang yang cukup beragam, baik dari segi demografi, pendidikan, maupun pengalaman kerja, sehingga relevan untuk dijadikan sampel dalam mengukur pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap implementasi sistem informasi dan kinerja pengelola keuangan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maybrat.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif merupakan proses interpretasi nilai rata-rata dari setiap indikator atau parameter dalam variabel penelitian, yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai indikator-indikator yang membentuk keseluruhan konsep model penelitian. Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkat penilaian: 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (cukup setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Kategorisasi kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian dihitung sebagai berikut:

- Nilai terendah = 1 x 1 = 1
- Nilai tertinggi = 1 x 5 = 5
- Interval kelas = (n – 1) / n = (5 – 1) / 5 = 0,8

Dengan demikian, distribusi kelas dan interpretasinya adalah:

- 1,00 – 1,80 = sangat lemah, sangat rendah
- 1,81 – 2,60 = lemah, rendah
- 2,61 – 3,40 = cukup kuat, cukup tinggi

- 3,41 – 4,20 = kuat, tinggi
- 4,21 – 5,00 = sangat kuat, sangat tinggi

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan makna dari setiap variabel berdasarkan distribusi frekuensi dan rata-rata. Berikut ini akan disajikan deskripsi masing-masing variabel penelitian.

a. Kompetensi (X1)

Tabel 4 Rata rata Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi	Mean	Median	Standard deviation
X1.1 : Keterampilan	3.958	4.000	1.020
X1.2 : Pengetahuan	4.000	4.000	0.949
X1.3 : Konsep diri	3.950	4.000	0.956
X1.4 : Sifat	3.942	4.000	1.105
X1.5 : Motif	3.942	4.000	1.027

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan analisis data indikator kompetensi, semua indikator menunjukkan nilai rata-rata (mean) yang berada dalam kategori **kuat atau tinggi** (3,41 – 4,20). Indikator *keterampilan* memiliki mean sebesar 3,958 dengan median 4,000, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menilai tingkat keterampilan mereka tinggi, meskipun terdapat variasi moderat dengan standar deviasi 1,020. Indikator *pengetahuan* menunjukkan mean tertinggi, yaitu 4,000, dengan standar deviasi terendah (0,949), menandakan konsistensi tinggi dalam persepsi responden. Indikator *konsep diri* memiliki mean 3,950 dengan median 4,000, yang mengindikasikan bahwa pegawai merasa memiliki konsep diri yang baik, dengan variasi persepsi yang relatif kecil (standar deviasi 0,956).

Sementara itu, indikator *sifat* dan *motif* sama-sama memiliki mean 3,942 dengan median 4,000, menunjukkan persepsi yang umumnya positif terhadap kedua aspek ini. Namun, *sifat* memiliki standar deviasi tertinggi (1,105), yang mencerminkan adanya variasi paling besar di antara responden, diikuti oleh *motif* dengan standar deviasi 1,027. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa kompetensi pegawai di Pemerintah Kabupaten Maybrat sudah tergolong tinggi dan mendukung pelaksanaan tugas, termasuk implementasi Sistem Informasi Pemerintah Daerah dan pengelolaan keuangan. Meskipun demikian, variasi yang relatif besar pada beberapa indikator, terutama *sifat* dan *motif*, menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan signifikan dalam persepsi individu, yang dapat menjadi perhatian dalam penyusunan program pengembangan kompetensi yang lebih terarah dan merata.

b. Motivasi (X2)

Tabel 5 Rata rata Indikator Motivasi

Indikator Motivasi	Mean	Median	Standard deviation
X2.1 : Berprestasi	3.850	4.000	1.167
X2.2 : Memperluas pergaulan	3.700	4.000	1.215
X2.3 : Menguasai sesuatu pekerjaan	3.792	4.000	1.168
X2.4 : Antusias	3.708	4.000	1.234
X2.5 : Optimis	3.683	4.000	1.225

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan analisis data indikator motivasi, nilai rata-rata (mean) semua indikator berada dalam kategori **kuat atau tinggi** (3,41 – 4,20). Indikator *berprestasi* memiliki mean tertinggi, yaitu 3,850, dengan median 4,000, yang menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki motivasi

yang baik untuk berprestasi. Namun, standar deviasi sebesar 1,167 mengindikasikan adanya variasi yang cukup besar dalam persepsi responden terhadap indikator ini.

Indikator *memperluas pergaulan* memiliki mean 3,700 dengan median 4,000, yang juga menunjukkan motivasi yang kuat untuk membangun hubungan sosial. Namun, variasi persepsi pada indikator ini sedikit lebih besar, sebagaimana tercermin dari standar deviasi 1,215. Indikator *menguasai sesuatu pekerjaan* memiliki mean 3,792 dan median 4,000, yang mengindikasikan bahwa responden merasa cukup termotivasi untuk menguasai pekerjaan tertentu, dengan variasi persepsi yang serupa (standar deviasi 1,168).

Indikator *antusias* memiliki mean 3,708, menunjukkan tingkat motivasi yang cukup tinggi dalam hal antusiasme terhadap pekerjaan, meskipun standar deviasi sebesar 1,234 menunjukkan adanya variasi persepsi yang lebih besar dibandingkan indikator lainnya. Terakhir, indikator *optimis* memiliki mean terendah di antara semua indikator motivasi, yaitu 3,683, tetapi tetap berada dalam kategori kuat atau tinggi. Median 4,000 menunjukkan persepsi umum yang positif, meskipun standar deviasi 1,225 mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan dalam pandangan responden terhadap tingkat optimisme.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa motivasi pegawai di Pemerintah Kabupaten Maybrat berada pada tingkat yang baik, dengan fokus utama pada prestasi, penguasaan pekerjaan, dan perluasan

pergaulan. Namun, variasi yang cukup besar pada beberapa indikator, terutama *antusias* dan *optimis*, menunjukkan adanya perbedaan individu yang signifikan dalam motivasi, yang dapat menjadi dasar untuk strategi peningkatan motivasi yang lebih terarah.

c. Komitmen Organisasi (X3)

Tabel 6 Rata rata Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi	Mean	Median	Standard deviation
X3.1 : Komitmen Afektif	3.867	4.000	1.095
X3.2 : Komitmen Kontinu	3.725	4.000	1.190
X3.3 : Komitmen Normatif	3.775	4.000	1.107
X3.4 : Kemauan karyawan	3.967	4.000	1.110
X3.5 : Kebanggaan karyawan pada organisasi	3.892	4.000	1.109

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan analisis indikator komitmen organisasi, semua indikator memiliki nilai rata-rata (mean) yang berada dalam kategori **kuat atau tinggi** (3,41 – 4,20). Indikator *kemauan karyawan* menunjukkan mean tertinggi, yaitu 3,967, dengan median 4,000, yang mencerminkan komitmen yang sangat baik dari karyawan untuk mendukung organisasi. Standar deviasi sebesar 1,110 menunjukkan adanya variasi persepsi yang moderat di antara responden.

Indikator *kebanggaan karyawan pada organisasi* memiliki mean 3,892 dan median 4,000, yang menunjukkan tingkat kebanggaan yang tinggi di kalangan pegawai terhadap organisasi mereka, dengan variasi yang serupa (standar deviasi 1,109). Indikator *komitmen afektif* memiliki mean 3,867, yang menunjukkan keterikatan emosional yang kuat terhadap

organisasi, meskipun standar deviasi sebesar 1,095 mengindikasikan adanya perbedaan persepsi di antara individu.

Indikator *komitmen normatif* memiliki mean sebesar 3,775 dengan median 4,000, mencerminkan kesadaran yang cukup tinggi di antara responden mengenai kewajiban moral untuk tetap bersama organisasi. Variasi persepsi pada indikator ini tercermin dalam standar deviasi sebesar 1,107. Indikator *komitmen kontinu* memiliki mean terendah di antara semua indikator, yaitu 3,725, tetapi tetap berada dalam kategori tinggi. Median 4,000 dan standar deviasi 1,190 menunjukkan bahwa meskipun responden memiliki komitmen untuk melanjutkan hubungan dengan organisasi, persepsi ini lebih bervariasi dibandingkan indikator lainnya.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Pemerintah Kabupaten Maybrat tergolong tinggi, terutama dalam aspek *kemauan karyawan* dan *kebanggaan terhadap organisasi*. Namun, adanya variasi yang cukup signifikan pada indikator seperti *komitmen kontinu* dan *komitmen normatif* mengindikasikan perlunya pendekatan strategis untuk memperkuat konsistensi persepsi di antara pegawai. Hal ini penting untuk memastikan bahwa komitmen organisasi tetap menjadi elemen kunci dalam mendukung implementasi sistem informasi pemerintah daerah dan peningkatan kinerja pengelolaan keuangan.

d. Implementasi SIPD (Y1)

Tabel 7 Rata rata Indikator Implementasi SIPD

Indikator Implementasi SIPD	Mean	Median	Standard deviation
Y1.1 : Sumber Daya Manusia	3.833	4.000	1.019
Y1.2 : Sumber Daya Informasi	3.842	4.000	1.118
Y1.3 : Wewenang	3.717	4.000	1.104
Y1.4 : Sumber Daya Fasilitas	3.942	4.000	1.051
Y1.5 : Anggaran	3.858	4.000	1.113

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan analisis indikator implementasi Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD), semua indikator memiliki nilai rata-rata (mean) yang berada dalam kategori **kuat atau tinggi** (3,41 – 4,20). Indikator *sumber daya fasilitas* memiliki mean tertinggi, yaitu 3,942, dengan median 4,000. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya fasilitas diakui sebagai elemen penting dan memadai dalam mendukung implementasi SIPD, meskipun terdapat variasi persepsi responden yang moderat dengan standar deviasi 1,051.

Indikator *anggaran* memiliki mean 3,858 dan median 4,000, mencerminkan tingkat pengakuan yang tinggi terhadap dukungan anggaran dalam implementasi SIPD, dengan standar deviasi 1,113 yang menunjukkan adanya variasi persepsi di antara responden. Indikator *sumber daya informasi* memiliki mean 3,842, yang menunjukkan bahwa kualitas dan aksesibilitas informasi dianggap kuat dalam mendukung implementasi SIPD, meskipun variasi persepsi responden (standar deviasi 1,118) relatif tinggi.

Indikator *sumber daya manusia* memiliki mean 3,833 dan median 4,000, yang mengindikasikan bahwa kompetensi dan ketersediaan sumber daya manusia dianggap penting dalam proses implementasi, dengan variasi persepsi yang lebih rendah (standar deviasi 1,019) dibandingkan indikator lainnya. Sementara itu, indikator *wewenang* memiliki mean terendah di antara semua indikator, yaitu 3,717, namun tetap berada dalam kategori kuat. Median 4,000 menunjukkan bahwa kebijakan pembagian wewenang dalam implementasi SIPD cukup diakui, meskipun terdapat variasi yang cukup besar dalam persepsi responden, sebagaimana tercermin dari standar deviasi 1,104.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa implementasi SIPD di Pemerintah Kabupaten Maybrat didukung oleh elemen-elemen penting seperti sumber daya fasilitas, anggaran, informasi, manusia, dan wewenang, dengan tingkat kepercayaan yang tinggi di antara responden. Namun, variasi yang signifikan pada beberapa indikator seperti *wewenang* dan *sumber daya informasi* menunjukkan perlunya perhatian khusus untuk menyelaraskan persepsi dan memastikan semua elemen pendukung dapat dioptimalkan secara merata.

e. Kinerja Pengelola Keuangan (Y2)

Tabel 8 Rata rata Indikator Kinerja Pengelola Keuangan

Indikator Kinerja Pengelola Keuangan	Mean	Median	Standard deviation
Y2.1 : Kuantitas	3.650	4.000	1.077
Y2.2 : Kualitas	3.950	4.000	1.032
Y2.3 : Ketepatan waktu	3.800	4.000	1.069
Y2.4 : Kehadiran	3.692	4.000	1.086
Y2.5 : Kemampuan bekerja sama	3.758	4.000	1.072

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan analisis indikator kinerja pengelola keuangan, semua indikator memiliki nilai rata-rata (mean) yang berada dalam kategori **kuat atau tinggi** (3,41 – 4,20). Indikator *kualitas* menunjukkan mean tertinggi, yaitu 3,950, dengan median 4,000, yang mengindikasikan bahwa kualitas hasil kerja pengelola keuangan diakui sangat baik. Variasi persepsi responden terhadap indikator ini relatif moderat, sebagaimana ditunjukkan oleh standar deviasi 1,032.

Indikator *kemampuan bekerja sama* memiliki mean 3,758 dengan median 4,000, mencerminkan pengakuan yang tinggi terhadap kolaborasi yang efektif di antara pengelola keuangan. Standar deviasi sebesar 1,072 menunjukkan adanya perbedaan persepsi yang cukup signifikan di antara responden. Indikator *ketepatan waktu* memiliki mean 3,800, juga dengan median 4,000, yang menunjukkan tingkat disiplin waktu yang baik dalam menyelesaikan tugas keuangan, meskipun terdapat variasi persepsi responden dengan standar deviasi 1,069.

Indikator *kehadiran* memiliki mean 3,692 dan median 4,000, menunjukkan kehadiran pegawai yang cukup baik dalam mendukung

kinerja, dengan variasi persepsi yang moderat (standar deviasi 1,086). Sementara itu, indikator *kuantitas* memiliki mean terendah, yaitu 3,650, tetapi tetap berada dalam kategori kuat. Median 4,000 mengindikasikan bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pengelola keuangan cukup memadai, meskipun terdapat variasi persepsi yang signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh standar deviasi 1,077.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa kinerja pengelola keuangan di Pemerintah Kabupaten Maybrat berada pada tingkat yang kuat, terutama dalam hal kualitas kerja dan kemampuan bekerja sama. Namun, adanya variasi yang cukup besar pada indikator seperti *kehadiran* dan *kuantitas* menunjukkan perlunya peningkatan konsistensi dalam aspek-aspek tersebut untuk memastikan kinerja optimal di seluruh tim pengelola keuangan.

B. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan Smart PLS 4 untuk memastikan instrumen penelitian dapat mengukur variabel dengan akurat. Validitas konvergen diuji melalui nilai *outer loading* (>0,7) dan *average variance extracted* (AVE >0,5), sementara validitas diskriminan diuji menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*, analisis *cross-loading*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), di mana nilai HTMT yang memenuhi kriteria adalah <0,85. Instrumen penelitian mencakup lima indikator untuk masing-masing variabel utama: kompetensi, motivasi, komitmen

organisasi, implementasi SIPD, dan kinerja pengelola keuangan. Pengujian validitas ini memastikan indikator-indikator tidak hanya mampu menjelaskan variabel laten secara signifikan tetapi juga menjaga keunikan antar variabel, sehingga menjadi dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis reliabilitas dan hubungan struktural dalam model penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 9 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Signifikansi <(0.05)	Crombach Alpha	Ket
Kompetensi (X1)	X1.1 : Keterampilan	0.803	0.000	0.914	Valid dan Reliabel
	X1.2 : Pengetahuan	0.805	0.000		
	X1.3 : Konsep diri	0.744	0.000		
	X1.4 : Sifat	0.800	0.000		
	X1.5 : Motif	0.857	0.000		
Motivasi (X2)	X2.1 : Berprestasi	0.900	0.000	0.898	Valid dan Reliabel
	X2.2 : Memperluas pergaulan	0.882	0.000		
	X2.3 : Menguasai sesuatu pekerjaan	0.886	0.000		
	X2.4 : Antusias	0.898	0.000		
	X2.5 : Optimis	0.896	0.000		
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1 : Komitmen Afektif	0.884	0.000	0.918	Valid dan Reliabel
	X3.2 : Komitmen Kontinu	0.880	0.000		
	X3.3 : Komitmen Normatif	0.875	0.000		
	X3.4 : Kemauan karyawan	0.845	0.000		
	X3.5 : Kebanggaan karyawan pada organisasi	0.853	0.000		
Implementasi SIPD (Y1)	Y1.1 : Sumber Daya Manusia	0.836	0.000	0.863	Valid dan Reliabel
	Y1.2 : Sumber Daya Informasi	0.854	0.000		
	Y1.3 : Wewenang	0.869	0.000		
	Y1.4 : Sumber Daya Fasilitas	0.902	0.000		

	Y1.5 : Anggaran	0.852	0.000		
Kinerja Pengelola Keuangan (Y2)	Y2.1 : Kuantitas	0.837	0.000	0.936	Valid dan Reliabel
	Y2.2 : Kualitas	0.805	0.000		
	Y2.3 : Ketepatan waktu	0.844	0.000		
	Y2.4 : Kehadiran	0.850	0.000		
	Y2.5 : Kemampuan bekerja sama	0.880	0.000		

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Variabel Kompetensi (X1) menunjukkan bahwa semua indikator yang diukur, yaitu keterampilan, pengetahuan, konsep diri, sifat, dan motif, memiliki koefisien korelasi yang signifikan dan berada dalam rentang nilai yang menunjukkan validitas yang baik. Koefisien korelasi antara indikator-indikator kompetensi berkisar antara 0,744 hingga 0,857, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914 menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur kompetensi ini sangat reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut konsisten dan dapat diandalkan untuk menggambarkan variabel kompetensi dalam konteks penelitian ini.

