

---

---

# JURNAL FAIRNESS

Volume 4 Nomor 1, Maret Tahun 2014

ISSN 2303-0348

---

**ANTESEDEN PENGUNGKAPAN LINGKUNGAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP *IMAGE* PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia)**

*Nurna Azizah*

***CORPORATE GOVERNANCE, ENTERPRISE RISK MANAGEMENT* DAN NILAI PERUSAHAAN**

*Husaini, Indah Rafika*

**PREDIKSI *FINANCIAL DISTRESS* UNTUK PERUSAHAAN BESAR DAN KECIL DI INDONESIA PERBANDINGAN OHLSON DAN ALTMAN**

*Nikmah, Dinna Dwi Sulestari*

**IMPLEMENTASI TEORI STRUKTUR MODAL DI PERUSAHAAN PUBLIK INDONESIA**

*Saiful, Yohana*

**RESPON PERILAKU AUDITOR DALAM SISTEM PENGUKURAN KINERJA STRATEGI TERHADAP KINERJA KANTOR AKUNTAN PUBLIK**

*Nurna Aziza, Andi Agus Salim*

**ANALISIS PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI BERBASIS KOMPUTER TERHADAP KUALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI PADA BIRO PENGELOLAAN KEUANGAN SEKDA PROVINSI BENGKULU)**

*Abdullah, Ade Kurniawan*

**DAMPAK TEROR BOM TERHADAP KINERJA BURSA SAHAM INDONESIA**

*Zusma Widawaty A. Wahab, Elvina*

---

---

---

# Jurnal Fairness

Volume 4, Nomor 1, Maret 2014

---

- **ANTESEDEN PENGUNGKAPAN LINGKUNGAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP *IMAGE* PERUSAHAAN (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia)** 1 - 21  
*Nurna Azizah*
  
- ***CORPORATE GOVERNANCE, ENTERPRISE RISK MANAGEMENT* DAN NILAI PERUSAHAAN** 22 - 35  
*Husaini, Indah Rafika*
  
- **PREDIKSI *FINANCIAL DISTRESS* UNTUK PERUSAHAAN BESAR DAN KECIL DI INDONESIA PERBANDINGAN OHLSON DAN ALTMAN** 36 - 58  
*Nikmah, Dinna Dwi Sulestari*
  
- **IMPLEMENTASI TEORI STRUKTUR MODAL DI PERUSAHAAN PUBLIK INDONESIA** 59 -76  
*Saiful, Yohana*
  
- **RESPON PERILAKU AUDITOR DALAM SISTEM PENGUKURAN KINERJA STRATEGI TEHADAP KINERJA KANTOR AKUNTAN PUBLIK** 77 - 85  
*Nurna Aziza, Andi Agus Salim*
  
- **ANALISIS PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI BERBASIS KOMPUTER TERHADAP KUALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI PADA BIRO PENGELOLAAN KEUANGAN SEKDA PROVINSI BENGKULU)** 86 - 98  
*Abdullah, Ade Kurniawan*
  
- **DAMPAK TEROR BOM TERHADAP KINERJA BURSA SAHAM INDONESIA** 99 - 108  
*Zusma Widawaty A. Wahab, Elvina*

**ANALISIS PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI  
BERBASIS KOMPUTER TERHADAP KUALITAS KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
( STUDI PADA BIRO PENGELOLAAN KEUANGAN SEKDA  
PROVINSI BENGKULU)**

**Abdullah**

*Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu  
abdullah\_tiens@yahoo.co.id*

**Ade Kurniawan**

*Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu  
ade\_kurniawan\_1206@yahoo.com*

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to see the effect of the use of Computer-Based Information System for Employees' Job Satisfaction and Quality of Work. Independent variables used in this study is Computer Based Information Systems. For the dependent variables used in this study is Employees' Job Satisfaction and Quality of Work. The data in this study are primary data obtained from questionnaires spread directly to the employees who work at the Bureau of Finance Management of Bengkulu Province Secretariat. Questionnaire data that can be processed were from 48 respondents that considered to represent the population of employees who work at the Bureau of Finance Management. The test of data in this study used multiple linear regression analysis with SPSS 16.

The results in this study indicate two different conclusions, the first stating that the use of computer-based information system did not affect the Quality of Work of employees, while the latter results suggest that the use of computer-based information systems had a positive and significant effect on Job Satisfaction of employees in the Bureau of Finance Management of Bengkulu Province Secretariat.

**Keywords: Computer-Based Information Systems, Job Satisfaction, Quality of Work.**

**PENDAHULUAN**

Indonesia sebagai negara berkembang, telah banyak mengalami kemajuan di berbagai bidang kehidupan, seperti di bidang Ekonomi, Teknologi, Sosial, dan Politik. Hal ini tentu saja didukung oleh peran pemerintah untuk melakukan penyesuaian dan perubahan yang sesuai dengan perkembangan zaman yang ada. Semakin maju suatu negara, maka akan semakin tinggi tuntutan terhadap penyediaan data dan informasi yang akurat. Oleh karena itu, kepentingan penyediaan data akan menjadi sejalan dengan akselerasi pembangunan yang dilaksanakan di suatu daerah. Selain untuk keperluan perencanaan, teknologi dan data juga diperlukan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan yang efektif. Penerapan teknologi yang tepat dan penyediaan data serta informasi oleh pemerintah, merupakan upaya yang ditempuh dalam mewujudkan akuntabilitas publik serta membangun citra pemerintah yang bersih, berwibawa dan bertanggungjawab. Manajemen data dan informasi dalam suatu pengelolaan basis data yang terintegrasi dengan baik, akan memudahkan berbagai pihak mengetahui potensi dan permasalahan yang sedang berkembang di suatu daerah.

