

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KETIDAKPASTIAN TUGAS DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP EFEKTIVITAS PENERAPAN SIPD RI PADA PEMERINTAH KABUPATEN WAKATOBI**

**NOVA**

**A031191122**



**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KETIDAKPASTIAN TUGAS DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP EFEKTIVITAS PENERAPAN SIPD RI PADA PEMERINTAH KABUPATEN WAKATOBI**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**NOVA  
A031191122**



**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

# SKRIPSI

## PENGARUH KETIDAKPASTIAN TUGAS DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP EFEKTIVITAS PENERAPAN SIPD RI PADA PEMERINTAH KABUPATEN WAKATOBI

disusun dan diajukan oleh

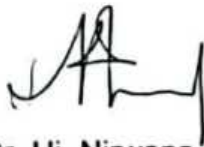
**NOVA**  
**A031191122**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 12 Juli 2024

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Hj. Nirwana, S.E., M.Si., Ak., CA  
NIP. 19651127 199103 2001



Dr. Darmawati, S.E., M.Si., Ak., CA  
NIP. 19670518 199802 2 001



Ketua Departemen Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si., Ak., ACPA   
NIP. 19650307 199403 1 003



# SKRIPSI

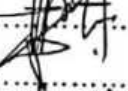
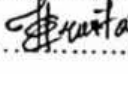
## PENGARUH KETIDAKPASTIAN TUGAS DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP EFEKTIVITAS PENERAPAN SIPD RI PADA PEMERINTAH KABUPATEN WAKATOBI

disusun dan diajukan oleh

**NOVA**  
**A031191122**

Telah dipertahankan dalam ujian sidang skripsi  
Pada tanggal, 08 Agustus 2024  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui  
Panitia Penguji

| No. | Nama Penguji                                            | Jabatan    | Tanda Tangan                                                                             |
|-----|---------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Prof. Dr. Hj. Nirwana, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP | Ketua      | 1.  |
| 2.  | Dr. Darmawati, S.E., M.Si., Ak., CA., AseanCPA          | Sekretaris | 2.  |
| 3.  | Drs. H. Abdul Rahman, Ak., MM                           | Anggota    | 3.  |
| 4.  | Hermata Arif, S.E., CFP., M.Com                         | Anggota    | 4.  |

Ketua Departemen Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si., AK., ACPA  
NIP. 19650307 199403 1 003



## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nova

NIM : A031191122

Jurusan/Program Penelitian : Akuntansi

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul.

### **PENGARUH KETIDAKPASTIAN TUGAS DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP EFEKTIVITAS PENERAPAN SIPD RI PADA PEMERINTAH KABUPATEN WAKATOB**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut atau diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 12 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Nova



## PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa berkat karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Ketidakpastian Tugas dan Kompetensi SDM terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar sarjana ekonomi (S.E) pada Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan kontribusi, sumbangsih, bantuan serta saran-saran yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini. Pertama-tama, ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing yaitu Ibu Prof. Dr. Hj. Nirwana, S.E., M.Si., Ak., CA yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, masukan, arahan, dan serta saran-saran yang baik sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dengan rasa hormat dan Terima kasih yang mendalam kepada alm Bapak Drs. M. Achyar Ibrahim, Ak., M.Si, CA atas segala bimbingan, ilmu, dan dedikasi yang telah beliau berikan selama masa bimbingan penelitian. Kepergian beliau merupakan kehilangan besar bagi kami semua, namun semangat dan dedikasinya akan selalu menjadi inspirasi dalam perjalanan akademik peneliti.

Selain itu, terima kasih juga ditujukan kepada Ibu Dr. Darmawati, SE., M.Si., Ak., CA., AseanCPA yang telah bersedia melanjutkan bimbingan penelitian ini. Tanpa dukungan waktu, arahan, dan pengetahuan yang beliau berikan, penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Terima kasih kepada Bapak Drs. H. Abdul Rahman, Ak., MM sebagai dosen penguji pertama dan Ibu

Arif, S.E., CIFP., M.Com sebagai dosen penguji kedua, terima kasih atas masukan yang telah diberikan kepada peneliti. Begitupun, ucapan terima



kasih kepada seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Ucapan terima kasih juga saya berikan kepada para responden dalam hal ini para pengguna SIPD RI di OPD Kabupaten Wakatobi yang telah memberikan bantuannya dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih pula kepada Om Aliono, Kak Risna, dan Kak Aty yang telah membantu dalam melakukan pengumpulan data di OPD Kabupaten Wakatobi yang menjadi responden dalam penelitian ini. Begitu pula ucapan terima kasih kepada teman-teman peneliti Nada Aulya Syarif, Gunawan Putra, Lutfiah Adelia, dan Nurul Amelia Az Zahra atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti selama perkuliahan pada tahap ini.

Terakhir, ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan dalam bentuk apapun, baik secara materi maupun non-materi. Terima kasih atas segala bentuk pengorbanan yang telah diberikan, kerja keras, dan doa, sehingga saya dapat bertahan dan tidak menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk selalu sabar dan tidak pernah menyerah dalam memberikan dukungan semangat serta motivasi yang tidak henti-hentinya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang khususnya pembaca skripsi ini.

Makassar, 12 Juli 2024



Nova



## ABSTRAK

### **Pengaruh Ketidakpastian Tugas dan Kompetensi SDM terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi**

Nova  
Nirwana  
Darmawati

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ketidakpastian tugas dan kompetensi SDM terhadap efektivitas penerapan SIPD RI pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 2 pegawai di 30 OPD Kabupaten Wakatobi yang terlibat secara langsung dalam penggunaan SIPD RI dalam menjalankan pengelolaan keuangan daerah. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 52 responden. Hasil uji signifikan ANOVA (Uji Statistik F) menunjukkan bahwa ketidakpastian tugas dan kompetensi SDM salah satu variabel atau semua variabel berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIPD RI. Hasil uji signifikan parameter individual (Uji Statistik t) menunjukkan bahwa efektivitas penerapan SIPD RI tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel ketidakpastian tugas. Sedangkan variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan SIPD RI.