Variabel Motivasi (X2) juga menunjukkan hasil yang sangat baik dalam uji validitas dan reliabilitas. Semua indikator dalam variabel motivasi, seperti berprestasi, memperluas pergaulan, menguasai sesuatu pekerjaan, antusias, dan optimis, memiliki koefisien korelasi antara 0,882 hingga 0,900 yang signifikan dengan p-value < 0,05. Dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,898, variabel motivasi dapat dikategorikan sebagai reliabel, mengindikasikan bahwa seluruh indikator dalam variabel ini secara konsisten mengukur motivasi karyawan dengan baik.

Variabel Komitmen Organisasi (X3), yang mengukur komitmen afektif, kontinu, normatif, kemauan karyawan, dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi, juga menunjukkan hasil yang memadai. Koefisien korelasi antara indikator-indikator ini berkisar antara 0,845 hingga 0,884 dengan signifikansi $p < 0,05$, yang mengindikasikan validitas yang sangat baik. Selain itu, *Cronbach's Alpha* sebesar 0,918 mengkonfirmasi bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah reliabel, mencerminkan konsistensi dalam pengukuran komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi.

Variabel Implementasi SIPD (Y1), yang mencakup indikator-indikator seperti sumber daya manusia, sumber daya informasi, wewenang, fasilitas, dan anggaran, menunjukkan hasil yang sangat baik dalam uji validitas dan reliabilitas. Koefisien korelasi untuk indikator-indikator ini berkisar antara 0,836 hingga 0,902, dengan nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa indikator-indikator ini valid untuk mengukur implementasi SIPD. *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863 menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur implementasi SIPD memiliki konsistensi yang tinggi dan dapat diandalkan.

Variabel Kinerja Pengelola Keuangan (Y2) menunjukkan bahwa indikator-indikator seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama juga valid dan reliabel. Koefisien korelasi berkisar antara 0,805 hingga 0,880 dengan signifikansi $p < 0,05$, menunjukkan bahwa indikator-indikator ini dapat diandalkan untuk

mengukur kinerja pengelola keuangan. *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, yang mengindikasikan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel kinerja pengelola keuangan.

Seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Dengan hasil ini, model penelitian dapat dianggap robust, dan analisis lanjutan dapat dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel serta menjawab tujuan penelitian.

C. Model Pengukuran Konstruk Penelitian (*Outer model*)

1. *Convergent Validity*

a. Evaluasi Model Pengukuran Kompetensi (X1)

Tabel 10 Evaluasi Model Pengukuran Kompetensi

	Outer loadings
X1.1 : Keterampilan	0.803
X1.2 : Pengetahuan	0.805
X1.3 : Konsep diri	0.744
X1.4 : Sifat	0.800
X1.5 : Motif	0.857

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Kompetensi (X1) merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi kinerja dan efektivitas seseorang dalam lingkungan kerja. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator yang mengukur aspek-aspek berbeda dari kompetensi individu, yang meliputi keterampilan, pengetahuan, konsep diri, sifat, dan motivasi. Setiap indikator ini berperan besar dalam membentuk tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Indikator pertama, Keterampilan (X1.1), merujuk pada kemampuan praktis individu dalam mengaplikasikan pengetahuan dan teknik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Keterampilan ini mencakup penguasaan alat, prosedur, dan teknik yang diperlukan untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien. Dengan nilai *outer loading* 0.803, indikator ini menunjukkan kontribusi yang cukup besar terhadap kompetensi secara keseluruhan, menandakan bahwa keterampilan teknis memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik individu dapat melaksanakan tugas-tugas yang dihadapi.

Indikator kedua, Pengetahuan (X1.2), mengukur pemahaman teoritis dan informasi yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan mereka. Pengetahuan ini mencakup pemahaman terhadap prinsip-prinsip dasar, prosedur, dan teori yang mendasari tugas-tugas yang perlu diselesaikan. Dengan nilai *outer loading* sebesar 0.805, indikator ini juga menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi, mengindikasikan bahwa pemahaman yang baik terhadap materi yang relevan meningkatkan efektivitas individu dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya, Konsep Diri (X1.3) adalah indikator yang mengukur bagaimana individu memandang dirinya dalam konteks profesinya. Konsep diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tantangan dan menjalankan tugas dengan baik. Meskipun nilai *outer loading* untuk indikator ini sedikit lebih rendah, yaitu 0.744, indikator ini tetap memberikan kontribusi yang penting dalam

membentuk kompetensi. Konsep diri yang positif membantu individu merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tugas yang diberikan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Sifat (X1.4) mencerminkan karakteristik pribadi yang mendukung individu dalam menjalankan pekerjaannya. Sifat-sifat seperti kedisiplinan, ketekunan, kepercayaan diri, dan sikap positif terhadap pekerjaan berperan penting dalam menciptakan kompetensi yang solid. Dengan nilai *outer loading* sebesar 0.800, indikator ini menunjukkan bahwa sikap dan karakter seseorang memiliki pengaruh besar terhadap kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Terakhir, Motif (X1.5) mencakup dorongan internal individu untuk berprestasi dan memenuhi tujuan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan pribadi, pencapaian tujuan, dan keinginan untuk sukses. Nilai *outer loading* sebesar 0.857 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi, karena individu yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta lebih gigih dalam menghadapi tantangan yang ada.

Secara keseluruhan, semua indikator dalam variabel Kompetensi (X1) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran kompetensi individu. Masing-masing indikator—keterampilan, pengetahuan, konsep diri, sifat, dan motif—berperan penting dalam

menentukan seberapa efektif individu dapat melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, variabel kompetensi harus dilihat sebagai kombinasi dari berbagai faktor yang saling mendukung dan memperkuat kemampuan individu dalam konteks pekerjaan.

b. Evaluasi Model Pengukuran Motivasi (X2)

Tabel 11 Evaluasi Model Pengukuran Motivasi

	Outer loadings
X2.1 : Berprestasi	0.900
X2.2 : Memperluas pergaulan	0.882
X2.3 : Menguasai sesuatu pekerjaan	0.886
X2.4 : Antusias	0.898
X2.5 : Optimis	0.896

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Motivasi (X2) merupakan variabel yang mengukur dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan melakukan tugas secara maksimal. Variabel ini terdiri dari lima indikator yang mencakup aspek-aspek motivasi yang berbeda, yaitu berprestasi, memperluas pergaulan, menguasai pekerjaan, antusias, dan optimis. Masing-masing indikator ini memainkan peran penting dalam membentuk tingkat motivasi yang dimiliki oleh individu dalam bekerja.

Indikator pertama, Berprestasi (X2.1), mencerminkan dorongan individu untuk mencapai hasil yang baik dan menunjukkan prestasi dalam pekerjaan. Motivasi untuk berprestasi berhubungan dengan keinginan individu untuk menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dan diakui oleh rekan-rekan kerja atau atasan. Dengan nilai *outer loading* sebesar 0.900, indikator ini menunjukkan kontribusi yang sangat kuat terhadap motivasi,

menandakan bahwa individu yang memiliki dorongan untuk berprestasi cenderung lebih berfokus pada pencapaian tujuan dan hasil kerja yang maksimal.

Indikator kedua, Memperluas Pergaulan (X2.2), mengukur motivasi individu untuk menjalin hubungan dan membangun jaringan dalam lingkungan kerja. Individu yang termotivasi untuk memperluas pergaulan biasanya lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan baru dan mampu bekerja dalam tim dengan lebih baik. Nilai *outer loading* 0.882 menunjukkan bahwa aspek ini juga memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap motivasi, karena hubungan yang baik dengan kolega dapat mendukung kelancaran pekerjaan dan meningkatkan kinerja.

Indikator ketiga, Menguasai Sesuatu Pekerjaan (X2.3), berfokus pada keinginan individu untuk menguasai pekerjaan yang dilakukannya, baik dari segi keterampilan maupun pengetahuan. Motivasi untuk menguasai pekerjaan mencerminkan ambisi individu untuk berkembang dalam pekerjaan tersebut dan memperluas keahlian yang dimilikinya. Dengan nilai *outer loading* sebesar 0.886, indikator ini menunjukkan bahwa keinginan untuk menguasai pekerjaan adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja individu.

Indikator keempat, Antusias (X2.4), mengukur semangat dan gairah individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Individu yang memiliki motivasi antusias cenderung lebih bersemangat dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan siap bekerja dengan penuh energi. Nilai *outer*

loading sebesar 0.898 menunjukkan bahwa indikator ini memiliki kontribusi yang besar terhadap motivasi, karena semangat dan antusiasme seringkali menjadi kunci untuk menjaga produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Indikator terakhir, Optimis (X2.5), mencerminkan sikap positif individu terhadap masa depan pekerjaan dan keyakinannya bahwa ia mampu menghadapi tantangan yang ada. Individu yang optimis cenderung lebih resilient dan mampu mengatasi hambatan atau kegagalan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan mereka. Dengan nilai *outer loading* sebesar 0.896, indikator ini menunjukkan bahwa optimisme memiliki kontribusi yang kuat terhadap motivasi, karena sikap positif ini meningkatkan keyakinan dan semangat dalam mencapai tujuan.

Secara keseluruhan, kelima indikator dalam variabel Motivasi (X2)—berprestasi, memperluas pergaulan, menguasai pekerjaan, antusias, dan optimis—memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran motivasi individu. Masing-masing indikator ini mencerminkan aspek yang berbeda dari motivasi, yang saling melengkapi untuk menciptakan dorongan yang kuat dalam diri individu untuk mencapai tujuan dan berprestasi dalam pekerjaan.

c. Evaluasi Model Pengukuran Komitmen Organisasi (X3)

Tabel 12 Evaluasi Model Pengukuran Komitmen Organisasi

	Outer loadings
X3.1 : Komitmen Afektif	0.884
X3.2 : Komitmen Kontinu	0.880
X3.3 : Komitmen Normatif	0.875

X3.4 : Kemauan karyawan	0.845
X3.5 : Kebanggaan karyawan pada organisasi	0.853

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Komitmen Organisasi (X3) adalah variabel yang mengukur tingkat kedekatan emosional, keterikatan, dan loyalitas individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi terdiri dari lima indikator yang mencakup berbagai dimensi keterikatan, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif, kemauan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Masing-masing indikator ini memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai bagaimana individu memandang hubungan mereka dengan organisasi.

Indikator pertama, Komitmen Afektif (X3.1), mengukur keterikatan emosional individu terhadap organisasi, di mana individu merasa memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi. Mereka akan merasa bangga dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak kepada organisasi karena kedekatan emosional yang mereka rasakan. Dengan nilai *outer loading* sebesar 0.884, indikator ini menunjukkan kontribusi yang sangat kuat terhadap komitmen organisasi, menggambarkan bahwa individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan lebih berusaha mempertahankan hubungan positif dengan organisasi.

Indikator kedua, Komitmen Kontinu (X3.2), mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasi berdasarkan pertimbangan rasional, seperti ketergantungan terhadap sumber daya, keuntungan, atau kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Komitmen kontinu berfokus

pada keputusan individu untuk tetap bertahan di organisasi karena mereka merasa tidak ada alternatif yang lebih baik. Nilai *outer loading* sebesar 0.880 menunjukkan bahwa indikator ini juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan individu yang lebih cenderung bertahan jika mereka merasa bahwa organisasi memberi manfaat yang lebih dibandingkan pilihan lain.

Indikator ketiga, Komitmen Normatif (X3.3), menggambarkan perasaan individu yang merasa wajib atau memiliki tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi karena norma atau nilai yang ada dalam organisasi tersebut. Individu yang memiliki komitmen normatif akan merasa bahwa mereka perlu loyal terhadap organisasi untuk memenuhi harapan atau kewajiban moral. Dengan nilai *outer loading* sebesar 0.875, indikator ini juga menunjukkan kontribusi yang kuat terhadap komitmen organisasi, menggambarkan bahwa perasaan kewajiban dan norma sosial sangat berpengaruh terhadap loyalitas individu terhadap organisasi.

Indikator keempat, Kemauan Karyawan (X3.4), mengukur sejauh mana individu siap untuk bekerja lebih keras dan memberikan yang terbaik untuk organisasi. Kemauan karyawan menunjukkan tingkat keinginan mereka untuk berkontribusi secara aktif dalam mendukung tujuan organisasi. Dengan nilai *outer loading* sebesar 0.845, indikator ini menunjukkan bahwa kemauan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen mereka terhadap organisasi, karena

semangat dan kesiapan bekerja ekstra menjadi faktor penting dalam memperkuat keterikatan terhadap organisasi.

Indikator terakhir, Kebanggaan Karyawan pada Organisasi (X3.5), mengukur sejauh mana individu merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan mengidentifikasi diri mereka dengan identitas organisasi tersebut. Individu yang merasa bangga akan organisasi akan lebih loyal dan berkomitmen tinggi untuk mendukung tujuan organisasi. Nilai *outer loading* sebesar 0.853 menunjukkan bahwa kebanggaan karyawan pada organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi, menggambarkan bahwa perasaan bangga dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan emosional mereka.

Secara keseluruhan, kelima indikator dalam variabel Komitmen Organisasi (X3)—komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif, kemauan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi—memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran komitmen individu terhadap organisasi. Masing-masing indikator ini mencerminkan aspek yang berbeda dari komitmen, baik itu emosional, rasional, normatif, maupun psikologis, yang saling melengkapi untuk memperkuat keterikatan individu dengan organisasi tempat mereka bekerja.

d. Evaluasi Model Pengukuran Implementasi SIPD (Y1)

Tabel 13 Evaluasi Model Pengukuran Implementasi SIPD

	Outer loadings
Y1.1 : Sumber Daya Manusia	0.836
Y1.2 : Sumber Daya Informasi	0.854
Y1.3 : Wewenang	0.869
Y1.4 : Sumber Daya Fasilitas	0.902
Y1.5 : Anggaran	0.852

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) (Y1) adalah variabel yang mengukur seberapa efektif dan efisien sistem informasi yang diterapkan dalam pemerintahan daerah, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan transparansi. Dalam penelitian ini, implementasi SIPD diukur melalui lima indikator utama: Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Informasi, Wewenang, Sumber Daya Fasilitas, dan Anggaran. Masing-masing indikator ini berkontribusi terhadap efektivitas dan kelancaran implementasi sistem informasi yang diterapkan dalam pemerintahan daerah.

Indikator pertama, Sumber Daya Manusia (Y1.1), mengukur kapasitas dan kualitas SDM yang terlibat dalam implementasi SIPD. Sumber daya manusia yang kompeten dan terlatih sangat penting dalam memastikan keberhasilan implementasi sistem informasi. Nilai *outer loading* sebesar 0.836 menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap implementasi SIPD. Semakin baik kompetensi SDM dalam menggunakan dan mengelola sistem informasi, semakin tinggi pula kemungkinan keberhasilan implementasi sistem tersebut.

Indikator kedua, Sumber Daya Informasi (Y1.2), berfokus pada ketersediaan dan kualitas informasi yang mendukung sistem SIPD. Sistem informasi yang baik membutuhkan akses yang cepat dan akurat terhadap data yang relevan. Dengan nilai *outer loading* sebesar 0.854, indikator ini menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap implementasi SIPD, mengindikasikan bahwa ketersediaan informasi yang lengkap dan akurat sangat mendukung kelancaran operasional sistem informasi pemerintah daerah.

Indikator ketiga, Wewenang (Y1.3), menggambarkan peran dan tanggung jawab yang jelas dalam pengelolaan SIPD. Wewenang yang jelas memastikan bahwa setiap pihak yang terlibat memiliki otoritas yang tepat dalam mengambil keputusan terkait sistem informasi. Nilai *outer loading* sebesar 0.869 menunjukkan bahwa wewenang memiliki pengaruh yang besar terhadap implementasi SIPD, karena struktur wewenang yang jelas memudahkan koordinasi dan pengelolaan sistem informasi di pemerintahan daerah.

