

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Achievement Motivation Models*

Achievement motivation models merupakan teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland pada tahun 1961 dalam buku *The Achieving Society*. *Achievement motivation models* menjelaskan dan memprediksi perilaku dan kinerja berdasarkan kebutuhan seseorang untuk prestasi, kekuasaan atau afiliasi. Mc Clelland membagi motif seseorang dalam berbagai derajat kebutuhan mereka, yaitu kebutuhan untuk prestasi, kekuasaan dan afiliasi. Setiap individu akan memiliki karakteristik yang berbeda tergantung dari motif kebutuhan yang dominan yang mereka miliki. Akan tetapi setiap orang tidak hanya memiliki satu motif kebutuhan akan tetapi kombinasi dari ketiga kebutuhan yang ada.

Kebutuhan prestasi menurut Daft dalam (Kayati : 2016) adalah keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit, mencapai standar keberhasilan yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang kompleks, dan mengungguli orang lain. Peserta didik yang memiliki kebutuhan prestasi akan mencari tujuan yang realistis tetapi menantang, serta dapat menguasai materi dan tugas dengan baik dengan segala upaya.

Kebutuhan untuk kekuasaan atau power menurut Mc Clelland dalam (Kayati : 2016) merupakan suatu keprihatinan karena kebutuhan untuk kekuasaan merupakan kontrol atau cara mempengaruhi seseorang. Arti kata lain kebutuhan kekuasaan merupakan perhatian sadar untuk mempengaruhi orang lain, bertanggung jawab untuk orang lain, memiliki kewenangan atas orang lain, mencari posisi otoritas, dan memiliki keinginan untuk menjadi berpengaruh didalam kelas atau sekolah.

Kebutuhan afiliasi menurut Lussier dan Achua dalam Kayati (2016) merupakan kebutuhan untuk mengembangkan, memelihara dan memulihkan hubungan

dengan teman. Peserta didik yang memiliki kebutuhan afiliasi memiliki keinginan untuk membentuk hubungan pribadi yang erat, menghindari konflik dan membangun persahabatan yang hangat dengan teman.

Implikasi teori yang dapat dijelaskan adalah, jika karyawan diberikan pelatihan maka akan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Karyawan memiliki kebutuhan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan, maka tidak hanya pelatihan yang diberikan kejelasan tujuan juga mempengaruhi karyawan untuk mencapai prestasi dalam mencapai tujuan. Teori ini memprediksikan perilaku dan kinerja karyawan berdasarkan kebutuhan seseorang untuk mendapatkan prestasi.

Teori *Achievement Motivation Models* menjadi teori rujukan dalam penelitian ini. Teori ini membantu karyawan dan manajer untuk mengetahui kebutuhan apa yang paling dominan pada diri karyawan untuk mencapai tugasnya dengan baik. Dengan mengetahui orientasi tujuan berprestasinya peserta didik akan semakin termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut sehingga akan berdampak pada usaha yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan tersebut dan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

2.2 Model Path Goal

Teori *path-goal* atau *House's path goal theory* dikembangkan oleh Robert J. House dan berakar pada teori ini dipengaruhi oleh model teori yang dikembangkan Victor Vroom dan juga Martin G. Evans. Teori ini didasarkan pada premis bahwa persepsi karyawan tentang harapan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh perilaku seorang pemimpin. Para pemimpin membantu bawahan terhadap pemenuhan akan penghargaan dengan memperjelas tujuan dan menghilangkan hambatan kinerja. Pemimpin melakukannya dengan memberikan informasi, dukungan, dan sumber daya lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas. Kata lain kepuasan atas kebutuhan mereka

bergantung atas kinerja efektif, dan arahan, bimbingan, pelatihan, dan dukungan yang diperlukan.

Teori *path-goal* menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan, kepuasan dan kinerjanya (Luthans, 2006). Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa inti dari *path goal theory* adalah bahwa merupakan tugas pemimpin untuk memberikan informasi dan dukungan yang dibutuhkan kepada pengikut agar mereka bisa mencapai berbagai tujuan. Istilah *path goal* berasal dari keyakinan bahwa para pemimpin yang efektif semestinya bisa menunjukkan jalan guna membantu pengikut-pengikutnya mendapatkan hal-hal yang dibutuhkan demi pencapaian tujuan kerja dan mempermudah perjalanan serta menghilangkan berbagai rintangannya.