**Kata Kunci:** Ketidakpastian Tugas, Kompetensi SDM, SIPD RI



## **ABSTRACT**

### ***The Effect Task Uncertainty and HR Competencies on the Effectiveness of the Implementation of SIPD RI in the Wakatobi Regency Government***

Nova  
Nirwana  
Darmawati

*This research aims to examine task uncertainty and HR competence on the effectiveness of the implementation of SIPD RI in the Wakatobi Regency Government. Data collection in this study used questionnaires distributed to 2 employees in 30 OPD of Wakatobi Regency who are directly involved in the use of SIPD RI in managing regional finances. The sample determination used purposive sampling technique. The data analysis method used was multiple linear regression analysis. The total sample taken in this study was 52 respondents. The results of the ANOVA significance test (F-test) indicate that task uncertainty and HR competence, either one variable or all variables together, affect the effectiveness of the implementation of SIPD RI. The results of the individual parameter significance test (t-test) showed that the effectiveness of the implementation of SIPD RI was not significantly influenced by the task uncertainty variable. However, the HR competence variable significantly influenced the effectiveness of the implementation of SIPD RI.*

**Keyword:** Task Uncertainty, HR Competencies, SIPD RI



# DAFTAR ISI

|                                    | Halaman |
|------------------------------------|---------|
| HALAMAN SAMPUL.....                | i       |
| HALAMAN JUDUL.....                 | ii      |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....          | iii     |
| HALAMAN PENGESAHAN.....            | iv      |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....  | v       |
| PRAKATA.....                       | vi      |
| ABSTRAK.....                       | viii    |
| ABSTRACT .....                     | ix      |
| DAFTAR ISI.....                    | x       |
| DAFTAR TABEL .....                 | xiii    |
| DAFTAR GAMBAR.....                 | xiv     |
| DAFTAR LAMPIRAN .....              | xv      |
| <br>BAB I PENDAHULUAN .....        | <br>1   |
| 1.1 Latar Belakang.....            | 1       |
| 1.2 Rumusan Masalah.....           | 7       |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....         | 7       |
| 1.4 Kegunaan Penelitian .....      | 8       |
| 1.4.1 Kegunaan Akademis.....       | 8       |
| 1.4.2 Kegunaan Praktisi .....      | 8       |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian ..... | 8       |
| 1.6 Sistematika Penulisan.....     | 9       |
| <br>BAB II LANDASAN TEORI.....     | <br>11  |
| 2.1 Kajian Teori.....              | 11      |
| 2.1.1Teori Kontigensi.....         | 11      |
| 2.1.2 SIPD RI .....                | 12      |
| 2.1.3Ketidakpastian Tugas .....    | 13      |
| 2.1.4Kompetensi SDM.....           | 14      |
| 2 Penelitian Terdahulu .....       | 15      |
| 3 Kerangka Pemikiran .....         | 17      |



|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.4 Hipotesis Penelitian .....                                                                         | 17 |
| 2.4.1 Ketidakpastian Tugas dan Kompetensi SDM Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI ..... | 17 |
| 2.4.2 Ketidakpastian Tugas Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI.....                     | 18 |
| 2.4.3 Kompetensi SDM Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA FMIS.....                        | 20 |
| <br>BAB III METODE PENELITIAN .....                                                                    | 22 |
| 3.1 Rancangan Penelitian .....                                                                         | 22 |
| 3.2 Tempat dan Waktu .....                                                                             | 22 |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                                                                          | 23 |
| 3.3.1 Populasi .....                                                                                   | 23 |
| 3.3.2 Sampel .....                                                                                     | 23 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data .....                                                                        | 24 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data.....                                                                       | 24 |
| 3.6 Definisi Operasional .....                                                                         | 24 |
| 3.6.1 Ketidakpastian Tugas .....                                                                       | 24 |
| 3.6.2 Kompetensi SDM.....                                                                              | 25 |
| 3.6.3 Efektivitas Penerapan SIPD RI .....                                                              | 25 |
| 3.7 Instrumen Penelitian .....                                                                         | 26 |
| 3.8 Analisis Data .....                                                                                | 27 |
| 3.8.1 Pengujian Kualitas Data .....                                                                    | 27 |
| 3.8.2 Pengujian Asumsi Klasik .....                                                                    | 28 |
| 3.8.3 Pengujian Hipotesis.....                                                                         | 30 |
| <br>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....                                                                  | 33 |
| 4.1 Deskripsi Data.....                                                                                | 33 |
| 4.1.1 Deskripsi Kuesioner Penelitian.....                                                              | 33 |
| 4.1.2 Deskriptif Karakteristik Responden.....                                                          | 34 |
| 4.2 Analisis Data .....                                                                                | 37 |
| 4.2.1 Uji Kualitas Data .....                                                                          | 37 |
| 4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....                                                                          | 39 |
| 4.2.3 Uji Hipotesis.....                                                                               | 41 |



|                     |                                                                                                  |    |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.3                 | Pembahasan Hasil Penelitian .....                                                                | 44 |
| 4.3.1               | Pengaruh Ketidakpastian Tugas dan Kompetensi SDM<br>terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI ..... | 45 |
| 4.3.2               | Pengaruh Ketidakpastian Tugas terhadap Efektivitas<br>Penerapan SIPD RI.....                     | 45 |
| 4.3.3               | Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Efektivitas Penerapan<br>SIPD RI .....                          | 46 |
| BAB V PENUTUP ..... |                                                                                                  | 48 |
| 5.1.                | Kesimpulan.....                                                                                  | 48 |
| 5.2.                | Saran.....                                                                                       | 48 |
| DAFTAR PUSTAKA..... |                                                                                                  | 50 |
| LAMPIRAN .....      |                                                                                                  | 53 |