Dengan pesatnya kemajuan teknologi yang ada, sudah seharusnya dimanfaatkan oleh para kepala biro atau kepala bagian yang ada di instansi pemerintah seperti Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu (Sekda Prov Bengkulu). Sekda merupakan salah satu

alat untuk memajukan instansinya agar dapat memberikan kualitas pelayanan jasa yang bermutu pada masyarakat. Kepala biro harus mendapatkan suatu formulasi yang dapat digunakan untuk dijadikan alat pendukung dalam menghasilkan informasi-informasi penting bagi pengambilan keputusan maupun bagi operasional instansinya. Dengan adanya informasi yang tepat sasaran dan tepat waktu, akan lebih memudahkan para kepala biro dalam mengambil keputusan penting untuk kesejahteraan instansinya.

Kepala biro membutuhkan strategi yang lebih kompleks untuk tetap mempertahankan pelayanannya, untuk itu kepala biro juga membutuhkan umpan balik (*feed back*) yang sesuai dari penerapan strategi tersebut. Kepala biro tidak hanya membutuhkan strategi yang terencana dengan baik, dan sistem informasi yang maju, akan tetapi perlu didukung oleh kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik juga. Setiap instansi perlu memiliki SDM yang profesional dan handal, serta memiliki daya saing yang tinggi, agar dapat menjadi keunggulan bagi instansinya dalam menjalankan kegiatan operasional. Dengan demikian mampu meningkatkan kinerja pelayanannya kepada publik, sekaligus dapat berperan serta sebagai penunjang bagi instansi pemerintahan dalam mengimbangi kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sedang berkembang saat ini.

Sumber Daya Manusia ini merupakan elemen paling penting di dalam sebuah instansi pemerintahan untuk menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan instansi tersebut dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2003) berpendapat bahwa pegawai adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, instansi pemerintahan akan selalu berupaya agar tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan operasionalnya dapat bekerja secara prima agar kinerja pegawai yang optimal dapat tercapai. Dengan melakukan kolaborasi yang baik antara penerapan sistem informasi dengan kecakapan atau keahlian sumber daya pengelolanya, maka diharapkan instansi pemerintahan akan mendapatkan hasil maksimal dalam usaha pencapaian tujuan akhir yang ingin dicapai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti merumuskan masalah riset sebagai berikut : 1. Apakah penggunaan sistem informasi berbasis komputer berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Pegawai? 2. Apakah penggunaan sistem informasi berbasis komputer berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai? Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam riset ini adalah : 1. Untuk menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh positif penggunaan sistem informasi terhadap kualitas kerja pegawai. 2. Untuk menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh positif penggunaan sistem informasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Agar riset ini dapat lebih terarah, maka peneliti membatasi pada penggunaan sistem informasi yang ada dalam instansi pemerintahan terhadap 2 jenis sikap kerja pegawai, yakni Kualitas kerja dan Kepuasan kerja pegawai. Sampel yang nantinya akan digunakan sebagai tolak ukur adalah pegawai yang berkerja pada Biro Pengelolaan Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

## **KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Sistem Informasi**

Suatu sistem pada dasarnya terbagi menjadi 2 kelompok. Yang pertama, sistem dilihat dari penekanan terhadap elemen atau komponen dari sistem itu sendiri atau yang biasa disebut dengan subsistem, dan yang kedua lebih menekankan pada prosedur-prosedur yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari sistem yang dibuat. Menurut Willison (1987) Sistem dalam lingkup informasi didefinisikan sebagai sekumpulan komponen yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan atau sasaran. Fungsi sistem yang utama adalah menerima masukan, mengolah masukan, dan menghasilkan keluaran. Agar dapat menjalankan fungsi ini, sistem akan memiliki komponen-komponen *input*, proses, keluaran dan kontrol untuk menjamin bahwa semua fungsi dapat berjalan dengan baik. Komponen-komponen yang saling berhubungan untuk mengumpulkan, memproses

dan menyimpan informasi untuk tujuan membantu perencanaan, pengendalian, koordinasi dan pengambilan keputusan suatu unit kerja.

Informasi merupakan bagian yang penting dalam suatu unit kerja, karena informasi berperan dalam kemajuan dan keberlangsungan hidup unit kerja. Informasi bersumber dari data yang telah diolah sehingga dapat menjadi bentuk yang berguna bagi penerima informasi. Suatu informasi mencoba memberikan gambaran atas kejadian yang terjadi pada saat tertentu, jika dikaitkan dengan dunia ekonomi maka kejadian yang dimaksud berupa transaksi-transaksi ekonomi yang bertujuan untuk pengambilan keputusan. Informasi adalah data yang sudah diolah sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pembuatan keputusan.