Indikator keempat, Sumber Daya Fasilitas (Y1.4), mengukur kesiapan fasilitas pendukung, seperti perangkat keras dan perangkat lunak, yang diperlukan untuk menjalankan sistem informasi. Fasilitas yang memadai adalah faktor krusial dalam mendukung keberhasilan implementasi SIPD. Nilai *outer loading* sebesar 0.902 menunjukkan bahwa fasilitas memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap implementasi SIPD, mencerminkan

pentingnya infrastruktur yang memadai untuk kelancaran operasional sistem informasi di pemerintahan daerah.

Indikator terakhir, Anggaran (Y1.5), mengukur alokasi dana yang tersedia untuk mendukung implementasi SIPD. Anggaran yang cukup dan tepat sasaran sangat diperlukan untuk memastikan bahwa sistem informasi dapat berjalan dengan baik dan berkelanjutan. Dengan nilai *outer loading* sebesar 0.852, indikator ini menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap implementasi SIPD, karena anggaran yang memadai memungkinkan pemerintah daerah untuk mengembangkan dan memelihara sistem informasi yang efektif.

Secara keseluruhan, kelima indikator dalam variabel Implementasi SIPD (Y1)—Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Informasi, Wewenang, Sumber Daya Fasilitas, dan Anggaran—memiliki kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas implementasi sistem informasi pemerintahan daerah. Setiap indikator berperan penting dalam memastikan bahwa SIPD dapat berjalan dengan baik, memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja pemerintahan daerah, serta mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan pemerintahan.

e. Evaluasi Model Pengukuran Kinerja Pengelola Keuangan (Y2)

Tabel 14 Evaluasi Model Pengukuran Kinerja Pengelola Keuangan

	Outer loadings
Y2.1 : Kuantitas	0.837
Y2.2 : Kualitas	0.805
Y2.3 : Ketepatan waktu	0.844
Y2.4 : Kehadiran	0.850
Y2.5 : Kemampuan bekerja sama	0.880

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Kinerja Pengelola Keuangan (Y2) adalah variabel yang mengukur sejauh mana pengelola keuangan di lingkungan pemerintahan daerah dapat mencapai target kinerja yang diharapkan, terutama dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kelima indikator ini berperan penting dalam menggambarkan efektivitas dan efisiensi pengelola keuangan dalam menjalankan tugasnya. Evaluasi terhadap model pengukuran kinerja pengelola keuangan menggunakan *outer loadings* menunjukkan pengaruh masing-masing indikator terhadap kinerja yang dicapai oleh pengelola keuangan.

Indikator pertama, Kuantitas (Y2.1), mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pengelola keuangan dalam periode tertentu. Kinerja yang baik dalam kuantitas menunjukkan bahwa pengelola keuangan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jumlah yang memadai. Dengan nilai *outer loading* sebesar 0.837, indikator ini menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan, yang mencerminkan produktivitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator kedua, Kualitas (Y2.2), mengukur tingkat keakuratan dan kualitas hasil kerja pengelola keuangan. Kualitas yang tinggi mencerminkan bahwa hasil kerja pengelola keuangan tidak hanya memenuhi kuantitas, tetapi juga standar yang diharapkan, seperti ketepatan perhitungan dan laporan yang jelas. Nilai *outer loading* sebesar

0.805 menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan, yang sangat penting dalam memastikan bahwa semua laporan keuangan dapat dipercaya dan memenuhi persyaratan yang berlaku.

Indikator ketiga, Ketepatan Waktu (Y2.3), mengukur kemampuan pengelola keuangan dalam menyelesaikan tugas dan laporan keuangan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Ketepatan waktu adalah faktor krusial dalam pengelolaan keuangan, karena keterlambatan dalam penyusunan laporan atau pelaksanaan anggaran dapat berdampak negatif pada kinerja pemerintah daerah secara keseluruhan. Nilai *outer loading* sebesar 0.844 menunjukkan bahwa ketepatan waktu berperan penting dalam mendukung efektivitas pengelola keuangan, mencerminkan kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya dengan baik.

Indikator keempat, Kehadiran (Y2.4), mengukur tingkat kehadiran pengelola keuangan dalam melaksanakan tugasnya. Kehadiran yang tinggi mencerminkan komitmen dan dedikasi pengelola keuangan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Nilai *outer loading* sebesar 0.850 menunjukkan bahwa kehadiran merupakan faktor penting dalam pengelolaan keuangan, karena kehadiran yang konsisten mendukung penyelesaian tugas dengan baik dan tepat waktu.

Indikator terakhir, Kemampuan Bekerja Sama (Y2.5), mengukur sejauh mana pengelola keuangan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan pihak-pihak lain dalam organisasi. Kemampuan bekerja sama yang

baik sangat penting dalam mencapai tujuan bersama, khususnya dalam pengelolaan keuangan yang melibatkan berbagai pihak dalam prosesnya. Nilai *outer loading* sebesar 0.880 menunjukkan bahwa kemampuan bekerja sama memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pengelola keuangan, mencerminkan bahwa kerja tim yang solid dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan di pemerintahan daerah.

Secara keseluruhan, kelima indikator dalam variabel Kinerja Pengelola Keuangan (Y2)—Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Bekerja Sama—memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian kinerja yang optimal dalam pengelolaan keuangan. Setiap indikator mencerminkan aspek yang berbeda namun saling terkait dalam menentukan efektivitas pengelola keuangan, yang pada gilirannya berpengaruh pada kualitas pengelolaan anggaran dan laporan keuangan pemerintah daerah.

2. *Discriminant Validity*

a. Heterotrait-monotrait ratio *(HTMT)*

Tabel 15. HTMT

Variabel	Implementasi SIPD	Kinerja Pengelola Keuangan	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Motivasi
Implementasi SIPD					
Kinerja Pengelola Keuangan	0.843				
Komitmen	0.412	0.294			

Organisasi					
Kompetensi	0.550	0.548	0.106		
Motivasi	0.714	0.378	0.113	0.332	

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Validitas diskriminan merupakan konsep penting untuk memastikan bahwa konstruk (variabel) dalam model saling berbeda satu sama lain. Salah satu cara untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), yang mengevaluasi sejauh mana konstruk yang berbeda saling berbeda. Nilai HTMT yang mendekati atau lebih besar dari 0,90 menunjukkan kurangnya validitas diskriminan, yang berarti konstruk-konstruk tersebut terlalu mirip dan mungkin perlu didefinisikan atau dipertimbangkan ulang. Sebaliknya, nilai yang lebih rendah (biasanya di bawah 0,85) menunjukkan validitas diskriminan yang memadai, yang menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut cukup berbeda.

Berdasarkan nilai HTMT yang disediakan, validitas diskriminan untuk konstruk-konstruk dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Implementasi SIPD (Y1) dan Kinerja Pengelola Keuangan (Y2) memiliki nilai HTMT yang relatif tinggi, yaitu 0,843, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel ini. Karena nilai ini sedikit lebih tinggi dari 0,80, hal ini menunjukkan bahwa kedua konstruk ini sangat terkait, tetapi masih berbeda dalam beberapa aspek. Kedekatannya dengan nilai 1 menunjukkan kemungkinan adanya tumpang tindih atau asosiasi yang kuat, yang

memerlukan penyelidikan lebih lanjut terkait bagaimana konstruk ini didefinisikan dan diukur agar dapat dibedakan dengan tepat.

2. Implementasi SIPD dan Komitmen Organisasi (X3) menunjukkan nilai HTMT yang jauh lebih rendah, yaitu 0,412, yang menunjukkan hubungan yang moderat antara kedua variabel ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa tumpang tindih, konstruk-konstruk tersebut relatif berbeda, memenuhi ambang batas untuk validitas diskriminan.
3. Implementasi SIPD dan Kompetensi (X1) menunjukkan nilai HTMT 0,550, yang mengindikasikan hubungan yang moderat hingga rendah antara kedua variabel ini. Hubungan ini tidak terlalu kuat, yang berarti konstruk-konstruk tersebut cukup berbeda satu sama lain.
4. Implementasi SIPD dan Motivasi (X2) memiliki nilai HTMT 0,714, yang menunjukkan hubungan yang relatif kuat antara kedua konstruk ini. Meskipun tidak setinggi nilai antara Implementasi SIPD dan Kinerja Pengelola Keuangan, nilai ini masih menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki beberapa elemen yang sama, meskipun tetap cukup berbeda.
5. Kinerja Pengelola Keuangan dan Komitmen Organisasi memiliki nilai HTMT 0,294, yang menunjukkan bahwa konstruk-konstruk ini cukup berbeda satu sama lain, yang mendukung validitas diskriminan yang memadai.

6. Kinerja Pengelola Keuangan dan Kompetensi menunjukkan nilai HTMT 0,548, yang mengindikasikan tingkat korelasi yang moderat. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa hubungan, kedua konstruk ini cukup berbeda untuk tujuan penelitian ini.
7. Kinerja Pengelola Keuangan dan Motivasi menunjukkan nilai HTMT 0,378, yang juga menunjukkan hubungan rendah hingga moderat antara kedua konstruk ini, mendukung validitas diskriminan mereka.
8. Komitmen Organisasi dan Kompetensi memiliki nilai HTMT yang sangat rendah, yaitu 0,106, yang mengindikasikan bahwa kedua konstruk ini sangat berbeda satu sama lain.
9. Komitmen Organisasi dan Motivasi juga memiliki nilai HTMT 0,113, yang semakin mendukung perbedaan antara kedua konstruk ini.
10. Kompetensi dan Motivasi menunjukkan nilai HTMT 0,332, yang menunjukkan hubungan lemah hingga moderat, tetapi tetap menunjukkan perbedaan yang cukup antara kedua variabel ini.

Secara keseluruhan, hasil HTMT menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini menunjukkan tingkat validitas diskriminan yang memadai. Meskipun beberapa pasangan variabel, seperti Implementasi SIPD dan Kinerja Pengelola Keuangan, memiliki korelasi yang relatif tinggi, sebagian besar pasangan lainnya menunjukkan hubungan yang cukup berbeda, dengan nilai HTMT yang jauh di bawah ambang batas yang menunjukkan kurangnya validitas diskriminan (biasanya sekitar 0,90). Hal ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk

yang diukur dalam penelitian ini cukup berbeda untuk mendukung validitas model pengukuran.

b. *Fornell-Larcker criterion*

Tabel 16. Fornell-Larcker criterion

Variabel	Implementasi SIPD	Kinerja Pengelola Keuangan	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Motivasi
Implementasi SIPD	0.863				
Kinerja Pengelola Keuangan	0.765	0.843			
Komitmen Organisasi	0.379	0.269	0.868		
Kompetensi	0.500	0.492	-0.034	0.803	
Motivasi	0.662	0.348	-0.099	0.309	0.892

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Kriteria Fornell-Larcker adalah metode yang banyak digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan dalam pemodelan persamaan struktural (SEM). Berdasarkan kriteria ini, agar suatu model menunjukkan validitas diskriminan, akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya. Hal ini memastikan bahwa setiap konstruk lebih kuat hubungannya dengan indikator-indikatornya sendiri daripada dengan konstruk lainnya.

Berikut adalah interpretasi detail dari kriteria Fornell-Larcker untuk setiap variabel:

1. Implementasi SIPD (Y1) memiliki nilai AVE sebesar 0.863, yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk ini dan konstruk lainnya (Kinerja Pengelola Keuangan, Komitmen

Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi). Korelasi untuk Implementasi SIPD adalah sebagai berikut:

- Dengan Kinerja Pengelola Keuangan (Y2): 0.765
- Dengan Komitmen Organisasi (X3): 0.379
- Dengan Kompetensi (X1): 0.500
- Dengan Motivasi (X2): 0.662

Akar kuadrat dari AVE untuk Implementasi SIPD (0.931) lebih besar dibandingkan dengan korelasinya dengan konstruk lain, yang menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

2. Kinerja Pengelola Keuangan (Y2) memiliki nilai AVE sebesar 0.843, dan korelasinya dengan konstruk lainnya adalah:
   - Dengan Implementasi SIPD (Y1): 0.765
   - Dengan Komitmen Organisasi (X3): 0.269
   - Dengan Kompetensi (X1): 0.492
   - Dengan Motivasi (X2): 0.348

Akar kuadrat dari AVE untuk Kinerja Pengelola Keuangan (0.917) lebih besar dibandingkan dengan korelasi dengan konstruk lainnya, yang mendukung validitas diskriminan.

3. Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai AVE sebesar 0.868, dan korelasinya dengan konstruk lainnya adalah:
   - Dengan Implementasi SIPD (Y1): 0.379
   - Dengan Kinerja Pengelola Keuangan (Y2): 0.269
   - Dengan Kompetensi (X1): -0.034

- Dengan Motivasi (X2): -0.099

Akar kuadrat dari AVE untuk Komitmen Organisasi (0.933) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya dengan konstruk lainnya, yang menunjukkan validitas diskriminan.

4. Kompetensi (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0.803, dan korelasinya dengan konstruk lainnya adalah:
    - Dengan Implementasi SIPD (Y1): 0.500
    - Dengan Kinerja Pengelola Keuangan (Y2): 0.492
    - Dengan Komitmen Organisasi (X3): -0.034
    - Dengan Motivasi (X2): 0.309

Akar kuadrat dari AVE untuk Kompetensi (0.896) lebih besar dibandingkan dengan korelasinya dengan konstruk lainnya, yang mengonfirmasi validitas diskriminan.

5. Motivasi (X2) memiliki nilai AVE sebesar 0.892, dan korelasinya dengan konstruk lainnya adalah:
    - Dengan Implementasi SIPD (Y1): 0.662
    - Dengan Kinerja Pengelola Keuangan (Y2): 0.348
    - Dengan Komitmen Organisasi (X3): -0.099
    - Dengan Kompetensi (X1): 0.309

Akar kuadrat dari AVE untuk Motivasi (0.945) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi dengan konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa konstruk ini memenuhi kriteria Fornell-Larcker untuk validitas diskriminan.

Berdasarkan kriteria Fornell-Larcker, semua konstruk dalam model menunjukkan validitas diskriminan yang memadai. Akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya, yang mendukung validitas diskriminan model ini dan mengonfirmasi bahwa setiap konstruk adalah unik dan terdefinisi dengan baik dalam konteks penelitian.

c. Cross Loading

Tabel 17 Cross Loading

Indikator	Implementasi SIPD	Kinerja Pengelola Keuangan	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Motivasi
X11	0.389	0.306	0.016	0.803	0.238
X12	0.426	0.471	-0.099	0.805	0.284
X13	0.256	0.341	-0.131	0.744	0.145
X14	0.403	0.387	-0.015	0.800	0.242
X15	0.488	0.439	0.067	0.857	0.297
X21	0.591	0.289	-0.097	0.277	0.900
X22	0.561	0.270	-0.120	0.246	0.882
X23	0.584	0.329	-0.125	0.279	0.886
X24	0.581	0.295	-0.046	0.240	0.898
X25	0.632	0.363	-0.059	0.328	0.896
X31	0.321	0.229	0.884	-0.059	-0.159
X32	0.356	0.227	0.880	-0.012	-0.027
X33	0.334	0.266	0.875	0.015	-0.089
X34	0.293	0.173	0.845	-0.095	-0.078
X35	0.335	0.260	0.853	-0.010	-0.081
Y11	0.836	0.660	0.304	0.435	0.533
Y12	0.854	0.654	0.333	0.357	0.571
Y13	0.869	0.633	0.357	0.495	0.565
Y14	0.902	0.678	0.341	0.489	0.576
Y15	0.852	0.675	0.301	0.378	0.611
Y21	0.643	0.837	0.135	0.395	0.292
Y22	0.614	0.805	0.227	0.360	0.318
Y23	0.602	0.844	0.256	0.382	0.235
Y24	0.678	0.850	0.254	0.471	0.305
Y25	0.682	0.880	0.265	0.459	0.317

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Hasil evaluasi Cross Loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk asalnya dibandingkan konstruk lainnya, menandakan validitas diskriminan yang baik. Untuk konstruk Kompetensi (X1), indikator-indikator seperti X11 hingga X15 memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Kompetensi, dengan nilai tertinggi pada indikator X15 (0.857). Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut lebih erat kaitannya dengan konstruk Kompetensi dibandingkan dengan konstruk lain seperti Implementasi SIPD, Kinerja Pengelola Keuangan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi.