## DAFTAR TABEL

|                                                                | Halaman |
|----------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu .....                          | 15      |
| Tabel 4. 1 Data Hasil Kuesioner .....                          | 33      |
| Tabel 4. 2 Data Jenis Kelamin Responden .....                  | 34      |
| Tabel 4. 3 Data Usia Responden .....                           | 35      |
| Tabel 4. 4 Data Pendidikan Terakhir Responden.....             | 35      |
| Tabel 4. 5 Data Lama Bekerja Responden .....                   | 36      |
| Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas .....                           | 37      |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....                         | 38      |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....                           | 39      |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas .....                   | 40      |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....            | 41      |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....    | 42      |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Signifikansi ANOVA (F) .....             | 43      |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (t)..... | 44      |



## DAFTAR GAMBAR

|                                                | Halaman |
|------------------------------------------------|---------|
| Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran.....            | 17      |
| Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 40      |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                              | Halaman |
|----------------------------------------------|---------|
| Lampiran 1 Biodata.....                      | 54      |
| Lampiran 2 Kuesioner.....                    | 55      |
| Lampiran 3 Output Hasil Pengujian Data ..... | 58      |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sistem pengelolaan keuangan berbasis elektronik yang diterapkan di pemerintah daerah merupakan contoh konkret dari penggunaan teknologi informasi dalam praktek pengelolaan pemerintahan. Pendekatan ini menekankan prinsip-prinsip transparansi, efektivitas, akuntabilitas, dan penyediaan pelayanan publik yang bermutu dan dapat dipercaya. Dalam hal sistem pemerintahan berbasis elektronik, hal ini sejalan dengan Perpres No. 95 Tahun 2018, yang menekankan pentingnya keuangan, data pembangunan, dan kinerja daerah di tingkat nasional guna mendukung proses pengambilan keputusan dan kebijakan pengawasan nasional. Keterpaduan dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan daerah melalui sistem informasi berbasis elektronik memerlukan integritas dan konektivitas yang baik antara aplikasi dan unit organisasi.

Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) menjadi salah satu wujud nyata hasil pengembangan teknologi informasi berbasis elektronik guna membantu pengelolaan keuangan daerah. Sejak dimulainya implementasi aplikasi SIMDA pada tahun 2003, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) telah bekerja untuk mengembangkan sistem ini agar dapat menjadi alat yang membantu meningkatkan akuntabilitas, meningkatkan transparansi, serta kinerja pemerintah dalam mengelola keuangan negara. Sistem Informasi Manajemen Daerah - *Financial Management Information System* (SIMDA FMIS) merupakan versi terbaru dari SIMDA dengan inovasi teknologi berbasis web yang mengintegrasikan SIMDA Keuangan dan SIMDA Perencanaan. Sebelumnya, SIMDA Keuangan versi 2.9.0.0 masih memerlukan penginputan ulang anggaran.



BPKP meluncurkan SIMDA FMIS pada tahun 2020, mengacu pada Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Sebagai akibatnya, keputusan dibuat untuk penggunaan sistem berbasis web yang terintegrasi dengan lembaga kementerian (Rakhmawati, 2022).

Penerapan SIMDA FMIS juga didasarkan pada dua peraturan terbaru yaitu Permendagri No. 77 Tahun 2020 yang memuat Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah dan Keputusan Mendagri Nomor 050-3708 Tahun 2020 menjadi aspek penting yang memuat tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Dalam keputusan tersebut melibatkan pembaruan terhadap kegiatan, sub kegiatan, dan kode rekening dalam Peraturan Kemendagri No. 90 tahun 2019. Kedua peraturan ini tidak hanya mengenai modifikasi pada kodefikasi dan klasifikasi akun, tetapi juga menetapkan persyaratan untuk menyajikan informasi keuangan daerah berbasis web. Hal ini mencakup aliran data dan prosedur kerja, serta penyajian informasi dan laporan secara digital. Oleh karena itu, SIMDA FMIS diharapkan dapat memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan tersebut untuk mendukung pengelolaan keuangan daerah yang efisien dan transparan. Proses implementasi SIMDA FMIS ini telah dimulai sejak tahun 2022.

Disisi lain Kementerian Dalam Negeri (Kemdagri) juga membuat suatu inovasi yaitu Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) dan diatur dalam Permendagri No. 70 Tahun 2019. Pergantian ini diperlukan dalam rangka transisi ke peraturan yang lebih kompleks mencakup data operasional pemerintah daerah, keuangan daerah, dan pembangunan. Tujuannya adalah untuk menyatukan



lemen ini menjadi satu sistem yang terintegrasi. Selain menawarkan  
dalam hal integrasi, sistem ini juga membantu pengawasan serta

pencegahan korupsi agar tercapai efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah melalui pemanfaatan teknologi informasi. Namun, menurut penjelasan Niken Arianti selaku Koordinator Harian Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Staranas PK) pada 18 Oktober 2023 melalui berita SOLOPOSJATENG terdapat tiga daerah seperti Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Pemerintah Kabupaten Mamberamo Raya di Papua, dan Pemerintah Kota Solo yang beralasan sudah memiliki aplikasi sejenis yang dianggap lebih mudah dan lebih baik sehingga tidak menggunakan SIPD. Kemudian, beliau menegaskan kembali bahwa daerah lain juga memiliki aplikasi serupa yang lebih canggih, namun tetap bersedia menggunakan SIPD.