Leidner (1994) mendefinisikan sistem informasi sebagai suatu sistem yang tersusun atas elemen mesin-orang yang terintegrasi untuk menghasilkan informasi yang dapat mendukung fungsi-fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Menurut Wilkinson (1997) sistem informasi merupakan suatu kerangka kerja di mana sumber daya (manusia dan komputer) dikoordinasikan untuk mengubah masukan (data) menjadi keluaran (informasi) guna mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tujuan utama sistem informasi adalah untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh semua penggunanya, baik internal maupun eksternal. Wilkinson (1997) mengemukakan ada tiga sasaran utama yang ingin dicapai organisasi dalam pengembangan sistem informasi. Ketiga sasaran tersebut adalah: (1) menyediakan informasi untuk mendukung operasional harian; (2) menyediakan informasi yang menunjang pengambilan keputusan pihak internal; (3) menyediakan informasi untuk memenuhi kewajiban yang berhubungan dengan kekayaan organisasi.

Menurut John F. Nash (1984) dalam Jogiyanto (2000), sistem informasi adalah suatu kombinasi dari orang-orang, fasilitas, teknologi, media, prosedur-prosedur, dan pengendalian yang ditujukan untuk mendapatkan jalur komunikasi penting, memproses tipe transaksi rutin tertentu, memberi sinyal kepada manajemen dan yang lainnya terhadap kejadian-kejadian internal dan eksternal yang penting dan menyediakan suatu dasar untuk pengambilan keputusan yang cerdas. Sistem informasi merupakan suatu kerangka kerja di mana sumber daya (manusia dan komputer) dikoordinasikan untuk mengubah masukan (data) menjadi keluaran (informasi) guna mencapai sasaran-sasaran instansi pemerintahan yang telah ditetapkan.

### **Sistem Informasi Akuntansi (SIA)**

Menurut Moscovice dan Simkin (1984) dalam Jogiyanto (2000), Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, mengklasifikasikan, memproses, menganalisis, mengkomunikasikan informasi pengambilan keputusan dengan orientasi finansial yang relevan bagi pihak-pihak luar dan pihak-pihak dalam perusahaan (secara prinsipnya adalah manajemen). Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi (Bodnar dan Hopwood, 2000). Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi diperlukan sebagai bahan pertimbangan pengambil keputusan dalam suatu organisasi. Keberhasilan pelaksanaan sistem informasi akuntansi yang telah dirancang sangat dipengaruhi oleh faktor desain sistem yang mencerminkan adanya pemisahan tanggung jawab fungsional yang tepat dan sistem wewenang dan prosedur pembukuan yang baik. Sistem informasi akuntansi digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak eksternal maupun pihak internal. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan harus sesuai dengan kebutuhan yang ingin dicapai. Sistem informasi akuntansi dapat lebih mudah diterapkan dengan adanya bantuan teknologi informasi.

### **Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (SIKAD)**

Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah merupakan aplikasi yang mempunyai peran yang sangat penting dalam hal pengelolaan keuangan daerah, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang No 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yang mewajibkan pemerintah daerah dan satuan kerja perangkat daerah selaku pengguna anggaran untuk menyusun laporan keuangan sebagai pertanggungjawaban pengelolaan keuangan. Laporan keuangan yang dihasilkan berupa neraca, laporan realisasi anggaran, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan harus disajikan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Untuk itu, pemerintah daerah memerlukan sistem yang dapat menghasilkan laporan keuangan dan informasi keuangan lainnya secara lebih komprehensif yang meliputi informasi mengenai posisi keuangan daerah, kondisi kinerja keuangan, dan akuntabilitas pemerintah daerah. Sistem tersebut juga harus mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang disempurnakan dengan Permendagri no 59 Tahun 2007.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Permendagri No 13 tahun 2006 dan Permendagri 59 Tahun 2007 yang merupakan revisi atas Permendagri sebelumnya, telah jelas diatur didalamnya tentang petunjuk teknis penyelenggaraan pengembangan dan penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan daerah, dimana didalamnya termuat modul - modul sebagai berikut :

1. Modul Anggaran ( RKA, DPA, DPPA, Anggaran Kas)
2. Modul Penatausahaan (SPD, SPP, SPM, STS, SP2D, SPJ)
3. Modul Pembukuan (Jurnal, Saldo Awal)
4. Modul Perubahan APBD

Bagi Pemerintah daerah yang telah menggunakan aplikasi keuangan daerah, modul - modul tersebut merupakan modul standar yang memang harus dimiliki oleh setiap aplikasi keuangan daerah, sehingga tidak ada sesuatu yang istimewa, namun demikian Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah merupakan sentral dari seluruh aplikasi yang ada. Oleh karena itu, konsep integrasi antar modul butuh fokus perencanaan yang maksimal untuk bisa memperoleh hasil integrasi yang maksimal pula.