Pada konstruk Motivasi (X2), indikator-indikator seperti X21 hingga X25 menunjukkan validitas diskriminan yang kuat, dengan nilai loading tertinggi terdapat pada indikator X21 (0.900). Hal ini mengindikasikan bahwa indikator Motivasi memiliki hubungan yang lebih erat dengan konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Demikian pula, konstruk Komitmen Organisasi (X3) memiliki indikator-indikator seperti X31 hingga X35 yang menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk ini, dengan nilai tertinggi pada X31 (0.884). Ini menegaskan bahwa indikator Komitmen Organisasi lebih relevan terhadap konstruk ini dibandingkan konstruk lainnya.

Pada konstruk Implementasi SIPD (Y1), indikator Y11 hingga Y15 memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Implementasi SIPD, dengan nilai tertinggi pada indikator Y14 (0.902). Hal ini menunjukkan bahwa

indikator-indikator tersebut sangat merepresentasikan konstruk Implementasi SIPD. Begitu pula pada konstruk Kinerja Pengelola Keuangan (Y2), indikator Y21 hingga Y25 memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk ini, dengan nilai tertinggi pada indikator Y25 (0.880). Ini menunjukkan bahwa indikator Kinerja Pengelola Keuangan memiliki keterkaitan yang lebih erat dengan konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai loading yang lebih tinggi pada konstruk asal dibandingkan konstruk lainnya, sehingga setiap indikator dapat merepresentasikan konstruk yang diukur dengan lebih akurat. Validitas diskriminan yang baik ini menjadi dasar yang kuat dalam memastikan keandalan model pengukuran yang digunakan dalam penelitian.

3. Pengujian Goodness of Fit (*Inner Model*)

Tabel 18 Pengujian Goodness of Fit

Model Fit	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.056	0.056
d_ULS	1.014	1.014
d_G	0.628	0.628
Chi-square	411.185	411.185
NFI	0.836	0.836

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Pengujian Goodness of Fit (Inner Model) bertujuan untuk menilai sejauh mana model struktural sesuai dengan data yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) pada Saturated Model dan Estimated Model sama, yaitu 0.056. Nilai SRMR yang berada di bawah 0.08 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan data. Selanjutnya, parameter Squared Euclidean Distance (d_ULS) pada kedua model memiliki nilai 1.014. Meskipun nilai ini tidak ada standar cutoff yang spesifik, hasil tersebut menunjukkan ketidaksesuaian yang rendah, sehingga model masih dapat diterima.

Selain itu, nilai Geodesic Distance (d_G) pada kedua model adalah 0.628. Nilai ini menunjukkan tingkat kesesuaian model yang baik karena nilai yang lebih rendah mencerminkan kesesuaian model yang lebih tinggi. Untuk parameter Chi-Square, nilai yang dihasilkan adalah 411.185 pada kedua model. Meskipun Chi-Square sering kali sensitif terhadap ukuran sampel, hasil ini tetap menunjukkan kesesuaian yang dapat diterima karena didukung oleh hasil parameter lain.

4. Hubungan Antara Nilai Rerata (Mean) dan Model Pengukuran (*Outer Loading*)

Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh	**Original sample (O)**	**Sample mean (M)**	**Standard deviation (STDEV)**	**T statistics (|O/STDEV|)**	**P values**	**Ket**
Implementasi SIPD -> Kinerja Pengelola Keuangan	1.026	0.997	0.132	7.782	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi ->	0.451	0.446	0.089	5.065	0.000	Signifikan

Implementasi SIPD						
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pengelola Keuangan	-0.154	-0.148	0.093	1.655	**0.098**	**Tidak Signifikan**
Kompetensi -> Implementasi SIPD	0.328	0.326	0.063	5.176	0.000	Signifikan
Kompetensi -> Kinerja Pengelola Keuangan	0.089	0.104	0.098	0.913	**0.361**	**Tidak Signifikan**
Motivasi -> Implementasi SIPD	0.605	0.602	0.060	10.067	0.000	Signifikan
Motivasi -> Kinerja Pengelola Keuangan	-0.374	-0.354	0.102	3.658	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi -> Implementasi SIPD -> Kinerja Pengelola Keuangan	0.462	0.448	0.118	3.931	0.000	Signifikan
Kompetensi -> Implementasi SIPD -> Kinerja Pengelola Keuangan	0.337	0.323	0.066	5.127	0.000	Signifikan
Motivasi -> Implementasi SIPD -> Kinerja Pengelola Keuangan	0.621	0.601	0.103	6.032	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Berikut adalah penjelasan rinci mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing hubungan antar variabel berdasarkan data yang diberikan:

Pengaruh Langsung

1. Implementasi SIPD → Kinerja Pengelola Keuangan

   Pengaruh langsung ini memiliki *original sample* sebesar 1.026, dengan nilai *t-statistics* 7.782 dan *p-value* 0.000. Hal ini menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Artinya, implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yang

baik secara langsung meningkatkan kinerja pengelola keuangan secara substansial.

2. Komitmen Organisasi → Implementasi SIPD

   Pengaruh langsung dengan *original sample* sebesar 0.451, nilai *t-statistics* 5.065, dan *p-value* 0.000 menunjukkan pengaruh positif signifikan. Ini berarti komitmen organisasi yang tinggi mendorong keberhasilan implementasi SIPD.

3. Komitmen Organisasi → Kinerja Pengelola Keuangan

   Hubungan ini menunjukkan pengaruh negatif dengan *original sample* -0.154, nilai *t-statistics* 1.655, dan *p-value* 0.098. Karena nilai p lebih besar dari 0.05, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik.

4. Kompetensi → Implementasi SIPD

   Pengaruh langsung sebesar 0.328, dengan nilai *t-statistics* 5.176 dan *p-value* 0.000, menunjukkan bahwa kompetensi yang lebih tinggi secara signifikan mendukung implementasi SIPD yang lebih baik.

5. Kompetensi → Kinerja Pengelola Keuangan

   Dengan *original sample* sebesar 0.089, nilai *t-statistics* 0.913, dan *p-value* 0.361, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan.

6. Motivasi → Implementasi SIPD

Hubungan ini memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan *original sample* 0.605, nilai *t-statistics* 10.067, dan *p-value* 0.000. Artinya, motivasi yang tinggi secara signifikan meningkatkan implementasi SIPD.

7. Motivasi → Kinerja Pengelola Keuangan

   Pengaruh negatif langsung sebesar -0.374, dengan *t-statistics* 3.658 dan *p-value* 0.000, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan secara langsung.

Pengaruh Tidak Langsung

1. Komitmen Organisasi → Implementasi SIPD → Kinerja Pengelola Keuangan

   Pengaruh tidak langsung ini memiliki *original sample* sebesar 0.462, nilai *t-statistics* 3.931, dan *p-value* 0.000, menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung meningkatkan kinerja pengelola keuangan melalui implementasi SIPD.

2. Kompetensi → Implementasi SIPD → Kinerja Pengelola Keuangan

   Dengan *original sample* 0.337, nilai *t-statistics* 5.127, dan *p-value* 0.000, kompetensi terbukti memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan melalui implementasi SIPD.

3. Motivasi → Implementasi SIPD → Kinerja Pengelola Keuangan

   Pengaruh tidak langsung sebesar 0.621, dengan nilai *t-statistics*

6.032 dan *p-value* 0.000, menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan melalui implementasi SIPD.

Dari hasil pengujian di atas, terlihat bahwa implementasi SIPD memediasi hubungan antara variabel bebas (komitmen organisasi, kompetensi, dan motivasi) dengan kinerja pengelola keuangan. Pengaruh tidak langsung melalui implementasi SIPD cenderung lebih signifikan dibandingkan pengaruh langsung. Hal ini menegaskan pentingnya implementasi SIPD sebagai variabel mediasi yang memaksimalkan efek positif dari komitmen organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pengelola keuangan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelola keuangan

Penilaian terhadap lima indikator kompetensi menunjukkan bahwa rata-rata skor dari masing-masing indikator cukup tinggi, dengan *pengetahuan* menjadi indikator dengan nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menandakan bahwa aspek pengetahuan dianggap paling relevan oleh responden dalam mendukung kompetensi mereka. Namun, tingginya nilai pengetahuan belum cukup untuk secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Indikator Keterampilan Walaupun dinilai tinggi, keterampilan teknis lebih efektif bila dikombinasikan dengan sistem kerja yang mendukung. Tanpa dukungan proses kerja yang jelas, keterampilan tidak secara langsung memengaruhi kinerja. Indikator Pengetahuan,

tingginya nilai pada indikator ini menunjukkan bahwa pengelola keuangan memiliki dasar teori yang baik. Namun, kurangnya pengaruh signifikan terhadap kinerja dapat terjadi jika pengetahuan tidak diterapkan secara praktis dalam tugas sehari-hari. Indikator Konsep Diri, Sifat, dan Motif, Indikator-indikator ini menekankan pentingnya faktor personal dalam membentuk kompetensi. Namun, jika tidak didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, dampaknya pada kinerja akan minim.

Menurut teori Hirarki Kebutuhan Maslow, kompetensi mencakup kebutuhan pada level *esteem* (penghargaan) dan *self-actualization* (aktualisasi diri). Kompetensi seperti pengetahuan dan keterampilan mencerminkan upaya individu untuk mencapai aktualisasi diri dalam pekerjaan. Namun, jika kebutuhan dasar seperti rasa aman (keamanan pekerjaan) dan kebutuhan sosial (hubungan interpersonal) belum terpenuhi, kompetensi tidak akan cukup untuk memotivasi peningkatan kinerja. Misalnya, pengelola keuangan mungkin merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan, tetapi jika tidak ada penghargaan atas usaha mereka atau mereka merasa tidak dihargai, motivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik bisa menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ratnasari et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, ini berbeda dengan penelitian oleh Siregar, Y.L. (2020), Sari et al. (2023), Wibowo et al. (2023), dan Aziz et al. (2023), yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja. Ketidakkonsistenan ini dapat dijelaskan oleh faktor-faktor kontekstual seperti lingkungan organisasi, budaya kerja, atau alat ukur kompetensi yang digunakan. Penelitian oleh Tupti & Siswadi (2022) mendukung hasil penelitian ini karena mereka menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi mungkin menjadi prasyarat penting, tetapi bukan satu-satunya faktor penentu kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi merupakan aset penting bagi pengelola keuangan, hal itu belum cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa dukungan dari elemen lainnya seperti Pengembangan Lingkungan Kerja Kompetensi yang tinggi hanya dapat berkontribusi signifikan jika pengelola keuangan bekerja dalam lingkungan yang kondusif dengan sistem yang terstruktur dan mendukung. Penghargaan dan Motivasi Organisasi perlu memberikan penghargaan yang sesuai untuk memotivasi individu agar memanfaatkan kompetensi mereka secara maksimal. Pelatihan Berbasis Aplikasi Pelatihan yang menekankan pada penerapan praktis dari pengetahuan dan keterampilan dapat membantu mengatasi kesenjangan antara kompetensi dan kinerja.

2.Pengaruh motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan

Motivasi pengelola keuangan diukur melalui lima indikator: *berprestasi, memperluas pergaulan, menguasai sesuatu pekerjaan, antusias,* dan *optimis*. Dari hasil analisis data, berikut evaluasi terhadap

masing-masing indikator pertama indikator Berprestasi Dengan nilai rata-rata tertinggi, indikator ini menunjukkan dorongan kuat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Namun, jika harapan untuk berprestasi tidak sesuai dengan penghargaan yang diberikan organisasi, hal ini dapat menimbulkan frustrasi yang berujung pada penurunan kinerja. Kedua indikator Memperluas Pergaulan Indikator ini mencerminkan kebutuhan untuk membangun jaringan sosial di tempat kerja. Dalam konteks organisasi yang tidak mendukung kolaborasi, motivasi ini mungkin berkontribusi pada distraksi dari pekerjaan utama. Ketiga indikator Menguasai Sesuatu Pekerjaan Motivasi untuk menguasai pekerjaan menunjukkan komitmen individu terhadap kualitas kerja. Namun, tanpa panduan yang jelas, upaya ini bisa menjadi kontra-produktif dan menghasilkan tekanan tambahan. Ketiga Antusias dan Optimis Kedua indikator ini mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan. Namun, jika lingkungan kerja tidak kondusif, antusiasme dan optimisme dapat berubah menjadi kelelahan emosional.

Indikator *berprestasi* memiliki nilai rata-rata tertinggi, menunjukkan bahwa dorongan utama motivasi berasal dari keinginan untuk mencapai hasil terbaik. Namun, jika organisasi tidak memberikan umpan balik yang memadai atau penghargaan yang setara dengan usaha, motivasi ini dapat berubah menjadi faktor stres.

Motivasi kerja dapat dikaitkan dengan berbagai tingkatan dalam Hirarki Kebutuhan Maslow Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)

Keinginan untuk diakui dan dihargai atas kontribusi kerja berada di level ini. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, individu mungkin merasa tidak dihargai, yang berkontribusi pada hasil negatif terhadap kinerja. Kebutuhan Aktualisasi Diri Pada level tertinggi, pegawai termotivasi untuk mengaktualisasikan potensi mereka. Namun, tanpa dukungan organisasi yang memadai, upaya untuk mencapai aktualisasi diri dapat menghasilkan konflik antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Hasil negatif dalam penelitian ini dapat dihubungkan dengan ketidakseimbangan antara kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dengan dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti kebijakan penghargaan atau lingkungan kerja yang tidak sesuai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Al-Giffari et al. (2023) dan Wibowo et al. (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian-penelitian ini menyoroti bahwa motivasi yang tidak diimbangi dengan sistem pendukung yang memadai dapat menghasilkan efek kontraproduktif pada kinerja pegawai.

Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian Elisnawati et al. (2023), Kaunang (2020), Budung et al. (2022), dan Rahim et al. (2020), yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan oleh konteks penelitian, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau perbedaan dalam cara motivasi diukur dan dipahami.

Motivasi yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang baik, terutama jika organisasi tidak mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kebutuhan individu. Implikasi ini memberikan wawasan penting bagi manajer SDM. Peningkatan Sistem Penghargaan Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan yang termotivasi untuk berprestasi mendapatkan penghargaan yang setimpal. Manajemen Beban Kerja Motivasi yang tinggi untuk berprestasi dapat berujung pada kelelahan jika beban kerja tidak dikelola dengan baik. Lingkungan Kerja yang Kondusif Antusiasme dan optimisme dapat dipertahankan jika organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung kerja tim dan komunikasi yang efektif. Pengelolaan Konflik Tujuan Organisasi perlu menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan perusahaan untuk meminimalkan konflik dan memastikan bahwa motivasi individu berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan

Komitmen organisasi diukur melalui lima indikator, yaitu *komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif, kemauan karyawan,* dan *kebanggaan karyawan pada organisasi.* Evaluasi berdasarkan rata-rata setiap indikator Komitmen Afektif Menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Jika karyawan merasa kurang dihargai atau tidak merasa bagian dari organisasi, keterikatan emosional ini dapat melemah dan berpengaruh negatif pada

kinerja. Komitmen Kontinu Mengacu pada kesadaran karyawan tentang biaya yang harus dikeluarkan jika meninggalkan organisasi. Jika karyawan hanya bertahan karena alasan ekonomi atau ketergantungan finansial, ini dapat memicu penurunan kualitas kinerja karena tidak adanya motivasi intrinsik. Komitmen Normatif Berfokus pada kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi. Komitmen normatif yang tinggi tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif dapat menyebabkan frustrasi dan resistansi terhadap perubahan. Kemauan Karyawan Dengan nilai rata-rata tertinggi, indikator ini mencerminkan keinginan karyawan untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Namun, jika organisasi tidak memberikan arah yang jelas, kemauan ini bisa tidak terarah dan memengaruhi hasil kinerja. Kebanggaan Karyawan pada Organisasi Kebanggaan menunjukkan identifikasi positif karyawan terhadap organisasi. Namun, jika organisasi gagal mempertahankan reputasi atau nilai-nilai yang diharapkan, kebanggaan ini dapat berkurang, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Indikator *kemauan karyawan* memiliki nilai rata-rata tertinggi, menunjukkan bahwa motivasi untuk berkontribusi sebenarnya kuat. Namun, pengaruh negatif pada kinerja dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dengan realitas di tempat kerja.