Pemerintah daerah yang tidak melakukan penggantian dari SIMDA FMIS ke SIPD sampai pada tahun 2023 atau bahkan masih menggunakan sistem pendamping lain mencerminkan tantangan dan kompleksitas dalam proses transisi teknologi informasi di tingkat pemerintah daerah. Penyebab hal tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian mengenai penerapan SIPD. Penelitian yang dilakukan oleh Pramana, dkk. (2023) di Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Nganjuk menyebutkan bahwa SIPD masih lemot, kurang efektif dan efisien, serta memerlukan sistem lain untuk digunakan sebagai pendampingnya. Penelitian yang dilakukan oleh Karundeng, dkk. (2021) di BPKAD (Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah) Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro menyebutkan bahwa SIPD total view laporan dalam masih banyak yang belum tersedia khususnya di rencana strategi dan jaringan setempat tidak mendukung sehingga memengaruhi kerja dari sistem ini. Penelitian yang dilakukan oleh Alfani dan Nasution (2022) di Dinas

trian dan Perdagangan Sumatera Utara dengan penelitian yang dilakukan is dan Fadhly (2021) di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten



Aceh Barat memiliki hasil serupa, yaitu bahwa penerapan SIPD membuat pekerjaan pegawai lebih mudah dan cepat, meskipun 60-70% pengguna tersebut masih belum sepenuhnya memahami cara penginputannya dengan jelas sehingga memerlukan pengawasan lebih. Penelitian yang dilakukan oleh Adisi & Sadad (2022) di BPKAD Kabupaten Indragiri Hulu menyebutkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) belum memadai, masih terjadi kesalahan jaringan saat penggunaan SIPD yang menghambat penginputan, dan ada beberapa kegiatan yang belum bisa dilakukan menggunakan SIPD, seperti pembuatan SP2D dan laporan penguji SP2D, sehingga masih menggunakan Sistem Informasi Manajemen Anggaran dan Akuntansi Keuangan Daerah (SIMAKDA) sebagai aplikasi pendamping. Selain itu, saat ingin berdiskusi mengenai kendala SIPD respon dari kantor pusat cukup sulit didapatkan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dilihat pada saat penerapan SIPD masih terdapat kendala dan hambatan teknis.

Sampai pada akhir tahun 2023 pemerintah daerah masih menggunakan SIMDA FMIS atau aplikasi pendamping lainnya bersama dengan SIPD. Namun pada tahun 2024 pemerintah dalam hal ini Kemdagri telah mengamanatkan untuk menggunakan SIPD berbasis *microservices* atau dikenal sekarang sebagai SIPD RI yang telah mendukung proses perencanaan, penganggaran, penatausahaan, akuntansi, dan pelaporan. Hal ini disampaikan melalui Surat Edaran Nomor 600.54/48/SJ tanggal 6 Januari 2023 tentang implementasi SIPD RI. Penerapan SIPD RI ini juga didasarkan pada Perpres No. 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia.

Penerapan SIPD RI sebagai satu sistem dan satu data pengelolaan di daerah memiliki tantangan dalam proses transisi teknologi sama seperti di SIPD sebelumnya. Selain itu, adanya ketidaksiapan infrastruktur



teknologi informasi berupa akses SIPD RI yang masih lemot, koneksi internet yang tidak stabil, dan fitur-fitur yang belum sempurna. Hal ini diungkap melalui website resmi Stranas PK pada 1 Februari 2023.

Pemerintah daerah Wakatobi menjadi entitas yang menerapkan SIPD sejak 2021 yang saat itu masih didampingi dengan SIMDA/SIMDA FMIS sampai pada sistem tersebut dikenal sebagai SIPD RI. Berdasarkan observasi penerapan SIPD RI di Pemerintah Kabupaten Wakatobi menghadapi masalah tidak adanya pelatihan tentang penggunaan SIPD RI. Tidak sederhananya proses administrasi pembuatan SPP Gaji dimana nominal-nominal item pemotongan seperti BPJS Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Iuran Wajib Pegawai (yaitu, IWP 1% dan IWP 8%) harus diinput secara manual. Data tersebut diperoleh dari slip pembayaran di Bank BPD untuk memperoleh nominal JKK dan JKM dan e-billing di aplikasi Modul Penerimaan Negara (MPN) yang telah dibuat sebelumnya untuk memperoleh nominal BPJS Kesehatan, IWP 1%, dan IWP 8%. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat proses administrasi yang tidak sederhana dan dapat dirasakan oleh daerah lain karena merupakan satu sistem yang sama sehingga dapat menghambat efisiensi birokrasi serta pengelolaan yang lebih baik.

Adanya beberapa kendala tersebut maka dapat menghambat efektivitas penerapan SIPD RI. Penting juga untuk mencatat bahwa tingkat ketidakpastian tugas turut memengaruhi efektivitas penerapan SIPD RI. Ketidakpastian tugas memiliki dampak negatif atau bersifat berbanding terbalik terhadap kinerja SIA (Sistem Informasi Akuntansi). Sebagai hasilnya, ketidakpastian tugas yang rendah dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja SIA (Andika, dkk., 2021).



lain ketidakpastian tugas, perhatian utama juga perlu diberikan pada SDM yang menggunakan aplikasi SIPD RI, karena merupakan variabel kunci yang

mendukung keberhasilan penerapan SIPD RI secara efektif. Tidak hanya melibatkan jumlah sumber daya, tetapi juga mengedepankan kompetensi SDM sebagai aspek yang krusial dalam mengukur kesuksesan penerapan SIPD RI. Temuan oleh Setiawan (2022) menyimpulkan bahwa tingkat kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD).

Penelitian yang mengeksplorasi pengaruh ketidakpastian tugas terhadap efektivitas penerapan SIPD RI mengacu pada penelitian Andika, dkk. (2021). Kesimpulan dari penelitiannya yaitu bahwa ketidakpastian tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIA. Penelitian Yanti dan Putra (2021) juga memiliki hasil yang serupa yaitu ketidakpastian tugas memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja SIA. Namun, temuan dari Wijaya (2021) didapatkan hasil bahwa ketidakpastian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem akuntansi manajemen. Sedangkan penelitian yang menitikberatkan pada hubungan kompetensi SDM terhadap efektivitas penerapan SIPD RI mengacu pada studi Setiawan (2022). Kesimpulan dari penelitiannya menunjukkan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap penerapan SIPKD. Temuan Zahara, dkk. (2023), juga memiliki hasil yang serupa bahwa pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas SIA memiliki hasil positif dan signifikan. Serta terdapat temuan dari Animah, dkk. (2020) bahwa kompetensi SDM dan kualitas laporan keuangan tidak berpengaruh signifikan.