### **Kualitas Kerja**

Kualitas memiliki banyak pengertian yang berbeda, tergantung dari sudut mana kualitas tersebut digunakan. Di sektor jasa, kualitas lebih banyak dikaitkan dengan pelayanan, dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan (Warella, 2004). Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003), *Quality* (kualitas) kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Sedangkan menurut Wilson dan Heyel (1987) dalam Huda (2010) mengatakan bahwa *Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

Komponen-komponen kualitas kehidupan kerja menurut Simanjuntak (1995) terdiri dari beberapa faktor seperti :

- a. Gaji/upah
- b. Tunjangan pegawai (pemeliharaan kesehatan, pensiun)
- c. Keamanan kerja
- d. Lingkungan kerja
- e. Disiplin kerja
- f. Partisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka
- g. Manajemen organisasi yang baik

Aspek penting dari kualitas kerja adalah rasa percaya diri terhadap kontinuitas dan progresivitas dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Bagi kebanyakan pegawai yang digaji untuk bekerja, pekerjaan bukan hanya semata komoditas yang bisa dijualbelikan atau kontrak kerja semata, namun lebih pada adanya hubungan timbal balik berdasar variabel dan jangka waktu yang telah ditentukan. Oleh karena sifatnya ini, pekerjaan yang berjangka pendek (kontrak) akan mengakibatkan ketidakpastian. Ketidakpastian lain yang menyertai suatu pekerjaan diantaranya adalah rasa takut terhadap konsekuensi pekerjaan, ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan serta harapan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan atau sasaran instansi pemerintahan dengan baik dan berdaya guna.

### **Kepuasan Kerja**

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2001). Sikap tersebut berasal dari persepsi seseorang tentang pekerjaannya. Feldman dan Arnold (1983) dalam Setiawan dan Imam (2006) juga menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu gaji (*pay*), kondisi pekerjaan (*working conditions*), kelompok kerja (*work group*), supervisi (*supervision*), promosi (*promotion*) dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) dalam As'ad (2003) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. Jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya; (d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Wesley dan Yulk (1991) ada tiga macam teori kepuasan kerja, yaitu: *Pertama*, *Discrepancy Theory* mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian, Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *should he* (*expectation, needs* atau *values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. *Kedua*, *Equity Theory* yang dikembangkan oleh Adam (1963). Pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*Equity*). Perasaan *Equity* dan *in-Equity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemenelemen *Equity* meliputi tiga hal, yaitu : (a) *Input*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya (b) *Out Comes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai dari hasil pekerjaannya (c) *Comparisons Personal*, dalah perbandingan antara *input* dan *out comes*

yang diperolehnya. **Ketiga**, *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg (1966). Prinsip-prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontinyu. Berdasarkan hasil Risetnya Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: (a) *Satisfiers* atau motivator Adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari : *achievement, recognition, work it self, responsibility* dan *advancement* (b) *Dissatisfiers* atau *Hygiene Factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: *Company Policy and Administration, Supervision Tehnical, Salary, Interpersonal Relations, Working Condition, Job Security* dan Status Kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan aman yang didapat oleh pegawai berdasarkan hasil kerja dan faktor lainnya seperti gaji, lingkungan kerja, dan lain-lain. Kepuasan kerja yang dicapai oleh pegawai dapat memicu kinerja pegawai yang baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

### **Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kualitas Kerja Pegawai**

Jogiyanto (2000) berpendapat bahwa informasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi manajemen dalam pengambilan keputusan, melalui sistem informasi yang terintegrasi dengan baik maka akan dapat menghasilkan kualitas informasi yang dapat diandalkan. Nurul (2010) dalam hasil Risetnya menyimpulkan bahwa pemanfaatan sistem informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individual. Aspek penting dari kualitas kerja adalah rasa percaya diri dengan progresivitas dari pekerjaan yang dilakukan, dengan demikian dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik. Kualitas kerja merupakan salah satu indikator yang digunakan oleh Nurul (2010) dalam melakukan penilaian kinerja di Risetnya, dari hasil yang di lakukan terlihat bahwa dengan diterapkannya sistem informasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap faktor kualitas kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan pelayanan karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

**H1 : Terdapat pengaruh yang positif dari penggunaan sistem informasi berbasis komputer terhadap kualitas kerja pegawai.**

### **Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Informasi yang terintegrasi akan berfungsi sebagai masukan yang berguna dalam proses pengambilan keputusan, karena lebih sedikit waktu yang diperlukan untuk mengevaluasinya, sehingga meningkatkan efisiensi kerja pegawai, Chia (1995). Huda (2010) mengatakan bahwa agar teknologi informasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja individual maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dan teknologi tersebut harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Riset ini sesuai dengan *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg (1966) yang menyatakan bahwa salah satu penyebab kepuasan pegawai adalah pekerjaan itu sendiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya di bidang pekerjaan tersebut. Menurut Riset yang dilakukan oleh Ridha (2008) yang menggunakan faktor kepuasan kerja seperti gaji, pelatihan, promosi, lingkungan kerja, aktualisasi, dan kesehatan untuk mengukur tingkat kinerja individu, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kualitas jasa sistem informasi terhadap kepuasan para penggunanya. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