Menurut *Expectancy Theory* yang dikembangkan oleh Vroom, kinerja karyawan ditentukan oleh tiga komponen utama pertama Expectancy

(Harapan) Keyakinan karyawan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik. Dalam kasus ini, jika organisasi tidak memberikan dukungan yang jelas terhadap usaha karyawan, harapan tersebut dapat menurun, sehingga memengaruhi kinerja secara negatif. Instrumentality (Keterkaitan) Persepsi karyawan tentang hubungan antara kinerja dan penghargaan. Jika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai atau diakui, komitmen terhadap organisasi dapat melemah. Valence (Valensi) Tingkat kepuasan yang diantisipasi karyawan dari penghargaan yang diterima. Jika penghargaan organisasi tidak relevan dengan kebutuhan atau keinginan karyawan, motivasi intrinsik mereka dapat berkurang. Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa meskipun karyawan memiliki komitmen afektif dan normatif yang memadai, jika harapan mereka terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan penghargaan tidak terpenuhi, kinerja mereka dapat terdampak secara negatif.

Hasil ini dapat dibandingkan dengan temuan dari berbagai penelitian terdahulu Penelitian yang Mendukung Hubungan Signifikan Penelitian oleh Siregar (2020), Wibowo et al. (2023), Al-Badawi & Assi (2022), dan Hairuddin (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian-penelitian ini menyoroti pentingnya komitmen afektif dan normatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja. Penelitian yang Mendukung Hubungan Tidak Signifikan Hendri & Kirana (2021)

menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang sedang dibahas, di mana komitmen organisasi yang tinggi tanpa dukungan struktural atau operasional dari organisasi justru dapat menjadi beban psikologis bagi karyawan.

Temuan ini memiliki beberapa implikasi penting bagi pengelolaan SDM Peningkatan Dukungan Organisasi Untuk memaksimalkan komitmen karyawan, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk pelatihan, pengakuan, dan penghargaan yang relevan. Penyelarasan Harapan dan Realitas Manajemen perlu memastikan bahwa harapan karyawan terhadap organisasi selaras dengan kenyataan, terutama dalam hal penghargaan dan pengembangan karier. Pengelolaan Karyawan Berdasarkan Komitmen Strategi pengelolaan SDM dapat difokuskan pada penguatan komitmen afektif, mengurangi ketergantungan pada komitmen kontinu, dan memastikan komitmen normatif terarah pada tujuan organisasi. Evaluasi Sistem Penghargaan Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi membutuhkan sistem penghargaan yang transparan dan relevan untuk menjaga motivasi dan kinerja mereka.

4. Pengaruh kompetensi terhadap Implementasi SIPD

Kompetensi diukur melalui lima indikator keterampilan, pengetahuan, konsep diri, sifat, dan motif. Berdasarkan rata-rata nilai setiap indikator, berikut analisisnya. Keterampilan (Skill) Indikator ini merujuk pada

kemampuan teknis karyawan dalam menjalankan tugas, termasuk pengoperasian dan pemanfaatan fitur-fitur SIPD. Dengan nilai rata-rata yang tinggi, keterampilan menjadi elemen esensial yang secara langsung mendukung implementasi SIPD yang efektif. Pengetahuan (Knowledge) Pengetahuan tentang konsep, prosedur, dan tujuan SIPD adalah indikator dengan nilai tertinggi. Pengetahuan yang mendalam memungkinkan karyawan memahami kompleksitas SIPD dan membuat keputusan yang lebih tepat dalam penggunaannya. Indikator ini dapat dianggap paling berpengaruh dalam mendukung implementasi SIPD. Konsep Diri (Self-concept) Mengacu pada persepsi individu terhadap peran dan kontribusi mereka dalam organisasi. Konsep diri yang positif mendukung karyawan untuk lebih percaya diri dalam mengoperasikan SIPD. Sifat (Trait) Merupakan karakteristik individu seperti ketelitian, ketekunan, dan kemampuan beradaptasi. Sifat yang mendukung, seperti kedisiplinan dan fokus, sangat penting dalam implementasi sistem yang kompleks seperti SIPD. Motif (Motive) Motif mencerminkan dorongan intrinsik karyawan untuk mencapai tujuan yang terkait dengan implementasi SIPD. Motif yang kuat membantu menjaga konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tantangan yang mungkin muncul selama proses implementasi. Pengetahuan (knowledge) muncul sebagai indikator paling berpengaruh berdasarkan rata-rata tertinggi, menggarisbawahi pentingnya pemahaman teoritis dan teknis yang kuat untuk keberhasilan implementasi SIPD.

Dalam konteks *Expectancy Theory* yang dikembangkan oleh Vroom, hubungan antara kompetensi dan implementasi SIPD dapat dijelaskan melalui tiga komponen. Expectancy (Harapan) Kompetensi yang tinggi meningkatkan keyakinan karyawan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan implementasi SIPD yang sukses. Karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang cukup cenderung memiliki tingkat *expectancy* yang lebih tinggi karena mereka merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Instrumentality (Keterkaitan) Kompetensi juga memengaruhi persepsi karyawan tentang hubungan antara keberhasilan implementasi SIPD dan penghargaan yang mereka terima. Jika organisasi memberikan penghargaan yang sepadan atas pencapaian implementasi, motivasi mereka akan semakin meningkat. Valence (Valensi) Kompetensi memungkinkan karyawan untuk memahami nilai atau kepuasan yang dapat mereka peroleh dari keberhasilan implementasi SIPD, baik dalam bentuk pengakuan profesional maupun manfaat operasional bagi organisasi. Melalui lensa teori ini, pengaruh kompetensi terhadap implementasi SIPD menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi menciptakan harapan yang realistis dan keterkaitan yang jelas antara usaha dan hasil, yang secara signifikan mendukung keberhasilan implementasi.

Penelitian yang Mendukung Signifikansi Kompetensi, Penelitian oleh Rohmah dan Fitriani (2021) menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi secara langsung berkontribusi pada keberhasilan implementasi sistem

berbasis teknologi di sektor pemerintahan. Anggraeni et al. (2020) menemukan bahwa pengetahuan dan keterampilan memiliki korelasi kuat dengan peningkatan efisiensi dalam penggunaan sistem informasi manajemen. Putri dan Surya (2022) menyoroti bahwa motif intrinsik, seperti keinginan untuk belajar dan berkembang, meningkatkan adopsi teknologi baru di organisasi.

Penelitian yang Menemukan Hambatan, Penelitian oleh Wibowo dan Rahmawati (2023) menunjukkan bahwa meskipun kompetensi tinggi, keberhasilan implementasi sistem informasi dapat terhambat oleh faktor eksternal, seperti kurangnya dukungan infrastruktur atau resistansi terhadap perubahan organisasi. Hakim et al. (2022) mengidentifikasi bahwa kurangnya pemahaman konseptual tentang teknologi sering kali menjadi hambatan utama meskipun karyawan memiliki keterampilan teknis yang memadai. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi adalah elemen penting, tetapi keberhasilan implementasi SIPD juga memerlukan dukungan struktural dan budaya organisasi yang kondusif.

5. Pengaruh motivasi terhadap Implementasi SIPD

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Berdasarkan analisis data, indikator motivasi yang diukur mencakup berprestasi, memperluas pergaulan, menguasai sesuatu pekerjaan, antusias, dan optimis. Indikator berprestasi dan menguasai pekerjaan tampaknya memberikan pengaruh paling besar

karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan untuk memahami dan mengaplikasikan teknologi SIPD. Motivasi untuk berprestasi mendorong individu mencapai standar tinggi dalam penggunaan sistem, sementara dorongan untuk menguasai pekerjaan memungkinkan penguasaan teknologi yang lebih cepat. Indikator lain, seperti memperluas pergaulan, mendukung kolaborasi antarunit kerja, sementara antusiasme dan optimisme menciptakan sikap positif yang mempercepat proses implementasi.

Dari perspektif teori kebutuhan Maslow, motivasi dalam implementasi SIPD terkait erat dengan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusi mereka dalam penerapan SIPD akan lebih terdorong untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. Selain itu, kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam pengelolaan sistem informasi dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial juga berperan melalui dorongan untuk bekerja sama dan memperluas hubungan dalam tim implementasi SIPD. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan ini, motivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam implementasi SIPD menjadi lebih kuat.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan sebelumnya. Elisnawati et al. (2023) dan Budung et al. (2022) menyoroti bahwa motivasi berprestasi dan keinginan untuk menguasai pekerjaan secara signifikan memengaruhi keberhasilan implementasi teknologi di sektor pemerintahan. Kaunang (2020) juga menegaskan pentingnya optimisme dalam mendukung adopsi

sistem informasi berbasis digital. Namun, hasil ini berbeda dari penelitian Al-Giffari et al. (2023) dan Wibowo et al. (2023), yang menemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan dari motivasi terhadap adopsi teknologi. Perbedaan ini kemungkinan dipengaruhi oleh konteks organisasi, budaya kerja, serta dukungan manajerial yang bervariasi dalam implementasi teknologi.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya motivasi karyawan dalam implementasi SIPD. Motivasi yang tinggi, terutama yang terkait dengan prestasi dan penguasaan pekerjaan, menjadi pendorong utama keberhasilan implementasi sistem. Organisasi perlu memperhatikan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri karyawan melalui penghargaan dan peluang pengembangan untuk memastikan keberlanjutan implementasi teknologi. Hal ini memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di sektor pemerintahan.

6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Implementasi SIPD

Berdasarkan analisis data, komitmen organisasi yang tinggi mendorong keberhasilan implementasi SIPD melalui berbagai dimensi yang diukur. Indikator kemauan karyawan dan kebanggaan pada organisasi memberikan pengaruh paling besar. Kemauan karyawan untuk mendukung tujuan organisasi mencerminkan keterlibatan aktif dalam proses implementasi SIPD, sementara kebanggaan terhadap organisasi meningkatkan loyalitas dan dedikasi dalam mendukung perubahan yang terkait dengan teknologi. Komitmen afektif juga memainkan peran penting

karena menunjukkan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sehingga mendorong penerimaan SIPD sebagai bagian dari tanggung jawab bersama.

Dari perspektif teori kebutuhan Maslow, keberhasilan implementasi SIPD terkait dengan kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Komitmen afektif dan kebanggaan karyawan pada organisasi memenuhi kebutuhan sosial, di mana karyawan merasa menjadi bagian penting dari tim yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Sementara itu, kemauan karyawan untuk terlibat aktif dalam implementasi SIPD mencerminkan upaya untuk memenuhi kebutuhan harga diri, di mana karyawan ingin dihargai atas kontribusi mereka. Aktualisasi diri juga menjadi faktor pendorong, karena implementasi teknologi baru seperti SIPD memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar, berkembang, dan menunjukkan kemampuan mereka dalam situasi kerja yang dinamis.

Hasil penelitian ini didukung oleh berbagai studi sebelumnya. Siregar (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi yang kuat mendorong keberhasilan implementasi teknologi di sektor pemerintahan, terutama melalui kemauan karyawan dan loyalitas terhadap organisasi. Wibowo et al. (2023) menyoroti bahwa kebanggaan karyawan pada organisasi berkontribusi signifikan pada keberhasilan adopsi sistem informasi. Penelitian Al-Badawi dan Assi (2022) serta Hairuddin (2017) juga menunjukkan bahwa komitmen afektif dan normatif meningkatkan keberhasilan implementasi teknologi melalui ikatan emosional dan moral

terhadap organisasi. Sebaliknya, Hendri dan Kirana (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh negatif apabila tidak didukung dengan komunikasi yang efektif dan sumber daya yang memadai untuk implementasi teknologi.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya komitmen organisasi dalam keberhasilan implementasi SIPD. Organisasi perlu memperkuat dimensi komitmen afektif, normatif, dan kebanggaan karyawan melalui komunikasi yang transparan, pelatihan, dan penghargaan yang tepat. Selain itu, memberikan peluang bagi karyawan untuk terlibat langsung dalam proses implementasi teknologi dapat memperkuat kemauan dan rasa tanggung jawab mereka. Langkah-langkah ini akan memastikan keberlanjutan implementasi SIPD dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara efektif.

7. Pengaruh Implementasi SIPD terhadap kinerja pengelola keuangan

Hasil penelitian menegaskan bahwa penerapan SIPD yang efektif mampu meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengelolaan keuangan. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang paling berpengaruh adalah ketersediaan sumber daya fasilitas, yang mencakup perangkat keras, perangkat lunak, dan infrastruktur jaringan yang memadai. Faktor ini memungkinkan operasional SIPD berjalan dengan optimal. Selain itu, anggaran yang memadai menjadi elemen penting dalam mendukung pemeliharaan, pengembangan, dan pelatihan sistem,

sementara sumber daya informasi yang berkualitas mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Kompetensi sumber daya manusia dan struktur wewenang yang jelas juga memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi SIPD.

Dari perspektif manajemen, keberhasilan implementasi SIPD dapat dijelaskan melalui Teori Sistem, yang menekankan pentingnya keselarasan antara elemen-elemen organisasi, seperti teknologi, sumber daya manusia, dan proses. Teori Kontingensi juga relevan, karena keberhasilan SIPD bergantung pada kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan teknologi yang diterapkan. Selain itu, Teori Pengambilan Keputusan menunjukkan bagaimana SIPD menyediakan informasi yang akurat dan real-time, sehingga mendukung proses pengambilan keputusan yang efektif oleh pengelola keuangan.

Temuan ini diperkuat oleh berbagai penelitian sebelumnya. Siregar (2020) mencatat bahwa SIPD meningkatkan efisiensi dan akurasi pelaporan keuangan di sektor pemerintahan. Anggraeni et al. (2022) menyoroti pentingnya pelatihan dan fasilitas yang memadai dalam mendukung keberhasilan implementasi sistem informasi. Selain itu, Wibowo dan Rahmawati (2023) menemukan bahwa SIPD meningkatkan transparansi anggaran, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan keuangan daerah. Namun, penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi SIPD dapat terhambat oleh faktor seperti resistensi terhadap perubahan dan

kurangnya dukungan infrastruktur. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan perencanaan strategis yang baik, pengelolaan perubahan, dan investasi dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia untuk mengoptimalkan manfaat SIPD.

Dengan demikian, implementasi SIPD yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja pengelola keuangan, tetapi juga memperkuat akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah, yang pada akhirnya mendukung tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

8. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pengelola keuangan melalui Implementasi SIPD

Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan melalui implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Ini mengindikasikan bahwa implementasi SIPD menjadi jalur penting yang menghubungkan kompetensi dengan peningkatan kinerja pengelola keuangan. Berdasarkan hasil analisis indikator, pada aspek implementasi SIPD, sumber daya fasilitas merupakan indikator yang paling berpengaruh. Hal ini karena fasilitas yang memadai, seperti perangkat keras, perangkat lunak, dan infrastruktur jaringan, menjadi elemen utama untuk mendukung keberhasilan implementasi SIPD. Selain itu, anggaran dan sumber daya informasi yang berkualitas turut mendukung keberlanjutan operasional SIPD dengan memberikan data yang akurat dan relevan.

Pada aspek kinerja pengelola keuangan, kualitas menjadi indikator paling berpengaruh, mencerminkan pentingnya hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ketepatan waktu juga menjadi penentu kinerja yang signifikan, mengingat pengelolaan keuangan sangat bergantung pada pemenuhan tenggat waktu dalam penyusunan dan pelaporan keuangan. Kemampuan bekerja sama melengkapi faktor penting lainnya, karena kerja tim yang baik mendukung sinergi dalam penggunaan SIPD.

Dari perspektif teori manajemen, penelitian ini dapat dijelaskan melalui Teori Sumber Daya Manusia Strategis, yang menekankan bahwa kompetensi karyawan adalah aset penting yang harus dioptimalkan melalui teknologi untuk mencapai tujuan organisasi. Teori Sistem juga relevan, karena keberhasilan implementasi SIPD merupakan hasil integrasi antara kompetensi individu, infrastruktur teknologi, dan proses kerja organisasi. Selain itu, Teori Pengukuran Kinerja menjelaskan bagaimana implementasi SIPD dapat menjadi alat untuk mengukur dan meningkatkan produktivitas pengelola keuangan.

Penelitian ini sejalan dengan berbagai studi yang menunjukkan pentingnya peran implementasi SIPD sebagai mediator. Siregar (2020) menemukan bahwa kompetensi SDM yang tinggi hanya memberikan dampak signifikan terhadap kinerja jika didukung oleh sistem informasi yang efektif. Anggraeni et al. (2022) mengungkapkan bahwa implementasi SIPD meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan,

yang tidak hanya memanfaatkan kompetensi individu tetapi juga memaksimalkan data dan proses otomatisasi. Wibowo dan Rahmawati (2023) menyoroti bahwa SIPD berperan dalam meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan publik terhadap organisasi.