Adanya inkonsistensi hasil penelitian dari tinjauan empiris yang dilakukan oleh peneliti, perbedaan variabel dan lokasi penelitian ini menciptakan kerangka penelitian yang unik, menjustifikasikan keberlanjutan, dan pembeda dengan

terdahulu. Perbedaan variabel mencakup penggunaan variabel  
(variabel Y), yang tidak digunakan seperti pada penelitian sebelumnya.



Selanjutnya, penelitian ini juga membedakan lokasi penelitiannya dengan peneliti sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan memuat mengenai alasan serta urgensi penelitian, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh ketidakpastian tugas dan kompetensi SDM terhadap efektivitas penerapan SIPD RI yang kemudian diwujudkan dalam judul “Pengaruh Ketidakpastian Tugas dan Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI Pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacu pada konteks latar belakang yang telah dijelaskan, berikut permasalahan yang menjadi fokus utama peneliti.

1. Apakah ketidakpastian tugas berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIPD RI pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi?
2. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIPD RI pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada konteks latar belakang yang telah dijelaskan, tujuan penelitian dirincikan sebagaimana berikut ini.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ketidakpastian tugas terhadap efektivitas penerapan SIPD RI pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas penerapan SIPD RI pada Pemerintah Kabupaten Wakatobi.



#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti mengharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan memberikan manfaat sebagaimana berikut ini.

##### **1.4.1 Kegunaan Akademis**

Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi akademis yang berguna dan memberi pembaca pemahaman menyeluruh tentang variabel-variabel yang memengaruhi efektivitas penerapan SIPD RI di lingkungan pemerintah daerah.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktisi**

###### **1. Manfaat Bagi Pemerintah Daerah**

Peneliti berharap bahwa temuan dari penelitian ini dapat dirasakan oleh pemerintah daerah melalui peningkatan kesadaran mengenai ketidakpastian tugas dan peningkatan kompetensi SDM. Sehingga, diharapkan pemerintah daerah dapat menggunakan dan memanfaatkan SIPD RI secara lebih efektif.

###### **2. Manfaat Bagi Pengguna SIPD RI**

Peneliti berharap bahwa temuan dari penelitian ini dapat memotivasi pengguna untuk senantiasa meningkatkan pengetahuannya mengenai penggunaan aplikasi SIPD RI sehingga dapat memaksimalkan efektivitas penerapan SIPD RI.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kecamatan Wangi-Wangi dan Wangi-Wangi Selatan, Kabupaten Wakatobi, khususnya di beberapa OPD-nya. Data dikumpulkan secara melalui survey menggunakan kuesioner untuk mengetahui tanggapan



responden mengenai ketidakpastian tugas, kompetensi SDM, dan efektivitas penerapan SIPD RI pada pemerintah Kabupaten Wakatobi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini mencakup beberapa bab dengan fokus pada berbagai aspek. Berikut uraian setiap bagian dari sistematika penulisan tersebut.

Bab pertama yaitu bagian pendahuluan. Mengulas beberapa aspek penting, yaitu: latar belakang yang memuat mengenai konteks atau alasan dibuatnya penelitian mengenai masalah efektivitas penerapan SIPD RI. Selain itu, dalam bagian ini juga memuat rumusan masalah, tujuan penelitian yang hendak dicapai, kegunaan penelitian yang menyebutkan dampak atau kontribusi setelah dilakukannya penelitian bagi pemerintah daerah dan pengguna SIPD RI, ruang lingkup penelitian yang menyebutkan OPD di Kabupaten Wakatobi sebagai tempat dilakukannya penelitian, serta sistematika penulisan untuk menyusun dan mengorganisir penelitian terkait pengaruh ketidakpastian tugas dan kompetensi SDM terhadap efektivitas dari penerapan SIPD RI secara teratur.

Bab kedua yaitu bagian tinjauan pustaka. Bab ini mengulas beberapa aspek penting, yaitu: kajian teori yang memuat beberapa teori pendukung penelitian, penelitian terdahulu yang meninjau hasil-hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran yang menyusun struktur pemikiran peneliti, dan hipotesis penelitian yang menyajikan asumsi penelitian terkait pengaruh ketidakpastian tugas dan kompetensi SDM terhadap efektivitas dari penerapan SIPD RI.

Bab ketiga yaitu bagian metode penelitian. Bab ini mengulas beberapa penting, yaitu: rancangan penelitian yang menjelaskan rencana langkah-langkah penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang memuat



bentuk data dan lokasi data penelitian, teknik pengumpulan data yang mendeskripsikan cara mengumpulkan informasi, definisi operasional yang memberikan definisi setiap variabel yang diamati, instrumen penelitian yang menjelaskan alat atau metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang menguraikan cara menganalisis data yang terkumpul sehingga diketahui bagaimana pengaruh ketidakpastian tugas dan kompetensi SDM terhadap efektivitas dari penerapan SIPD RI.

Bab keempat yaitu bagian hasil dan pembahasan. Bab ini menjabarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan metode pengujian yang sesuai dengan penelitian.

Bab kelima yaitu bagian penutup. Bab ini mengulas mengenai rangkuman atas hasil penelitian dan saran-saran dari peneliti untuk dikomunikasikan kepada peneliti selanjutnya.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kajian Teori

##### 2.1.1 Teori Kontigensi

Teori kontigensi, seperti yang dikembangkan oleh Fred Fiedler adalah pendekatan ilmu manajemen yang menekankan efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi tertentu. Pendekatan kontigensi dalam sistem akuntansi didasarkan pada keyakinan bahwa tidak ada sistem akuntansi yang bisa secara universal atau sempurna diterapkan di semua situasi, melainkan tergantung pada kondisi khusus di mana perusahaan berada (Otley dalam Wijaya, 2021). Oleh karena itu, teori ini perlu mengidentifikasi aspek-aspek tertentu dari sistem akuntansi di mana kondisi bisa didefinisikan dengan jelas dan sistem dapat diujicobakan dalam situasi yang tepat. Menurut Fisher (1998) dalam Purwanti dan Zulaikha (2006) terdapat lima variabel kontigensi yang dapat terjadi dalam suatu sistem pengendalian manajemen sebuah organisasi, yaitu:

1. Variabel yang terkait dengan unsur ketidakpastian (*uncertainly*). Bersumber dari ketidakpastian tugas dan lingkungan.
2. Variabel yang terkait dengan teknologi dan interdependensi perusahaan. Teknologi disini dapat berupa *hardware* dan *software* sedangkan interdependensi perusahaan berupa *pooled*, *sequential*, dan *reciprocal*.
3. Variabel yang terkait dengan industri, perusahaan, dan unit bisnis. Misalnya diversifikasi, struktur, dan ukuran organisasi.
4. Variabel misi dan strategi kompetitif.



variabel terkait dengan faktor-faktor observasi. Faktor-faktor dapat ini meliputi pengukuran, evaluasi dan umpan balik terhadap aktivitas personal

dan hasil (*outcome*) dalam sistem pengendalian manajemen (Thompson, 1967 dan Ouchi, 1977)

### 2.1.2 SIPD RI

Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) merupakan salah satu sistem pengelolaan keuangan berbasis elektronik yang dikembangkan oleh Kementerian Dalam Negeri. Penerapan sistem ini telah diatur oleh Permendagri No. 70 Tahun 2019 dan berlaku sejak 27 September 2019. Menurut Permendagri No. 70 Tahun 2019 SIPD merupakan pengelolaan informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah, dan informasi pemerintah daerah lainnya yang saling terhubung untuk dimanfaatkan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah. Adapun yang dapat mengakses sistem ini, yaitu: bendahara umum daerah, kuasa bendahara umum daerah, bendahara penerimaan, bendahara pengeluaran, bendahara khusus, bendahara pengeluaran pembantu, fungsi akuntansi SKPD, fungsi akuntansi SKPKD, kuasa pengguna anggaran, PPK SKPD, PPK unit SKPD, PPTK.

SIPD sendiri terus dikembangkan sejak diluncurkan pada tahun 2019 untuk mendukung pengelolaan keuangan daerah. Hasil dari peningkatan performa dari sistem tersebut adalah dengan adanya SIPD yang berbasis *microservices* yang telah dilaksanakan *soft launching* SIPD sebagai aplikasi umum SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) pada tanggal 10 Desember 2022. Dengan adanya hal tersebut, maka pada tahun 2024 sejak dikeluarkannya surat edaran No. 600.5.4/48/SJ, seluruh pemerintah daerah diamanatkan untuk menggunakan aplikasi terbaru yang dikenal sebagai SIPD RI untuk menyusun dokumen

iaan, penganggaran, penatausahaan, akuntansi, dan pelaporan.



SIPD RI yang telah menjadi aplikasi umum menjadi satu-satunya sistem dan menggantikan aplikasi sejenisnya yang telah mengintegrasikan data antar kementerian dan lembaga di pusat serta integrasi data dari desa hingga pusat. Integrasi pada sistem ini selaras dengan Perpres No. 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dan dan Perpres No. 39 Tahun 2019 Tentang Satu Data Indonesia. Penerapan sistem ini diharapkan dapat membantu pengelolaan keuangan daerah yang lebih akuntabel, transparan, efektif dan efisien. Selain, itu sistem ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengawasan atas pengelolaan keuangan daerah.

Adapun dasar hukum penerapan SIPD RI ini, yaitu:

1. UU 23 Tahun 2014 Pasal 391 dan Pasal 395
2. Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang SPBE Pasal 7
3. Peraturan Presiden No. 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia Pasal 2
4. Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (STRANAS PK)
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 70 Tahun 2019
6. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 823 Tahun 2023

### **2.1.3 Ketidakpastian Tugas**

Ketidakpastian tugas didefinisikan oleh Andika, dkk. (2021) sebagai spesifikasi tugas yang tidak jelas atau membingungkan. Tingkat kinerja suatu sistem informasi dapat terpengaruh oleh tingkat ketidakpastian tugas. Semakin tinggi tingkat kepastian tugas, semakin sulit bagi seseorang untuk berhasil bekerja.

1, individu akan lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih



mudah dan meningkatkan kinerjanya secara efektif, jika tingkat ketidakpastian tugas rendah (Suleman dan Kusnandar, 2017).

Ketidakpastian tugas muncul akibat adanya ambiguitas dan tugas-tugas dengan struktur yang lemah. Ketidakpastian tugas relatif tinggi untuk setiap tugas yang penyelesaiannya kurang jelas dan relatif lebih rendah untuk setiap tugas yang terstruktur dan berpola (Andika, dkk., 2021). Dalam konteks tugas-tugas yang tidak terstruktur dan membingungkan, dampaknya dapat dirasakan dalam kinerja pengguna yang kurang optimal dan gangguan pada sistem informasi yang pada akhirnya akan diikuti dengan penurunan kinerja organisasi.

#### **2.1.4 Kompetensi SDM**

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen krusial dari sebuah organisasi, maka sangat penting untuk memastikan bahwa manajemen SDM dilakukan sebaik mungkin untuk memaksimalkan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi SDM mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, karakteristik kepribadian, dan kemampuan yang memengaruhi kinerja individu (Mangkunegara, 2012). Menurut Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 14 Tahun 2011, kompetensi SDM adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Keberhasilan pencapaian tujuan dan target akhir yang telah ditetapkan sangat bergantung terhadap tingkat kompetensi SDM; ketidakmampuan dapat menghambat pencapaian tujuan dan target tersebut.

