

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Karakteristik 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 = $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
- 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	Signifikan <(0.05)	Cronbach 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 $p\text{-value} < 0,05$. 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
Meningkatkan 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.