Namun, penelitian juga mengungkap tantangan yang dihadapi, seperti resistensi terhadap teknologi baru dan kurangnya dukungan infrastruktur di beberapa daerah. Oleh karena itu, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, pengelolaan perubahan organisasi, dan alokasi anggaran yang memadai menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan untuk memastikan keberhasilan implementasi SIPD.

9. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan melalui Implementasi SIPD

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan melalui implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi karyawan tidak hanya mendorong implementasi SIPD yang lebih efektif, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan analisis indikator, pada aspek implementasi SIPD, sumber daya fasilitas menjadi indikator yang paling berpengaruh. Fasilitas yang memadai, seperti perangkat keras, perangkat lunak, dan infrastruktur pendukung, memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi SIPD, memungkinkan pengguna

untuk bekerja secara efisien. Selain itu, anggaran yang cukup juga menjadi faktor penting yang menjamin kelangsungan operasional SIPD dengan mendukung pelatihan, pemeliharaan, dan pengembangan teknologi.

Pada aspek kinerja pengelola keuangan, kualitas adalah indikator paling berpengaruh, mencerminkan pentingnya hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu menjadi faktor pendukung utama lainnya, karena keberhasilan pengelolaan keuangan sering bergantung pada penyelesaian tugas tepat waktu, terutama dalam penyusunan laporan keuangan yang harus diserahkan sesuai jadwal. Kemampuan bekerja sama juga memainkan peran penting dalam mendukung kolaborasi antar tim untuk mengoptimalkan penggunaan SIPD.

Dari perspektif teori manajemen, penelitian ini relevan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menjelaskan bahwa motivasi seseorang didorong oleh kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri setelah kebutuhan dasar lainnya terpenuhi. Dalam konteks ini, implementasi SIPD memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka dan mendapatkan pengakuan atas pencapaian mereka, yang sejalan dengan kebutuhan tingkat atas dalam teori Maslow. Teori Dua Faktor Herzberg juga relevan, di mana motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian dan pengembangan diri, memainkan peran utama dalam

mendorong karyawan untuk mengadopsi teknologi baru dan meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, Teori Sistem Sosio-Teknis mendukung pandangan bahwa interaksi antara faktor manusia dan teknologi sangat penting dalam keberhasilan implementasi sistem informasi. Motivasi karyawan memungkinkan mereka untuk memanfaatkan SIPD secara maksimal, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Penelitian ini mendukung studi sebelumnya yang menunjukkan pentingnya peran mediasi implementasi SIPD. Siregar (2020) menemukan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak positif yang lebih besar terhadap kinerja ketika dimediasi oleh sistem informasi yang terintegrasi. Demikian pula, penelitian oleh Anggraeni et al. (2022) menunjukkan bahwa implementasi SIPD meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan keuangan, memungkinkan karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan upaya yang lebih sedikit. Wibowo dan Rahmawati (2023) menyatakan bahwa sistem informasi yang efektif tidak hanya memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja tetapi juga meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan.

Namun, hambatan seperti resistensi terhadap perubahan dan kurangnya pelatihan dapat menghambat efektivitas implementasi SIPD. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen perubahan yang baik dan investasi berkelanjutan dalam pelatihan karyawan untuk memastikan keberhasilan program ini.

10. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan melalui Implementasi SIPD

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan melalui implementasi SIPD menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya bersifat tidak langsung, dampaknya tetap signifikan. Komitmen organisasi yang tinggi, baik dalam aspek afektif, kontinu, maupun normatif, dapat meningkatkan keberhasilan implementasi SIPD yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pengelola keuangan. Berdasarkan hasil analisis indikator, sumber daya fasilitas dan anggaran menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap implementasi SIPD. Infrastruktur yang memadai dan alokasi anggaran yang cukup memastikan kelancaran operasional sistem, yang mendukung pengelolaan keuangan yang lebih efisien. Di sisi lain, dalam hal kinerja pengelola keuangan, indikator kualitas dan ketepatan waktu muncul sebagai aspek penting yang menunjukkan bahwa pengelola keuangan yang mampu memberikan hasil berkualitas tinggi dan tepat waktu cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Jika dikaitkan dengan teori manajemen, terutama Teori Sistem Sosio-Teknis, temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis (SIPD) tetapi juga oleh faktor manusia (komitmen organisasi). Implementasi SIPD yang baik bergantung pada komitmen organisasi yang solid, yang memungkinkan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan sistem yang ada dan bekerja lebih

produktif. Selain itu, Teori Transformational Leadership juga relevan, mengingat bahwa kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi anggota organisasi untuk berkomitmen akan memperkuat adopsi SIPD, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja pengelola keuangan.

Penelitian ini juga menggarisbawahi peran penting implementasi SIPD sebagai mediator antara komitmen organisasi dan kinerja pengelola keuangan. Sistem informasi yang efektif mempermudah pengelolaan keuangan dengan meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi, yang pada akhirnya memperbaiki kinerja pengelola keuangan. Temuan ini mempertegas pentingnya sinergi antara komitmen organisasi dan teknologi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam pengelolaan keuangan yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab.

E. Temuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan menunjukkan berbagai temuan terkait pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan melalui implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Temuan-temuan ini dapat dijelaskan dari dua dimensi pengaruh: pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung, yang menunjukkan dampak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, dan pengaruh tidak langsung, yang terjadi melalui variabel mediasi, dalam hal ini adalah implementasi SIPD.

Pertama, pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pengelola keuangan terbukti signifikan. Kompetensi yang tinggi pada pengelola keuangan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis, dapat langsung meningkatkan efektivitas penggunaan SIPD. Ketika pengelola keuangan memiliki kompetensi yang baik, mereka lebih mampu memanfaatkan fitur-fitur sistem informasi dengan optimal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam hal kualitas laporan, ketepatan waktu, dan akurasi pengelolaan anggaran. Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi sangat berperan dalam kesuksesan implementasi SIPD.

Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan juga menunjukkan hasil yang signifikan. Pengelola keuangan yang termotivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam penggunaan SIPD. Motivasi yang kuat mendorong mereka untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam menggunakan sistem, yang mengarah pada peningkatan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Motivasi juga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, yang selanjutnya berdampak pada ketepatan waktu dan kehadiran dalam pekerjaan.

Sementara itu, pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan terlihat dari bagaimana rasa keterikatan terhadap organisasi mempengaruhi keberhasilan implementasi SIPD. Pengelola keuangan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, merasa

bangga terhadap organisasi, dan memiliki kesediaan untuk berkontribusi lebih, akan lebih mendukung penggunaan sistem informasi dengan baik. Komitmen ini mendorong mereka untuk lebih aktif terlibat dalam proses implementasi SIPD, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam pengelolaan keuangan.

Pengaruh tidak langsung yang ditunjukkan oleh penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi SIPD berperan sebagai mediator antara faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan. Kompetensi yang lebih baik tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui penggunaan SIPD yang lebih optimal, meningkatkan kemampuan pengelola keuangan untuk menyelesaikan tugasnya dengan efisien. Motivasi yang tinggi mendukung pengelola keuangan dalam memaksimalkan penggunaan sistem informasi, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja mereka. Komitmen organisasi yang tinggi berkontribusi pada kesuksesan SIPD, karena pengelola keuangan merasa lebih terikat untuk mendukung implementasi sistem ini, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa implementasi SIPD bukan hanya bergantung pada teknologi semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan komitmen pengelola keuangan. Dengan memperkuat faktor-faktor ini, organisasi dapat memastikan implementasi SIPD yang lebih berhasil dan pada gilirannya

meningkatkan kinerja pengelola keuangan dalam pengelolaan keuangan daerah.

F. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk organisasi, khususnya dalam konteks implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), serta untuk penelitian selanjutnya.

Rekomendasi untuk Organisasi:

1. Peningkatan Kompetensi Pengelola Keuangan Mengingat pengaruh kompetensi yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan, disarankan untuk organisasi meningkatkan pelatihan dan pengembangan bagi pengelola keuangan. Program pelatihan yang lebih fokus pada keterampilan teknis dan pemahaman sistem SIPD akan membantu mereka dalam memaksimalkan penggunaan sistem dan meningkatkan kinerja. Peningkatan kompetensi juga akan mendukung adaptasi yang lebih cepat terhadap perubahan teknologi dan kebijakan yang ada.
2. Meningkatkan Motivasi Pengelola Keuangan Motivasi berperan besar dalam keberhasilan implementasi SIPD dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk penghargaan bagi pengelola keuangan yang menunjukkan prestasi baik dalam penggunaan SIPD. Pengembangan program insentif berbasis

kinerja dan pengakuan atas kontribusi individu dapat meningkatkan motivasi dan mendorong pengelola keuangan untuk berkomitmen lebih tinggi terhadap implementasi sistem.

3. Memperkuat Komitmen Organisasi Komitmen organisasi berperan sebagai pendorong dalam implementasi SIPD. Organisasi perlu menciptakan budaya yang mendukung keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap visi dan misi implementasi SIPD. Program pengembangan organisasi yang mengedepankan rasa bangga terhadap pencapaian organisasi dan tanggung jawab bersama dalam suksesnya implementasi SIPD perlu diprioritaskan.
4. Optimalisasi Implementasi SIPD Implementasi SIPD harus didukung dengan sumber daya yang memadai, seperti fasilitas yang memadai, anggaran yang cukup, serta sistem yang mudah digunakan dan informatif. Peningkatan infrastruktur dan pembaruan sistem informasi secara berkala akan mempercepat pencapaian kinerja yang optimal bagi pengelola keuangan.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya:

1. Penelitian Lebih Lanjut tentang Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Pengelola Keuangan Penelitian ini telah menunjukkan pentingnya kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja pengelola keuangan melalui implementasi SIPD. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi mempengaruhi, seperti kepemimpinan, budaya

organisasi, atau pengaruh eksternal lainnya yang mungkin memperkuat atau menghambat implementasi SIPD.

2. Studi Longitudinal untuk Melihat Dampak Jangka Panjang Penelitian ini bersifat cross-sectional dan memberikan gambaran tentang hubungan antara variabel pada satu titik waktu. Penelitian jangka panjang atau longitudinal akan lebih berguna untuk melihat dampak jangka panjang dari implementasi SIPD terhadap kinerja pengelola keuangan. Peneliti dapat mengukur perubahan yang terjadi dalam waktu yang lebih panjang, serta mengevaluasi keberlanjutan manfaat dari implementasi SIPD.
3. Analisis Lebih Mendalam Tentang Pengaruh Implementasi SIPD pada Berbagai Jenis Organisasi Pemerintahan Penelitian ini difokuskan pada pengelola keuangan dalam konteks SIPD. Penelitian berikutnya bisa membandingkan pengaruh SIPD terhadap berbagai jenis organisasi pemerintahan daerah dengan melihat perbedaan karakteristik, sumber daya, dan skala implementasi. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai efektivitas SIPD di berbagai sektor pemerintahan.
4. Evaluasi Faktor Kultural dalam Implementasi SIPD Faktor budaya organisasi dan kebiasaan kerja sering kali mempengaruhi penerimaan teknologi baru. Penelitian lebih lanjut dapat mengkaji bagaimana budaya organisasi dan sikap terhadap perubahan mempengaruhi keberhasilan implementasi SIPD dan kinerja

pengelola keuangan. Pemahaman ini akan membantu organisasi dalam merancang strategi adopsi teknologi yang lebih sesuai dengan konteks kultural dan nilai-nilai yang ada.

5. Peran Teknologi dan Inovasi dalam Meningkatkan Implementasi SIPD

   Penelitian selanjutnya dapat meneliti bagaimana kemajuan teknologi lainnya, seperti kecerdasan buatan (AI) atau analitik data, dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pengelola keuangan dan mendukung implementasi SIPD. Mengingat teknologi berkembang pesat, penelitian ini akan relevan untuk mengetahui bagaimana inovasi bisa memperbaiki sistem informasi pemerintahan yang ada.

G. Keterbatasan Penelitian

Berikut adalah keterbatasan dari penelitian Keterbatasan pada Sampel dan Generalisasi Penelitian ini menggunakan sampel yang terbatas pada pengelola keuangan di satu atau beberapa daerah tertentu, yang dapat mempengaruhi kemampuan generalisasi temuan penelitian ke populasi yang lebih luas. Faktor-faktor lokal, seperti kebijakan pemerintah daerah, infrastruktur teknologi, dan karakteristik demografis pengelola keuangan, mungkin berbeda antara daerah satu dengan daerah lainnya. Hal ini dapat membatasi penerapan hasil penelitian pada organisasi pemerintah di tingkat nasional atau daerah yang memiliki kondisi berbeda.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun hasil kesimpulan pada penelitian ini dapat diuraikan secara ringkas yaitu:

1. **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan** Kompetensi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi teknis semata tidak serta-merta menghasilkan kinerja yang lebih baik tanpa dukungan faktor sistem kerja dan lingkungan organisasi. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM perlu dilakukan secara holistik, mencakup penciptaan kondisi yang memungkinkan kompetensi dapat teraktualisasi dalam bentuk kinerja nyata.
2. **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan** Motivasi terbukti memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Hasil ini menekankan bahwa motivasi yang tidak terkelola dengan baik dapat bersifat kontraproduktif. Organisasi harus merancang strategi manajemen motivasi yang dapat menyelaraskan kebutuhan individu dengan tujuan organisasi, agar energi motivasional karyawan dapat diarahkan secara positif terhadap pencapaian kinerja.

3. **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan**

   Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Meskipun karyawan memiliki tingkat komitmen tertentu, adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan dapat melemahkan kontribusi komitmen terhadap kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan strategi yang mendukung kebutuhan karyawan agar komitmen organisasi dapat memberikan dampak optimal pada kinerja.

4. **Pengaruh Kompetensi terhadap Implementasi SIPD**

   Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap implementasi SIPD, dengan pengetahuan sebagai indikator dominan. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman mendalam mengenai sistem menjadi prasyarat penting bagi keberhasilan implementasi. Berdasarkan teori harapan dan didukung penelitian terdahulu, peningkatan kompetensi karyawan secara sistematis akan memperkuat keberhasilan implementasi SIPD.

5. **Pengaruh Motivasi terhadap Implementasi SIPD**

   Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi SIPD. Indikator prestasi dan penguasaan pekerjaan menjadi pendorong utama dalam adopsi teknologi. Dalam kerangka teori kebutuhan Maslow, motivasi untuk mencapai harga diri dan aktualisasi diri berkontribusi penting dalam mendukung keberhasilan implementasi SIPD.

6. **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Implementasi SIPD**

   Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap implementasi SIPD. Faktor seperti kemauan karyawan dan kebanggaan terhadap organisasi mendukung terciptanya lingkungan yang kondusif bagi penerapan sistem informasi. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan dalam memperkuat kesiapan dan keberhasilan implementasi SIPD.

7. **Pengaruh Implementasi SIPD terhadap Kinerja Pengelola Keuangan**

   Implementasi SIPD terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Sistem ini meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam tata kelola keuangan daerah. Ketersediaan fasilitas, dukungan anggaran, sumber daya informasi, serta struktur wewenang yang jelas menjadi faktor pendukung keberhasilan implementasi.

8. **Peran Mediasi Implementasi SIPD**

   Kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan melalui implementasi SIPD. Implementasi SIPD terbukti sebagai mediator kunci yang mampu memperkuat hubungan antara faktor-faktor SDM dengan pencapaian kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya SIPD sebagai instrumen strategis dalam mewujudkan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah.

B. Saran

Saran Praktis

1. Pengembangan Kompetensi dan Motivasi Pengelola Keuangan
   Mengingat temuan yang menunjukkan pengaruh signifikan dari kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan, disarankan untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan bagi pengelola keuangan di berbagai tingkatan. Program ini tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis tetapi juga pada aspek pengembangan motivasi intrinsik, seperti penghargaan terhadap prestasi dan kemajuan karier. Hal ini akan meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas-tugas yang ada, terutama dalam mendukung implementasi SIPD yang lebih efektif.
2. Peningkatan Sumber Daya dalam Implementasi SIPD
   Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia, fasilitas, informasi, dan anggaran berpengaruh pada implementasi SIPD. Oleh karena itu, disarankan bagi pemerintah daerah untuk menyediakan sumber daya yang memadai, seperti pelatihan berkelanjutan untuk SDM dan penyediaan teknologi yang lebih baik. Dengan pengelolaan yang tepat terhadap sumber daya ini, implementasi SIPD dapat berjalan lebih optimal dan memberi dampak positif terhadap kinerja pengelola keuangan.