Yusup (2021) mendefinisikan kompetensi secara umum sebagai gabungan pengetahuan, sifat, dan keterampilan yang ditunjukkan melalui perilaku kinerja



dan dapat diukur, diamati, serta dinilai. Yusup (2021) mengelompokkan kompetensi menjadi dua kategori, yaitu:

1. *Soft Competency*. Terkait erat dengan kemampuan mengelola hubungan interpersonal, prosedur pekerjaan, serta mendorong terjalinnya interaksi antar individu. Contohnya: komunikasi, hubungan antar pribadi, dan kepemimpinan,
2. *Hard Competency*. Terkait dengan teknis pekerjaan atau kemampuan fungsional yang ditekuni. Contohnya: teknik elektro, riset pasar, analisis keuangan, dan lain-lain.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Meninjau beberapa studi sebelumnya telah menjadi inisiatif peneliti untuk memperoleh perbandingan dan inspirasi baru, membuka peluang untuk penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, peneliti secara singkat menyajikan beberapa temuan dari studi sebelumnya di bagian ini menggunakan tabel.

**Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu**

| <b>Nama,<br/>Tahun</b> | <b>Judul</b>                                                                                                                                                             | <b>Hasil</b>                                                                                                                                                                                          |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Andika,<br>dkk., 2021  | Pengaruh Kecanggihan<br>Teknologi Informasi,<br>Partisipasi<br>Manajemen dan Kompetensi<br>Sumber Daya Manusia<br>Terhadap<br>Efektivitas Sistem Informasi<br>Akuntansi. | Nilai koefisien parameter<br>ketidakpastian tugas sebesar<br>0,085 menunjukkan bahwa<br>ketidakpastian tugas terhadap<br>kinerja sistem informasi<br>akuntansi tidak memiliki<br>pengaruh signifikan. |
| Yanti dan<br>Putra,    | Pengaruh Kemampuan Teknik<br>Pemakai Sistem<br>Informasi Akuntansi dan<br>Ketidakpastian Tugas<br>Terhadap Kinerja SIA dengan                                            | Ketidakpastian tugas terhadap<br>kinerja SIA memiliki pengaruh<br>positif, namun tidak signifikan.<br>Semakin membingungkan                                                                           |



|                      |                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung)                                             | tugas, maka semakin berkurang kinerja SIA.                                                                                                                                                                             |
| Wijaya, 2021         | Pengaruh Desentralisasi dan Ketidakpastian Tugas Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Intervening                                           | Ketidakpastian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem akuntansi manajemen.                                                                                                                           |
| Zahara, dkk., 2023   | Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi                                    | Pengaruh kompetensi SDM terhadap Efektivitas SIA memiliki hasil positif signifikan.                                                                                                                                    |
| Setiawan, 2020       | Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Pimpinan dan Perangkat Pendukung (Teknologi Informasi) Terhadap Penerapan SIPKD (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu) | Dengan melakukan pengujian hipotesis dan didukung dengan responden yang rata-rata memiliki pendidikan sarjana S1 yakni sebesar 52,11%, disimpulkan kompetensi SDM terhadap SIPKD memiliki pengaruh positif signifikan. |
| Paranoan, dkk., 2019 | Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.                                                          | Kompetensi SDM menunjukan pengaruh positif signifikan terhadap efektivitas penerapan SIA, yang menggambarkan kondisi jika kompetensi SDM baik maka efektivitas penerapan SIA-nya juga akan baik.                       |



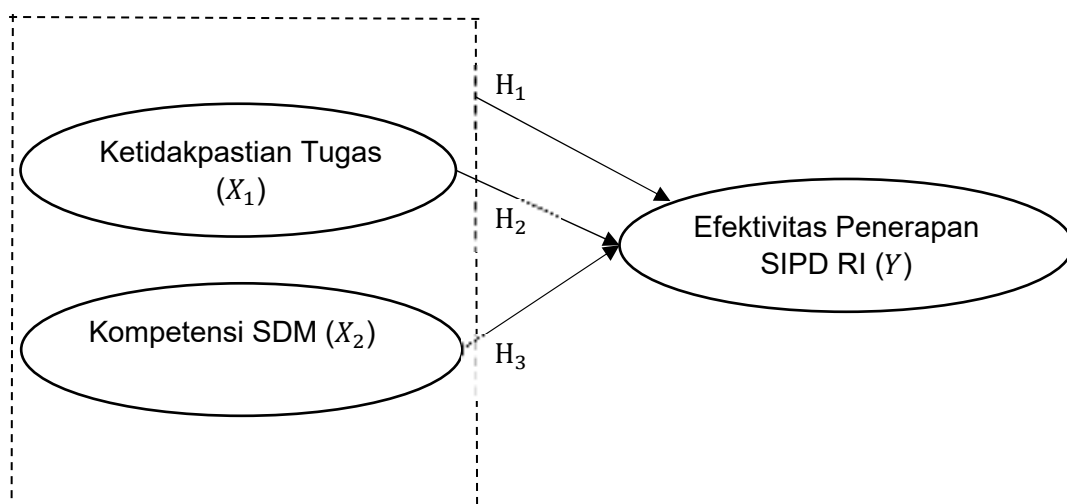
|                       |                                                                                                                    |                                                                                                     |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Animah,<br>dkk., 2020 | Pengaruh Kompetensi Sumber<br>Daya Manusia dan Sistem<br>Informasi Akuntansi Terhadap<br>Kualitas Laporan Keuangan | Kompetensi SDM terhadap<br>kualitas laporan keuangan tidak<br>memiliki pengaruh yang<br>signifikan. |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|

Sumber: Diolah dari Berbagai Sumber, 2023

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Dengan merujuk pada konteks permasalahan, teori-teori yang menjadi dasar, dan beberapa hasil penelitian sebelumnya, berikut kerangka pemikiran penelitian ini.

**Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran**



Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

## 2.4 Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Ketidakpastian Tugas dan Kompetensi SDM Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI

Pendekatan kontigensi dalam sistem akuntansi didasarkan pada keyakinan tidak ada sistem akuntansi yang bisa secara universal atau sempurna di semua situasi, melainkan tergantung pada kondisi khusus di mana



perusahaan berada (Otley dalam Wijaya, 2021). Dalam konteks penerapan SIPD RI, efektivitasnya tergantung pada faktor situasional tertentu, seperti ketidakpastian tugas dan kompetensi SDM. Ketidakpastian tugas didefinisikan oleh Andika, dkk. (2021) sebagai spesifikasi tugas yang tidak jelas atau membingungkan. Dapat diartikan juga, ketidakpastian tugas mengacu pada sejauh mana tugas-tugas yang dihadapi dalam konteks penerapan SIPD RI jelas atau tidak, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas karena dapat menciptakan hambatan dan kesulitan dalam penerapan sistem tersebut. Di sisi lain, Menurut Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 14 Tahun 2011, kompetensi SDM adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Dapat diartikan juga, kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku pada pegawai untuk dimanfaatkan dalam mengatasi tantangan yang muncul selama proses penerapan SIPD RI. Teori kontigensi juga menyoroti pentingnya pengelolaan ketidakpastian tugas, SDM yang kompeten mungkin cenderung lebih mampu mengatasi tantangan dan ketidakpastian yang mungkin selama penerapan SIPD RI, seperti masalah teknis, perubahan kebijakan, atau kebutuhan akan penyesuaian proses kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut ini adalah hipotesis ketiga dalam penelitian ini:

**H<sub>1</sub>: Ketidakpastian Tugas dan Kompetensi SDM Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI**

#### **2.4.2 Ketidakpastian Tugas Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI**



ori kontigensi, seperti yang dikembangkan oleh Fred Fiedler adalah an ilmu manajemen yang menekankan efektivitas kepemimpinan

tergantung pada situasi tertentu. Pendekatan kontigensi dalam sistem akuntansi didasarkan pada keyakinan bahwa tidak ada sistem akuntansi yang bisa secara universal atau sempurna diterapkan di semua situasi, melainkan tergantung pada kondisi khusus di mana perusahaan berada (Otley dalam Wijaya, 2021). Berdasarkan teori kontigensi, efektivitas penerapan SIPD RI akan dipengaruhi oleh sejumlah faktor situasional, termasuk ketidakpastian tugas. Ketidakpastian tugas didefinisikan oleh Andika, dkk. (2021) sebagai spesifikasi tugas yang tidak jelas atau membingungkan. Jika situasi menunjukkan dimana tugas-tugas yang dihadapi pegawai pemerintah daerah cenderung tidak jelas atau membingungkan maka akan berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SIPD RI. Lebih khusus lagi, ketidakpastian tugas yang tinggi akan menyebabkan penurunan efektivitas penerapan SIPD RI, sedangkan ketidakpastian tugas yang rendah akan meningkatkan efektivitas penerapan SIPD RI.

Penelitian yang dilakukan oleh Andika, dkk. (2021) sejalan dengan Yanti dan Putra (2021) bahwa ketidakpastian tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SIA. Namun, berbeda dengan hasil temuan Wijaya (2021) bahwa ketidakpastian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap SAM.

Pengujian yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan dikarenakan karyawan memiliki kejelasan dalam tugas, langkah-langkah kerja yang terdefinisi dengan baik, tugas utama yang jelas, dan pelaksanaan pekerjaan yang rutin, yang semuanya berkontribusi positif terhadap kinerja SIA. Berdasarkan teori dan hasil tinjauan empiris yang inkonsistensi atas variabel ketidakpastian tugas dan hanya difokuskan pada sistem yang general, mendorong peneliti untuk menggali lebih lanjut pada SIPD RI. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini:

**dakpastian Tugas Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan**



### 2.4.3 Kompetensi SDM Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan SIMDA FMIS

Pendekatan kontigensi dalam sistem akuntansi didasarkan pada keyakinan bahwa tidak ada sistem akuntansi yang bisa secara universal atau sempurna diterapkan di semua situasi, melainkan tergantung pada kondisi khusus di mana perusahaan berada (Otley dalam Wijaya, 2021). Dalam konteks penerapan SIPD RI, kompetensi SDM dapat dianggap sebagai karakteristik situasi khusus yang memengaruhi penerapan sistem. Hal ini karena dalam teori kontigensi juga menyoroti pentingnya pengelolaan ketidakpastian. SDM yang kompeten cenderung lebih mampu mengatasi tantangan dan ketidakpastian yang mungkin selama penerapan SIPD RI, seperti masalah teknis, perubahan kebijakan, atau kebutuhan akan penyesuaian proses kerja. Selain itu juga, teori ini menekankan peran penting kepemimpinan dalam mengelola situasi yang kompleks atau berubah-ubah. SDM yang memiliki kompetensi dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan mungkin lebih mampu mengarahkan implementasi SIPD RI dengan efektif, memastikan bahwa sumber daya yang tepat dialokasikan.

Temuan serupa terdapat dalam penelitian Zahara, dkk. (2023) dan Paranoan, dkk. (2019), menyampaikan jika kompetensi SDM terhadap efektivitas SIA memiliki pengaruh positif signifikan. Menurut penelitian Setiawan (2020) juga memperlihatkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap implementasi SIPKD di pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu. Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikatakan bahwa SDM dengan memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mampu memanfaatkan SIPKD dengan lebih efektif. Namun, berbeda dengan hasil temuan Animah, dkk. (2020) bahwa kompetensi SDM dan kualitas laporan

1 tidak memiliki pengaruh signifikan.



Kompetensi SDM memainkan peran penting untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi, hal ini ditinjau dari beberapa temuan penelitian yang signifikan dan berpengaruh antara SDM dan efektivitas sistem informasi. Oleh karena itu, keberadaan individu yang memiliki kompetensi yang memadai menjadi suatu keharusan untuk menciptakan SIA yang unggul, khususnya pada pemanfaatan teknologi informasi (Zahara, dkk., 2023). Berdasarkan teori dan hasil tinjauan empiris yang inkonsistensi atas variabel kompetensi SDM dan hanya difokuskan pada secara umum maupun laporan keuangan, mendorong peneliti untuk mengarahkan penelitian tersebut pada SIPD RI. Dengan demikian, berikut ini adalah hipotesis kedua dalam penelitian ini:

**H<sub>3</sub>: Kompetensi SDM Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan SIPD RI**