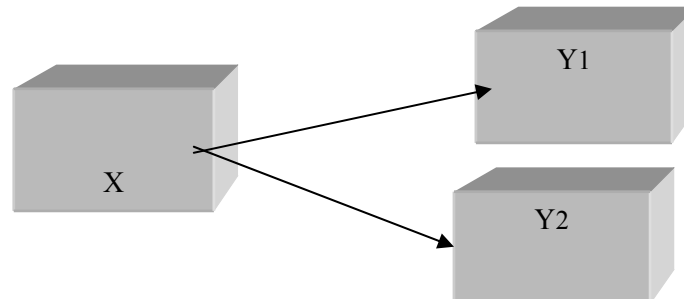
**H2 : Terdapat pengaruh yang positif dari penggunaan sistem informasi berbasis komputer terhadap kepuasan kerja.**



### Kerangka Analisis

Kerangka analisis yang peneliti gunakan dalam Riset ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Analisis Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja**



Keterangan :

X = Penggunaan sistem informasi berbasis komputer

Y1 = Kualitas Kerja

Y2 = Kepuasan Kerja

### METODE PENELITIAN

#### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini dilakukan untuk menggali data yang berkaitan dengan riset. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik tidak langsung dan komunikasi langsung. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang didistribusikan kepada responden yang terpilih menjadi sampel riset. Sugiyono (2006) menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang digunakan dalam Riset ini adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tanpa melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Kuisioner yang disusun dalam riset ini nantinya akan mengadopsi beberapa pertanyaan dari riset sebelumnya yang dianggap relevan dengan variabel yang akan diteliti. Selain menggunakan kuisioner, akan dilakukan juga wawancara terhadap beberapa responden agar dapat mendukung sumber data yang didapat melalui kuisioner. Wawancara disini hanya bersifat data sekunder atau data pendukung. Data sekunder juga didapat dari buku, jurnal, dan literatur yang berkaitan dengan Riset ini. Pengumpulan data juga dilakukan oleh peneliti melalui studi pustaka. Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari berbagai literatur, baik yang tidak dipublikasikan maupun yang dipublikasikan. Bentuk literatur yang digunakan berupa buku, jurnal dan literatur lain yang berkaitan.

#### Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

##### Variabel Dependen

Variabel Dependen adalah tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel Independen (Indriantoro dan Supomo, 2002). Variabel dependen yang ada dalam riset ini yaitu Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja. Kualitas kerja adalah Hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan serta harapan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan atau sasaran instansi pemerintahan dengan baik dan berdaya guna. Untuk mengukur variabel kualitas kerja ini, peneliti menggunakan instrumen yang direplikasi dari riset yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang melakukan riset sejenis.

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan aman yang didapat oleh pegawai berdasarkan hasil kerja dan faktor lainnya seperti gaji, lingkungan kerja, dan lain-lain. Kepuasan kerja

yang dicapai oleh pegawai dapat memicu kinerja pegawai yang lebih baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Kuisisioner disusun dengan menggunakan skala Likert.

### **Variabel Independen**

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain (Indriantoro dan Supomo, 2002). Variabel independen dalam Riset ini adalah penggunaan sistem informasi berbasis komputer. Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer adalah merupakan penggunaan suatu sistem pengolah data menjadi informasi yang berkualitas dan digunakan sebagai acuan dalam mengambil keputusan atau kebijakan agar dapat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan. Untuk mengukur Variabel Independen ini menggunakan Skala Likert.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata seperti “Sangat Setuju – Sangat Tidak Setuju”. Untuk keperluan analisis kualitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor “1 – 5”. Pertanyaan kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Independen ini berjumlah 10 item pertanyaan. Variabel ini mengadopsi indikator dari beberapa Riset yang berhubungan dengan penerapan sistem informasi, yakni seperti pelatihan, sarana pendukung, kecakapan karyawan dalam melaksanakan sistem yang ada, kemampuan/*Skill*, peraturan yang sah dalam penerapan sistem, pengelolaan anggaran sistem, dan kecocokan sistem yang digunakan untuk kebutuhan organisasi. Pada saat pengolahan data maka item pertanyaan ini skornya dikoreksi dahulu. Jika terdapat bias dalam menjawab kuisisioner maka peneliti akan membuang sampel ini.

### **Metode Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis Asosiatif, yakni teknik analisis data yang menitikberatkan pada hubungan kausal atau sebab-akibat dari suatu variabel dengan menggunakan paradigma ganda dengan 2 variabel dependen. Tahap analisa data yang dilakukan pada teknik analisis ini yaitu setelah tahap pengumpulan data terlaksana, selanjutnya dilakukan pemilahan, pemeriksaan, input dan pengolahan data item-item dari kualitas kerja dan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh penggunaan sistem informasi berbasis komputer yang ada. Dengan menghitung statistik deskriptif (rata-rata) yang diwujudkan dengan tabel silang dimaksudkan untuk mendapatkan nilai rata-rata per item serta mengkategorikannya pada kriteria nilai variabel, sehingga diharapkan akan didapat gambaran yang lengkap dan menyeluruh mengenai Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai. Teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi.

Validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005). Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,3 atau lebih (Sugiyono, 2006). Instrumen Riset juga dapat dinyatakan valid jika tingkat signifikansi berada di bawah  $\alpha = 0,05$ . Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses “kebaikan” dari suatu pengukur. Uji reliabilitas dalam riset ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Nunnally (1967) dalam Ghozali (2005) menyatakan bahwa suatu item dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60.

### **Uji Asumsi Klasik**

Hasil Riset yang representatif dapat dihasilkan melalui uji regresi linier yang telah memenuhi beberapa asumsi dasar klasik sebagai berikut :

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan

dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika pengujian menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel dalam model regresi. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Jika pengujian menghasilkan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka asumsi nonmultikolinieritas terpenuhi.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman. Jika pengujian menghasilkan nilai lebih besar dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

### **Teknik Analisis Data**

Indriantoro dan Supomo (2002) menyatakan bahwa analisis data riset merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data riset.

#### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menghitung nilai koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam riset ini menggunakan 2 variabel dependen, sehingga model regresi linier sederhana yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y1 = \alpha + \beta1 X + \varepsilon \dots\dots\dots . . \text{ (Pengujian H1)}$$

$$Y2 = \alpha + \beta2 X + \varepsilon \dots\dots\dots . \text{ (Pengujian H2)}$$

Keterangan:

Y1 = Kualitas Kerja

Y2 = Kepuasan Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta1$ -  $\beta2$  = Koefisien Regresi

X = Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer

$\varepsilon$  = Standar Error

## **PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN**

### **Gambaran Umum Objek Riset**

Biro Pengelolaan Keuangan merupakan bagian dari Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Biro Keuangan sebagai Biro yang memberikan Pelayanan Umum, memiliki tugas dan fungsi sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Gubernur Bengkulu No. 224 Tahun 2001 yaitu “Menyiapkan bahan Penyusunan Anggaran, Perubahan Anggaran dan Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), mengelola dan membina administrasi keuangan daerah, serta menjaga likuiditas keuangan daerah”.

### **Deskriptif Responden**

#### **Pangkat/Golongan Kerja**

Dari 48 responden, sebanyak 40 responden yang berkerja sebagai staff yang terdiri dari 6 orang atau 9,5% sebagai golongan Penata/IIIc, golongan Penata Muda/III.a yakni sebanyak 12 orang atau 19,8 %, golongan Penata Muda Tk.I/III.b sebanyak 10 orang atau 15,8%, golongan Pengatur/II.c sebanyak 6 orang atau 9,5%, golongan Pengatur Muda/II.a sebanyak 3 orang atau 4,7%, golongan Pengatur Tk.I/II.d sebanyak 2 orang atau 3,1%, dan hanya satu orang yang bergolongan Pengatur Muda Tk.I/II.b atau 1,5 %. Sedangkan 8 orang lagi adalah 1 orang Kepala biro, 2 orang Kepala bagian dan 5 orang sebagai Kasubbag.

#### **Masa Kerja**

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa dari 48 orang pegawai, mayoritas pegawai pada biro pengelolaan keuangan bagian anggaran dan bagian akuntansi telah berkerja diatas 5 tahun, yakni 24 orang pegawai yang berkerja diantara 5 – 10 tahun,

dan 15 orang yang telah berkerja diatas 10 tahun, 20 sedangkan untuk pegawai yang berkerja diantara 2 – 5 tahun terdapat 11 orang atau 17,4 %

#### **.Statistik Deskriptif Hasil Riset**

Dari data hasil perhitungan statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa untuk statistik deskriptif variabel Sistem Informasi dengan jumlah responden 48 orang, nilai minimum total jawaban responden adalah sebesar 34, dan nilai maksimum adalah sebesar 49, dengan rata-rata 41.6458, dan standar deviasi sebesar 4.18960. Statistik deskriptif untuk variabel Kualitas Kerja dengan jumlah 8 responden, nilai minimum adalah sebesar 35, dan nilai maksimum sebesar 50, dengan nilai rata-rata 41.1250, dan standar deviasi sebesar 4.91172. Statistik deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja dengan jumlah responden 48 orang, nilai minimum sebesar 69, nilai maksimum sebesar 105, dengan nilai rata-rata sebesar 81.9375, dan standar deviasi sebesar 8.98321.

#### **Uji Kualitas Instrumen**

Pengujian kualitas instrumen yang dilakukan menunjukkan bahwa kuisisioner sebagai instrumen Riset yang digunakan dalam Riset ini bersifat valid dan reliabel. Hasil pengujian kualitas instrumen dalam Riset ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel sistem informasi dinyatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari 0,3 dan tingkat signifikansinya berada di bawah  $\alpha = 0,05$ . Semua item pernyataan untuk variabel sistem informasi akuntansi juga dapat dinyatakan reliabel karena hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 yakni sebesar 0,820.

Untuk variabel kualitas kerja, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari 0,3 dan tingkat signifikansinya berada di bawah  $\alpha = 0,05$ . Semua item pernyataan untuk variabel kualitas kerja juga dapat dinyatakan reliabel karena hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 yakni sebesar 0,913.

Untuk variabel kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari 0,3 dan tingkat signifikansinya berada di bawah  $\alpha = 0,05$ . Semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja juga dapat dinyatakan reliabel karena hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 yakni sebesar 0,847.