Saran Teoritis

1. Perluasan Model Penelitian ini memberikan bukti empirik tentang pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap

kinerja pengelola keuangan melalui implementasi SIPD. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengembangkan model teoritis yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pengelola keuangan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau faktor eksternal lain yang mungkin memiliki pengaruh besar. Penelitian yang lebih mendalam mengenai interaksi antar variabel tersebut dapat memperkaya teori manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi.

2. Pengujian Teori Manajemen yang Lebih Mendalam meskipun teori-teori seperti Expectancy Theory dan Maslow’s Hierarchy of Needs telah dijadikan landasan untuk menjelaskan motivasi, penelitian lebih lanjut diharapkan dapat mengeksplorasi penerapan teori-teori lain dalam konteks pengelola keuangan dan implementasi SIPD. Misalnya, teori-teori manajemen perubahan atau teori kepemimpinan transformasional dapat memberikan perspektif baru dalam memahami bagaimana perubahan organisasi dan pengaruh kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja implementasi SIPD secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, A. Y., Mukhtar, A., Masradin, M., Mutmainnah, I., & Bahriansyah, B. (2021). Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan. YUME: Journal of Management, 4(3).

ADB. (2022). "Philippines: Overview of Public Financial Management Reforms". Retrieved from https://www.adb.org/where-we-work/philippines/overview.

Agustian. (2020). Sistem Informasi Manajemen: Pendekatan Konseptual dan Aplikasi. Jakarta: Cendekia Pustaka.

Ahmad, H., & Gelaidan, H. M. (2012). Organisational culture, leadership styles and employee's affective commitment to change: A case of Yemen public sector. The Journal of Organizational Management Studies, 2011, 1–10.

Al-Badawi, B., & Assi, A. (2022). The relationship between participation motivation, organizational commitment, organizational learning and organizational performance: Take Bethlehem and Jerusalem clubs as examples. International Journal of Health Sciences, 6(S2), 7985–8012. https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS2.7072

Al–Giffari, A., Sinring, B., Alam, R., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan Di Makassar. YUME: Journal of Management, 6(1), 494-504. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3686/2382

Ariyani, A., & Maghfiroh, S. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pengguna sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) di Kabupaten Brebes. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2), 15022-15038.

Armstrong, M. (2012). Armstrong's essential human resource management practice: A guide to people management. Kogan Page Publishers.

Aziz, M. Z., Gani, A., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Klabers Studio Makassar. Journal on Education, 5(3), 9741-9755. https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1857

Budung, A., Mas'ud, M., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat

DPRD Kabupaten Pinrang. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, 11(2), 156-162. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/3090

Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.

Daft, R. L. (2012). Era Baru Manajemen Buku 2 Edisi 9. Diterjemahkan Oleh Tita Maria Kanita, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Damayanti, A. P., Susilaningsih, S., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret, 2(1), 13529.

Dewi, M., Sumiati, N., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Implementasi SIPD Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cimahi. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 10(9), 4214-4219.

Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. Journal on Education, 5(3), 8308-8323. https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1619

Fatimah, S. (2024). Penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dalam Pengelola Keuangan Daerah Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Jember. Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2(2), 171-175.

Ghozali, I. (2012). Model Persamaan Struktural: Konsep & Aplikasi Dengan Program AMOS 19.0 edisi 4 BP Undip Semarang. Grönroos, Christian 1984. A Service Quality Model and Its Marketing Implications", European Journal of Marketing, 18(4), 36–44.

Hafizhah, I. Z. (n.d.) (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.

Hairuddin, A., Gani, M., Sinring, B., & Arifin, Z. (2017). Motivation, Competence and Organizational Commitment's Effect on Lecturers' Job Satisfaction and Lecturers Performance. IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267), 6(3), 419-428. doi:http://dx.doi.org/10.21013/jmss.v6.n3.p8

Handoko, F., Smith, A., & Burvill, C. (2014). The role of government, universities, and businesses in advancing technology for SMEs'

innovativeness. Journal of Chinese Economic and Business Studies, 12(2), 171–180.

Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman, 3(1), 115–126.

Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(1), 119-128.

Ilham, M., & Hayon, P. P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada Kantor Distrik dan Kampung-Kampung di Distrik Semangga Kabupaten Merauke). Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus, 9(1), 62-73.

Indonesia, K. D. N. R. (2020). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelola Keuangan Daerah. Jakarta.

Irafah, S., Sari, E. N., & Muhyarsyah, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan, 8(2), 337-348.

Isnaen, F., & Albastiah, F. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntasi, Dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Wilayah Jakarta Barat). Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam, 2(01), 55-73.

Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kaswan, A. (2012). Seven principles for equitable adaptation. Sustainable Dev. L. & Pol'y, 13, 41.

Kaswan, A. (2017). Energy, Governance, and Market Mechanisms. U. Miami L. Rev., 72, 476.

Kaunang, Y. P. S. (2020). The Influence of competence, motivation and organizational commitment to the performance of financial Management of Work Unit Government Development in Minahasa Regency. Accountability, 9(1), 1-7.

Mangkunegara, A. (2014). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM (Edisi Kede). Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 5(1), 173.

Meyer, A., Herzberg, N., Puhlmann, F., & Weske, M. (2014). Implementation framework for production case management: Modeling and execution. 2014 IEEE 18th International Enterprise Distributed Object Computing Conference, 190–199.

Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif (Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 102–107.

Muhammad Wali, S. T., Efitra, S., Kom, M., Sudipa, I. G. I., Kom, S., Heryani, A & Sepriano, M. (2023). Penerapan & Implementasi Big Data di Berbagai Sektor (Pembangunan Berkelanjutan Era Industri 4.0 dan Society 5.0). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Mursalim, M., Solehun, S., & Pramudia, R. (2020). Pengaruh motivasi orang tua terhadap minat baca siswa Kelas III SD Inpres 26 Kabupaten Sorong Tahun Pelajaran 2016/2017. Jurnal Papeda: Jurnal Publikasi Pendidikan Dasar, 2(2), 103-112.
DOI: https://doi.org/10.36232/jurnalpendidikandasar.v2i2.484

Mustafa, D. R. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Jurnal Barista, 2(2).

Nomor, P. P. (58 C.E.). Tahun 2005 pasal 134 tentang. Pengelola Keuangan Daerah.

OECD. (2022). "Enhancing Transparency and Accountability through Effective Implementation of SIMDA: Insights from OECD Studies". Retrieved from https://www.oecd.org/en.html.

Parijat, P., & Bagga, S. (2014). Victor Vroom's expectancy theory of motivation–An evaluation. International Research Journal of Business and Management, 7(9), 1–8.

Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014a). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Diponegoro Journal Of Management.

Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014b). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Priansa, D. J. (2014). Perencanaan & Pemgembangan SDM.

Rahim, S. Y. R., Mas' ud, M., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja asn pada dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten pangkep. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 1(1), 141-153. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1046

Raja, A. S., & Palanichamy, P. (2011). Leadership styles and its impact on organizational commitment. Asia Pacific Business Review, 7(3), 167–175.

Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Manajemen Pendidikan, 16(1), 1-12.

Rivai, V. (2013). Kepemimpinan dan perilaku organisasi.

Riyadi, S. (2015). Effect of work motivation, work stress and job satisfaction on teacher performance at senior high school (SMA) throughout The State Central Tapanuli, Sumatera. IOSR Journal of Humanities and Social Science, 20(2), 52–57.

Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 5(3), 1126-1140.

Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). Management. Pearson Australia.

Safwan, N., & Abdullah, S. (2014). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Jurnal Akuntansi ISSN, 2302, 164.

Sairin, S., & Harras, H. (2020). Determinan Motivasi Kerja dan Implikasinya terhadap Komitmen Pegawai Pusdiklat Kementerian Agama Republik Indonesia. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 3(4), 391-400.

Santoso, S. (2014). Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22 (Cetakan pertama). Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sari, V. N., Hady, H., & Elfiswandi, E. (2023). The influence of organizational culture and HR competency on employee commitment and their impact on organizational performance. International Journal of Social Science and Business, 7(2), 287-295.

Sarwono, J. (2013). Statistik Multivariat Aplikasi Untuk Riset Skripsi (Edisi 1). Andi Yogyakarta.

Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penerbit Aksara Timur.

Siagian. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Ker/Ja. Jurnal Bisnis Dan Manajemen. https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5183.7283

Sianipar, R. H. (2014). Dasar Pemrograman Internet dengan XHTML/CSS/Javascript/DHTML (Vol. 1). Penerbit INFORMATIKA.

Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 85-92.

Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Sudaryati, D., & Heriningsih, S. (2020). Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan sistem informasi desa terhadap kinerja pemerintah desa. Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 17(1).

Sudirman, I., Siswanto, J., & Aisha, A. N. (2020). Software entrepreneurs' competencies based on business growth. Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship, 22(1), 111–132.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.Bandung:Alfabeta. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.Bandung:Alfabeta. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In Metode Penelitian Ilmiah.

Sukarna, D. (2011). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Mandar Maju.

Sunyoto, D. (2013). Analisis Data Ekonomi Dengan Menggunakan SPSS.

Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.

Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2014). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.

Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, 54, 68.

Tumija, T., Hendra, A., & Sinurat, M. (2023). Penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dalam Pengelola Keuangan Daerah pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah. Jurnal Media Birokrasi, 79-91.

Tupti, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 3, No. 1, pp. 706-716).

Turino, H. K., & Soetjipto, B. W. (2012). The effect of image compatibility and escalation of commitment on decision performance. The Southeast Asian Journal of Management.

Ubaka, O. J., & Mohylna, L. M. (2020). Management personnel development in enterprises.

Vitriana, N., Agustiawan, A., & Ahyaruddin, M. (2022). Analisis Penerapan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Pekanbaru. DIGIBIS: Digital Business Journal, 1(1), 64–77.

Wasana, J. K. H., & Wirajaya, I. G. A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Manajerial Bank Perkreditan Rakyat Sekabupaten Gianyar. E-Jurnal Akuntansi, 13(3), 828–856.

Wibowo, N. (2016). Upaya memperkecil kesenjangan kompetensi lulusan sekolah menengah kejuruan dengan tuntutan dunia industri. Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan, 23(1), 45–59.

Wibowo, S. N. I., Ardiana, I. D. K. R., & Andjarwati, T. (2023). The Effect of Work Competency, Work Motivation, And Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Organizational Commitment and Employee Performance at PT. Bina Ceria Bersama In Surabaya. Eduvest-Journal of Universal Studies, 3(2), 504-523.

Wibowo, W. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.

World Bank. (2021). "Improving Public Financial Management in Developing Countries: Findings from the 2021 Report". Retrieved from https://documents1.worldbank.org/curated/ar/452541468161681590/pdf/519690BRI0IDA110Box345548B01PUBLIC1.pdf.

Yudistira, C. G. P., & Siwantara, I. W. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ketua koperasi dan kompetensi kecerdasan emosional manajer koperasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer koperasi di Kabupaten Buleleng. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 6(1), 99–108.

Yusuf, A. M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan, Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen organisasi. Nas Media Pustaka.

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Kepada

Yth, Bapak/Ibu/Saudara

…….

di –

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan Disertasi sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Muslim Indonesia Makassar yang berjudul **"PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PEMERINTAH DAERAH DAN KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PADA PEMERINTAH KABUPATEN MAYBRAT PROVINSI PAPUA BARAT DAYA"** dengan ini disampaikan bahwa saya membutuhkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mendapatkan sejumlah informasi/data.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas bersama ini saya sampaikan seperangkat angket pernyataan untuk diisi. Mohon angket ini dapat dibaca dengan seksama dan mohon dapat menjawabnya sesuai dengan penilaian/pendapat dari Bapak/ Ibu/Saudara yang sesungguhnya demi kesempurnaan penelitian ini. Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat **RAHASIA** dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Besar harapan kami Bapak/Ibu/Saudara bersedia menjawab seluruh pernyataan dalam kuesioner ini sebagaimana terlampir. Atas bantuan dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Makassar, September 2024
Hormat saya,

Ensemy Stevy Mso

KUESIONER

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. No / Nama : .....
2. Jenis Kelamin: a. Lak-laki b. Perempuan
3. Status: a. ASN b. Non ASN
4. Pendidikan Terakhir: a. SD b. SMP
   c. SMA d. Diploma/S1
   e. S2 f. S3
5. Umur: a. 18 s.d 24 tahun b. 25 s.d 34 tahun
   c. 35 s.d 44 tahun d. diatas 9 tahun
   e. 56 tahun ke atas
6. Masa Kerja: a. 1 s.d 3 tahun b. 4 s.d 6 tahun
   c. 7 s.d 9 tahun d. diatas 9 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk kuesioner ini, pilihlah satu jawaban dengan memberi tanda silang (X) dari point 1 s/d 5 yang menurut Bapak/Ibu/Saudara sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu/Saudara, agar objektivitas penilaian atas kuesioner ini lebih nyata. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan semata-mata dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian.

Keterangan Jawaban:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

KUESIONER

Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Keterampilan					
1	Saya merasa memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik.					
2	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tugas yang diemban dalam pekerjaan saya.					
	Pengetahuan					
3	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
4	Pengetahuan saya tentang tugas yang diemban sangat membantu dalam pelaksanaan pekerjaan.					
	Konsep Diri					
5	Saya yakin akan kemampuan diri saya dalam menjalankan tugas.					
6	Konsep diri saya yang positif mendukung keberhasilan dalam pekerjaan saya.					
	Sifat					
7	Sifat pribadi saya mendukung kinerja yang baik di tempat kerja.					
8	Saya memiliki sifat yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya.					
	Motif					
9	Motif pribadi saya memotivasi saya untuk mencapai hasil kerja yang baik.					
10	Motif yang saya miliki sangat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pekerjaan.					

Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Berprestasi					
1	Saya terdorong untuk mencapai prestasi tinggi dalam pekerjaan saya.					
2	Kebutuhan untuk berprestasi memotivasi saya untuk bekerja lebih keras.					
	Memperluas Pergaulan					
3	Saya termotivasi untuk memperluas jaringan pergaulan dalam konteks pekerjaan.					
4	Memperluas pergaulan membantu saya dalam mencapai tujuan pekerjaan.					
	Menguasai Sesuatu Pekerjaan					
5	Saya memiliki dorongan kuat untuk menguasai pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan mendorong saya untuk meningkatkan keterampilan.					
	Antusias					
7	Saya antusias bekerja dengan semangat, mendorong saya mencapai hasil lebih baik.					
8	Antusiasme membuat saya lebih aktif serta puas dengan pekerjaan saya.					
	Optimis					
9	Saya optimis pada kemampuan saya untuk mengatasi tantangan.					
10	Optimisme membantu saya tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam tim.					

Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Komitmen Afektif					
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja.					
2	Saya memiliki rasa kepedulian yang mendalam terhadap tujuan organisasi.					
	Komitmen Kontinu					
3	Saya merasa harus tetap bekerja di organisasi ini karena biaya kehilangan jika pindah.					
4	Saya merasa bahwa bekerja di organisasi ini lebih menguntungkan dibandingkan dengan pindah.					
	Komitmen Normatif					
5	Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi ini.					
6	Saya merasa bahwa loyalitas terhadap organisasi adalah hal yang penting.					
	Kemauan Karyawan					
7	Saya berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas yang saya lakukan.					
8	Saya siap untuk beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja organisasi.					
	Kebanggaan Karyawan pada Organisasi					
9	Saya merasa organisasi ini memiliki reputasi yang baik di masyarakat.					
10	Saya percaya bahwa kontribusi saya sangat berarti bagi kemajuan organisasi.					

Variabel Implementasi SIPD

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Sumber Daya Manusia					
1	Implementasi SIPD mendukung pengelola sumber daya manusia dengan baik.					
2	Sistem informasi ini memudahkan pengelola data pegawai.					
	Sumber Daya Informasi					
3	SIPD menyediakan informasi yang tepat untuk pengelola keuangan.					
4	Sistem ini memfasilitasi akses ke informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.					
	Wewenang					
5	Implementasi SIPD jelas dalam mengatur wewenang masing-masing pihak.					
6	Sistem ini mendukung pengaturan wewenang dalam pengelola keuangan.					
	Sumber Daya Fasilitas					
7	SIPD memanfaatkan sumber daya fasilitas secara efisien.					
8	Sistem ini membantu dalam pengelola fasilitas yang diperlukan untuk tugas.					
	Anggaran					
9	Implementasi SIPD membantu dalam pengelola anggaran secara efektif.					
10	Sistem ini meningkatkan transparansi anggaran.					

Variabel Kinerja Pengelola Keuangan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas					
1	Pengelola keuangan yang dilakukan memenuhi kuantitas yang ditetapkan.					
2	Jumlah laporan keuangan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
	Kualitas					
3	Kualitas pengelola keuangan memenuhi standar yang diharapkan.					
4	Hasil dari pengelola keuangan menunjukkan tingkat kualitas yang tinggi.					
	Ketepatan Waktu					
5	Laporan keuangan disampaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal.					
6	Pengelola keuangan dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.					
	Kehadiran					
7	Kehadiran pegawai dalam pengelola keuangan adalah konsisten dan tepat waktu.					
8	Keterlibatan dalam pengelola keuangan menunjukkan kehadiran yang baik.					
	Kemampuan Bekerja Sama					
9	Saya bekerja dengan baik dalam tim untuk pengelola keuangan.					
10	Kemampuan bekerja sama tim berkontribusi pada keberhasilan pengelola keuangan.					

Lampiran 2 Tabulasi data

No	X11	X12	X13	X14	X15	X21	X22	X23	X24	X25	X31	X32	X33	X34	X35	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25
1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	3	5	3	3	2	3	2	2	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3
3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2
5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	3	4
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3
7	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
8	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
9	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4
10	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
11	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	2	2	2	2	5	3	3	4	5	5	3	5	4	4
12	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4
15	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4
16	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
18	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	2	3	5	4	5	5	3	4	3	3	3
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
21	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	5	5	4	4
22	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
23	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5
24	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	1	2	2	2	3	5	3	5	5	4	3	3	4	3
25	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4
26	3	3	4	2	3	1	1	1	1	1	5	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	3	5	2	3
27	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4

28	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
29	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3
30	5	3	3	3	2	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3
31	5	4	5	5	5	3	2	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4
32	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4
33	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	1	2	2	2	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4
34	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5
35	4	3	5	3	3	1	1	1	1	1	4	5	5	4	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
36	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4
37	3	4	3	5	4	5	3	3	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	3
38	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
39	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
41	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
42	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3
43	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4
44	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5
45	3	5	5	3	3	5	4	5	4	4	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5
46	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3
47	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5
48	1	2	1	1	1	3	5	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3
49	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	4	4	4	5	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
50	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4
51	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	2	1	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	5	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
53	5	5	4	4	4	2	5	2	2	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5
54	5	3	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5
55	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5
56	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4
57	1	1	1	1	1	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1

58	4	3	4	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
59	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4
60	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
61	5	4	4	3	5	3	2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
62	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
63	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4
64	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4
65	3	3	5	5	4	1	1	1	1	1	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
66	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5
67	3	3	5	5	3	4	4	5	5	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4
68	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
69	2	2	2	1	2	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3
70	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4
72	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	4
73	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3
74	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4
75	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	2	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4
76	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5
78	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3
79	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3
80	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5
81	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4
82	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
83	3	4	4	2	3	4	5	4	3	4	4	5	3	2	2	4	4	3	4	4	4	5	3	2	5
84	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5
85	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4
86	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
87	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4

88	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4
89	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
90	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
91	4	5	3	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	5	3	3	4
92	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3
93	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
95	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
96	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
97	2	2	3	2	2	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
98	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5
99	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	3	5
100	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3
101	5	4	4	5	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
102	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	3	5	3	5
103	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
104	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
105	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3
106	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	5	3
107	5	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3
108	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5
109	5	5	4	4	4	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
110	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	5
111	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4
112	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
113	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
114	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4
115	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5
116	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
117	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	5	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2

118	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
119	4	3	5	5	5	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	3
120	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4

Lampiran 3 Hasil olah data

	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness	Cramér-von Mises p value
No	1	MET	0	60.500	61.000	1.000	120.000	1.000	120.000	34.640	-1.200	0.000	0.008
X11	2	MET	0	3.958	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.020	0.471	-0.871	0.000
X12	3	MET	0	4.000	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.949	0.399	-0.830	0.000
X13	4	MET	0	3.950	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.956	1.204	-1.000	0.000
X14	5	MET	0	3.942	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.105	0.214	-0.933	0.000
X15	6	MET	0	3.942	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.027	0.410	-0.863	0.000
X21	7	MET	0	3.850	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.167	0.234	-0.979	0.000
X22	8	MET	0	3.700	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.215	-0.328	-0.759	0.000
X23	9	MET	0	3.792	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.168	0.195	-0.918	0.000
X24	10	MET	0	3.708	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.234	-0.459	-0.692	0.000
X25	11	MET	0	3.683	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.225	-0.328	-0.722	0.000
X31	12	MET	0	3.867	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.095	0.368	-0.927	0.000
X32	13	MET	0	3.725	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.190	0.001	-0.833	0.000
X33	14	MET	0	3.775	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.107	0.031	-0.775	0.000
X34	15	MET	0	3.967	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.110	0.648	-1.118	0.000
X35	16	MET	0	3.892	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.109	0.416	-1.008	0.000
Y11	17	MET	0	3.833	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.019	0.013	-0.710	0.000
Y12	18	MET	0	3.842	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.118	0.319	-0.914	0.000
Y13	19	MET	0	3.717	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.104	-0.122	-0.657	0.000
Y14	20	MET	0	3.942	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.051	0.920	-1.146	0.000
Y15	21	MET	0	3.858	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.113	0.203	-0.891	0.000
Y21	22	MET	0	3.650	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.077	0.105	-0.638	0.000
Y22	23	MET	0	3.950	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.032	0.471	-0.914	0.000
Y23	24	MET	0	3.800	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.069	0.308	-0.792	0.000
Y24	25	MET	0	3.692	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.086	0.379	-0.820	0.000
Y25	26	MET	0	3.758	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.072	0.466	-0.857	0.000

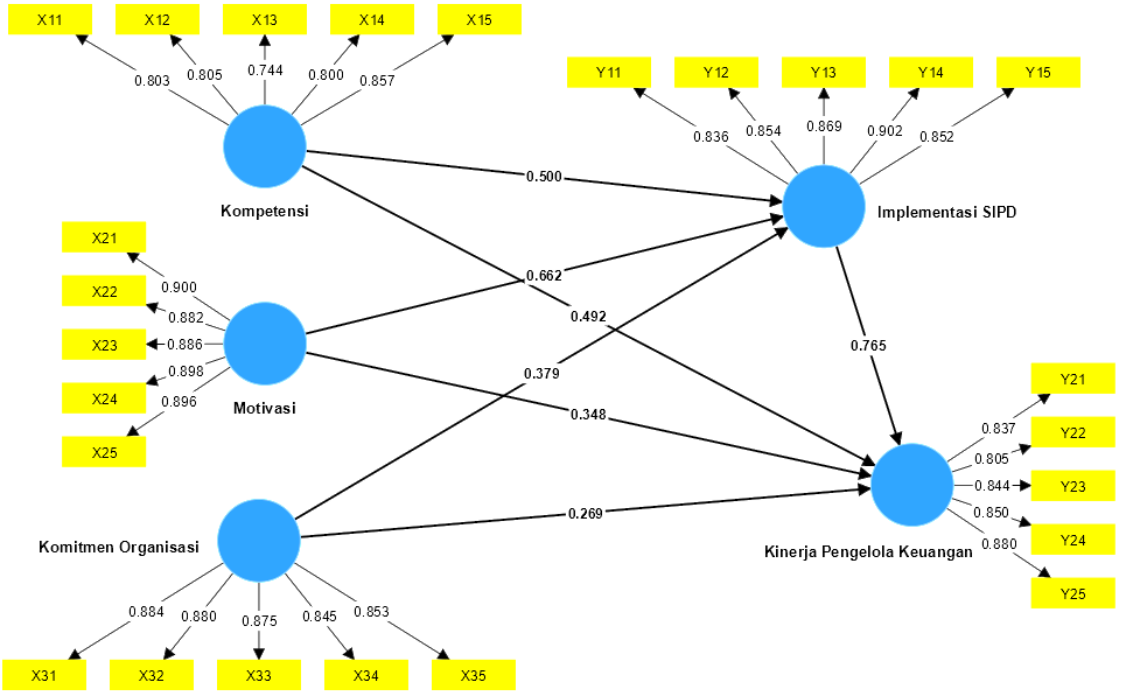
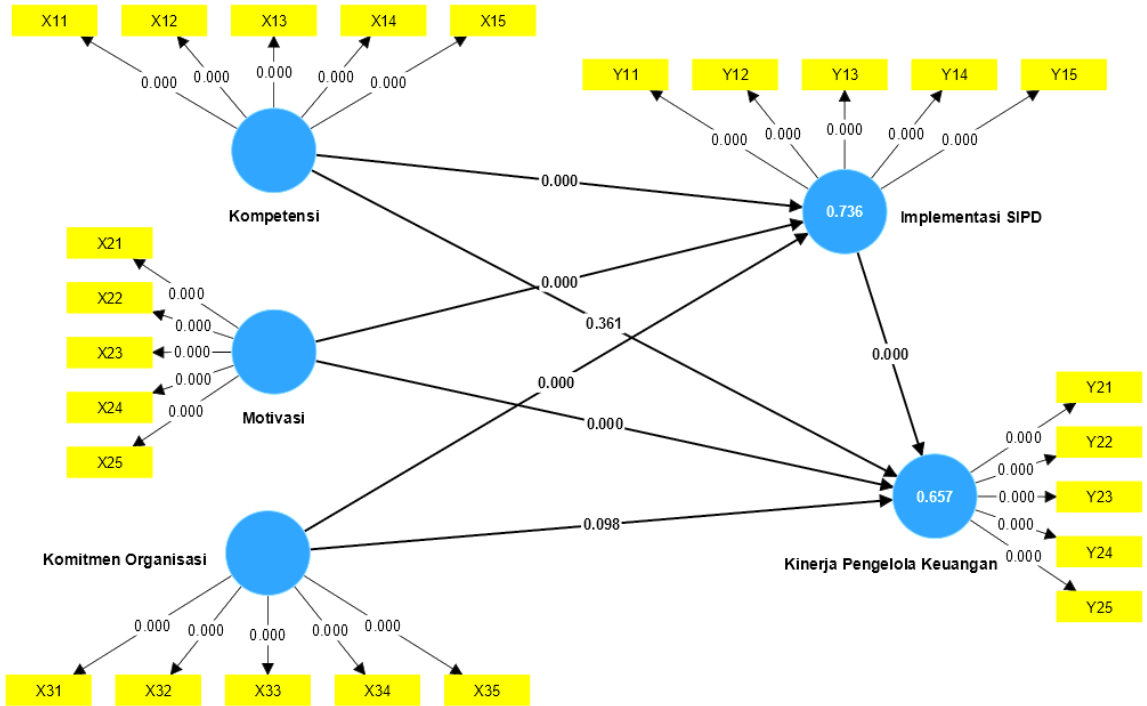
Indikator	Mean	Median	Standard deviation
X1.1 : Keterampilan	3.958	4.000	1.020
X1.2 : Pengetahuan	4.000	4.000	0.949
X1.3 : Konsep diri	3.950	4.000	0.956
X1.4 : Sifat	3.942	4.000	1.105
X1.5 : Motif	3.942	4.000	1.027
Indikator	Mean	Median	Standard deviation
X2.1 : Berprestasi	3.850	4.000	1.167
X2.2 : Memperluas pergaulan	3.700	4.000	1.215
X2.3 : Menguasai sesuatu pekerjaan	3.792	4.000	1.168
X2.4 : Antusias	3.708	4.000	1.234
X2.5 : Optimis	3.683	4.000	1.225
Indikator	Mean	Median	Standard deviation
X3.1 : Komitmen Afektif	3.867	4.000	1.095
X3.2 : Komitmen Kontinu	3.725	4.000	1.190
X3.3 : Komitmen Normatif	3.775	4.000	1.107
X3.4 : Kemauan karyawan	3.967	4.000	1.110
X3.5 : Kebanggaan karyawan pada organisasi	3.892	4.000	1.109
Indikator	Mean	Median	Standard deviation
Y1.1 : Sumber Daya Manusia	3.833	4.000	1.019
Y1.2 : Sumber Daya Informasi	3.842	4.000	1.118
Y1.3 : Wewenang	3.717	4.000	1.104
Y1.4 : Sumber Daya Fasilitas	3.942	4.000	1.051
Y1.5 : Anggaran	3.858	4.000	1.113
Indikator	Mean	Median	Standard deviation
Y2.1 : Kuantitas	3.650	4.000	1.077
Y2.2 : Kualitas	3.950	4.000	1.032
Y2.3 : Ketepatan waktu	3.800	4.000	1.069
Y2.4 : Kehadiran	3.692	4.000	1.086
Y2.5 : Kemampuan bekerja sama	3.758	4.000	1.072

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Implementasi SIPD	0.914	0.915	0.936	0.744
Kinerja Pengelola Keuangan	0.898	0.901	0.925	0.711
Komitmen Organisasi	0.918	0.922	0.938	0.753
Kompetensi	0.863	0.876	0.900	0.644
Motivasi	0.936	0.938	0.951	0.796

	Outer loadings
X11 <- Kompetensi	0.803
X12 <- Kompetensi	0.805
X13 <- Kompetensi	0.744
X14 <- Kompetensi	0.800
X15 <- Kompetensi	0.857
X21 <- Motivasi	0.900
X22 <- Motivasi	0.882
X23 <- Motivasi	0.886
X24 <- Motivasi	0.898
X25 <- Motivasi	0.896
X31 <- Komitmen Organisasi	0.884
X32 <- Komitmen Organisasi	0.880
X33 <- Komitmen Organisasi	0.875
X34 <- Komitmen Organisasi	0.845
X35 <- Komitmen Organisasi	0.853
Y11 <- Implementasi SIPD	0.836
Y12 <- Implementasi SIPD	0.854
Y13 <- Implementasi SIPD	0.869
Y14 <- Implementasi SIPD	0.902
Y15 <- Implementasi SIPD	0.852
Y21 <- Kinerja Pengelola Keuangan	0.837
Y22 <- Kinerja Pengelola Keuangan	0.805
Y23 <- Kinerja Pengelola Keuangan	0.844
Y24 <- Kinerja Pengelola Keuangan	0.850
Y25 <- Kinerja Pengelola Keuangan	0.880

Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)					
Variabel	Implementasi SIPD	Kinerja Pengelola Keuangan	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Motivasi
Implementasi SIPD					
Kinerja Pengelola Keuangan	0.843				
Komitmen Organisasi	0.412	0.294			
Kompetensi	0.550	0.548	0.106		
Motivasi	0.714	0.378	0.113	0.332	
Fornell-Larcker criterion					
Variabel	Implementasi SIPD	Kinerja Pengelola Keuangan	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Motivasi
Implementasi SIPD	0.863				
Kinerja Pengelola Keuangan	0.765	0.843			
Komitmen Organisasi	0.379	0.269	0.868		
Kompetensi	0.500	0.492	-0.034	0.803	
Motivasi	0.662	0.348	-0.099	0.309	0.892
Model Fit	Saturated model	Estimated model			
SRMR	0.056	0.056			
d_ULS	1.014	1.014			
d_G	0.628	0.628			
Chi-square	411.185	411.185			
NFI	0.836	0.836			

Pengaruh Langsung	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Implementasi SIPD -> Kinerja Pengelola Keuangan	1.026	0.997	0.132	7.782	0.000
Komitmen Organisasi -> Implementasi SIPD	0.451	0.446	0.089	5.065	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pengelola Keuangan	-0.154	-0.148	0.093	1.655	0.098
Kompetensi -> Implementasi SIPD	0.328	0.326	0.063	5.176	0.000
Kompetensi -> Kinerja Pengelola Keuangan	0.089	0.104	0.098	0.913	0.361
Motivasi -> Implementasi SIPD	0.605	0.602	0.060	10.067	0.000
Motivasi -> Kinerja Pengelola Keuangan	-0.374	-0.354	0.102	3.658	0.000

Pengaruh tidak Langsung	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Komitmen Organisasi -> Implementasi SIPD -> Kinerja Pengelola Keuangan	0.462	0.448	0.118	3.931	0.000
Kompetensi -> Implementasi SIPD -> Kinerja Pengelola Keuangan	0.337	0.323	0.066	5.127	0.000
Motivasi -> Implementasi SIPD -> Kinerja Pengelola Keuangan	0.621	0.601	0.103	6.032	0.000

Lampiran 4 Gambar hasil pengolahan data