#### **Asumsi Klasik**

Hasil Riset yang representatif dapat dihasilkan melalui uji regresi linier yang telah memenuhi beberapa asumsi dasar klasik sebagai berikut :

##### **Uji Normalitas data**

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Klamogorov-Smirnov*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan *One Sample Klamogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi residual variabel sistem informasi sebesar 0,716, nilai signifikansi variabel kualitas kerja sebesar 0,851, dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,064. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ketiga model variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas, sehingga bisa dilakukan analisis regresi linier.

##### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dengan SPSS versi 16 dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki nilai *tolerance* mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi, dan apabila koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5 maka dinyatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas. Dari hasil analisis didapat nilai VIF dan nilai *tolerance* variabel sistem informasi terhadap variabel kualitas kerja, serta variabel sistem informasi

terhadap variabel kepuasan kerja adalah 1,000 dan koefisien korelasi antara variabel sistem informasi terhadap variabel kualitas kerja sebesar 0,003 dan koefisien korelasi antara variabel sistem informasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel independent dan variabel dependen.

### **Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman. Persamaan regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika pengujian menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%). Dari data hasil Riset dapat disimpulkan bahwa Uji koefisien korelasi Rank Spearman menghasilkan nilai signifikan koefisien variabel sistem informasi terhadap variabel kualitas kerja sebesar 0,467, dan nilai signifikan koefisien variabel sistem informasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,935. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa asumsi non-heterokedastisitas (homoskedastisitas) terpenuhi.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **Kesimpulan**

Secara umum setiap organisasi sektor publik, termasuk instansi pemerintahan, dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja dan pelayanannya. Hal ini mendorong organisasi sektor publik untuk menggunakan sistem informasi dalam membantu pelaksanaan tugas sehari-hari. Penerapan sistem informasi ini diharapkan dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas oleh setiap pegawai. Sehingga nantinya dapat membantu dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan. Dari hasil Riset dapat disimpulkan bahwa :

1. Penerapan sistem informasi berbasis komputer tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai di Biro Pengelolaan Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan sistem informasi berbasis komputer di Biro Pengelolaan Keuangan tidak mempengaruhi kualitas kerja pegawai.
2. Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro Pengelolaan Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi berbasis komputer yang diterapkan dalam suatu instansi pemerintahan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### **Implikasi**

Hasil Riset ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memberikan pertimbangan bagi pegawai Biro Pengelolaan Keuangan sebagai objek Riset ini. Berikut ini implikasi Riset yang dapat dijadikan pertimbangan: 1. Bagi pemegang kebijakan, hasil Riset ini semoga bermanfaat dan sebagai bahan pertimbangan untuk terus meningkatkan kualitas kerja pegawai berhubungan dengan penerapan sistem informasi akuntansi keuangan daerah (SIKAD) agar dapat menghasilkan pelayanan publik yang lebih berkualitas. 2. Bagi biro pengelolaan keuangan, hasil Riset ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan kerja pegawai. Adanya pengaruh positif penggunaan sistem informasi berbasis komputer yang diterapkan oleh biro pengelolaan keuangan daerah menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai seperti pelatihan, lingkungan kerja, gaji, kenyamanan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan antar pegawai dapat menunjang penggunaan sistem informasi untuk pencapaian tujuan, visi, dan misi biro pengelolaan keuangan yang lebih baik. 3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil Riset ini dapat dijadikan pedoman dalam melakukan Riset sejenis dengan pendekatan kualitatif.

## **KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

### **Keterbatasan Riset**

Adapun kekurangan dan keterbatasan dalam Riset ini, diantaranya adalah : 1. Metode pemilihan sampel dalam Riset ini adalah *purposive sampling*. Keunggulan metode ini adalah

peneliti dapat memilih sampel yang tepat, sehingga peneliti akan memperoleh data yang memenuhi kriteria untuk diuji. Akan tetapi, perlu disadari bahwa dengan menggunakan metode *purposive sampling* ini akan berakibat pada kurangnya kemampuan generalisasi dari hasil Riset ini hanya melibatkan dua bagian yang ada di biro pengelolaan keuangan yakni bagian anggaran dan bagian akuntansi, sehingga tingkat generalisasi dari hasil Riset ini dirasa masih kurang serta kesimpulan yang diambil kemungkinan hanya berlaku untuk Biro Pengelolaan Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu dan tidak dapat digeneralisasikan untuk Instansi Pemerintah se-Indonesia.

Riset ini menggunakan kuesioner sebagai media komunikasi tidak langsung dalam pengumpulan data. Media ini dirasa kurang maksimal karena masih ada kemungkinan ditemui kelemahan, seperti jawaban yang tidak serius dari responden dalam memberikan jawaban dalam kuesioner. Serta masih adanya kemungkinan responden kurang paham terhadap pertanyaan tetapi tidak mau bertanya ketika peneliti memberikan panduan dalam pengisian kuesioner tersebut. Riset ini merupakan Riset kualitatif yang belum secara penuh menerapkan konsep kualitatif. Teori-teori yang digunakan dalam Riset ini dirasa masih kurang maksimal untuk mewakili variabel kualitas kerja dan kepuasan kerja pegawai.

### **Rekomendasi Untuk Riset Selanjutnya**

Berdasarkan kekurangan dan keterbatasan yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut adalah rekomendasi yang bisa digunakan untuk pengembangan dari Riset yang telah dilakukan: Dalam penentuan sampelnya agar lebih terperinci dan fokus dapat menggunakan metode sensus dalam skala besar, akan lebih mewakili dan mampu memberikan gambaran yang lebih terperinci tentang permasalahan yang akan diteliti. Riset selanjutnya agar dapat memperluas objek Riset, tidak hanya di satu biro saja akan tetapi bisa dilakukan pada SKPD dan instansi pemerintahan kabupaten/kota se-Provinsi Bengkulu, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi.

Lebih banyak melakukan pengumpulan data melalui wawancara sehingga informasi yang kita tidak ketahui dapat kita ketahui langsung dengan menggunakan teknik penumpulan data ini, karena kita dapat bertatap muka langsung dengan responden, dan paham akan apa yang menjadi pendapat responden mengenai tujuan dari Riset yang dilakukan. Peneliti selanjutnya agar dapat menerapkan penggunaan pendekatan kualitatif. Menambah literatur dan referensi teori pendukung agar dapat lebih mengarahkan Riset mengenai penerapan sistem informasi di instansi pemerintahan. Sehingga pembahasan Riset dapat lebih difokuskan pada instansi pemerintah.

### **REFERENSI**

- A. A. Anwar Mangkunegoro, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Andhika, Wisnu. 2007. *Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Anonim. 2012. *Sistem Informasi*. [http://id.wikipedia.org/wiki/Sistem\\_informasi](http://id.wikipedia.org/wiki/Sistem_informasi). Diakses tanggal 12 Februari 2012.
- Cokroaminoto. 2007. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu*. [www.cokroaminoto.wordpress.com](http://www.cokroaminoto.wordpress.com). Diakses tanggal 14 Februari 2012.
- Fajrin, Djohan. 2008. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Gate Mandiri*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handayani, Rini. 2007. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta)*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makasar.
- Hartati, Dwi. *Menulis Daftar Pustaka*, [pdf], (<http://oke.or.id>, diakses tanggal 17 September 2008).
- Hasibuan, S. P, Melayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriantoro, N., Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.

- Jogiyanto, 2000. *Sistem Informasi Berbasis Komputer*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Jumaili, Salman. 2005. *Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru dalam Evaluasi Kinerja Individual*. Simposium Nasional Akuntansi VIII.Solo.
- Jurnali. 2002., "Analisis Pengaruh Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Jurniati. And Evelyne, 2003, *Hubungan Karakteristik Informasi Yang Dihasilkan Oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Kepala biroial Pada Instansi pemerintahan-Instansi pemerintahan Manufaktur Di Jawa Timur*, [pdf], (<http://puslit.petra.ac.id/journals/accounting/>), diakses tanggal 09 Maret 2012).
- Latifah, Lyna, Arifin Sabeni. 2007. *Faktor Keprilakuan Organisasi dalam Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten dan Kota di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*. SNA X. Makasar.
- Lau, Elfreda Aplonia, 2004, *Pengaruh Partisipasi Pemakai Terhadap Kepuasan dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Lima Variabel Moderating*, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol.7, No.1 Januari, hal 23-43.
- Matutina, 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Mudjiati, Johanna. 2008. *Studi Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nurchayadi. 2006. *Pengaruh Teknologi Sistem Informasi terhadap Kinerja Individu dengan Kepercayaan sebagai Moderating Variable*. Skripsi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Sari, Juwita, 2009, *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. ROSDA. Bandung.
- Marwanto (2007). *Pengaruh Pemikiran Moral, Tingkat Idealisme, Tingkat Relativisme, dan Locus of Control terhadap Sensitivitas, Pertimbangan, Motivasi dan Karakter Mahasiswa Akuntansi*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Tidak dipublikasikan.
- Mulyadi dan Johny Setiawan. 1999. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Aditya Media. Yogyakarta.
- Nurchayadi. 2006. *Pengaruh Teknologi Sistem Informasi terhadap Kinerja Individu dengan Kepercayaan sebagai Moderating Variable*. Skripsi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Republik Indonesia 2006, Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*. 2006. Fokusmedia. Bandung.
- , 2005, Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Radiyto, D dan Zulaikha, 2007. "Penguujian Model DeLone and McLean Dalam Pengembangan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen (Kajian Sebuah Kasus)", Simposium Nasional Akuntansi X.
- Riyanto, Agus. 2011. *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Sampara, Lukman, 1999, *Manajemen Kualitas Pelayanan*, STIA LAN, Jakarta.
- Sari, Juwita, 2009, *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*.
- Siagian, Sondang P., *Sistem Informasi Manajemen*, 2002, Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- . 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyusumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Winarko, E. *Penulisan Sitasi pada Karya Ilmiah*, [pdf], (<http://ewinarko.staff.ugm.ac.id/metopen/modul6-daftarpustaka.pdf>), diakses tanggal 12 Februari 2012 ).
- Wungu & Brotoharjo.2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.