Al-Gattan (1985) dalam kayati 2016 menyatakan bahwa pada bentuk aslinya *path-goal theory* menguraikan dua tipe kepemimpinan yaitu kepemimpinan suportif dan direktif namun dalam perkembangannya teori tersebut menguraikan empat tipe kepemimpinan yaitu: *suportif*, *direktif*, *partisipatif* dan kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian. Siverthorne (2001) dalam kayati 2016 menyatakan bahwa model *pathgoal* menganjurkan kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar:

1. Fungsi pertama adalah memberi kejelasan alur (*direktif*). Maksudnya, seorang pemimpin harus mampu membantu bawahannya dalam memahami bagaimana cara kerja yang diperlukan di dalam menyelesaikan tugasnya.
2. fungsi kedua adalah meningkatkan jumlah hasil (*reward*) bawahannya dengan memberi dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka (*suportif*).

Dasar teori ini adalah bahwa merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang di butuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Istilah *path goal* ini dating dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif memperjelas jalur untuk membantu anggotanya dari awal sampai ke pencapaian tujuan mereka, dan

menciptakan penelusuran di sepanjang jalur yang lebih mudah dengan mengurangi hambatan dan *pitfalls*.

Model kepemimpinan *path-goal* berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. Menurut model ini, pemimpin menjadi efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya. Teorinya disebut sebagai *path-goal* karena memfokuskan pada bagaimana pimpinan mempengaruhi persepsi pengikutnya pada tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalan untuk menggapai tujuan. Model *path-goal* menjelaskan bagaimana seorang pimpinan dapat memudahkan bawahan melaksanakan tugas dengan menunjukkan bagaimana prestasi mereka dapat digunakan sebagai alat mencapai hasil yang mereka inginkan. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) menjelaskan bagaimana sikap dan perilaku individu dipengaruhi oleh hubungan antara usaha dan prestasi (*path-goal*) dengan valensi dari hasil (*goal attractiveness*). Individu akan memperoleh kepuasan dan produktif ketika melihat adanya hubungan kuat antara usaha dan prestasi yang mereka lakukan dengan hasil yang mereka capai dengan nilai tinggi. Model *path-goal* juga mengatakan bahwa pimpinan yang paling efektif adalah mereka yang membantu bawahan mengikuti cara untuk mencapai hasil yang bernilai tinggi.

2.3 Faktor Keprilakuan Organisasi

Menurut Lubis (2011) Perilaku organisasi adalah studi yang menyelidiki bagaimana individu-individu, kelompok-kelompok, serta struktur mempengaruhi dan dipengaruhi dalam organisasi. Tampubolon (2004) mengungkapkan perilaku keorganisasian merupakan studi mengenai perilaku manusia dalam organisasi yang mana dengan menggunakan ilmu pengetahuan tentang bagaimana manusia bertindak dalam organisasi. Perilaku organisasi ini mendasar pada analisis terhadap manusia yang ditujukan bagi kemanfaatan orang. Secara singkat Luthans (2005) mengemukakan Perilaku organisasi sebagai pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi. Sikap seseorang dalam merespon suatu inovasi seperti diimplementasikannya Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

berbeda-beda. Faktor lingkungan organisasi dapat mempengaruhi jalannya implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yang baru. Perilaku organisasi adalah studi sistematis tentang tindakan dan sikap yang ditujukan oleh orang-orang yang diimplementasikan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kesuksesan implementasi tersebut. Faktor lingkungan organisasi yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi pelatihan, kejelasan tujuan serta dukungan atasan.

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi (Thoha (2010:5).

Faktor organisasi dalam kegunaan sistem ada tiga aspek, meliputi dukungan atasan, kejelasan tujuan, dan pelatihan. Faktor-faktor tersebut didefinisikan sebagai berikut :

2.3.1 Dukungan Atasan

Menurut Nasution, 1994 dalam Latifah (2007), dukungan atasan dapat diartikan sebagai keterlibatan atasan dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Atasan dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam implementasi.

Menurut Ikhsan (2005), dukungan manajemen puncak/atasan merupakan suatu faktor penting yang menentukan efektifitas penerimaan sistem informasi dalam organisasi. Beberapa alasan mengapa keterlibatan manajemen puncak dalam pengembangan sistem merupakan hal yang penting, yaitu: Pengembangan sistem merupakan bagian yang terintegrasi dengan perencanaan perusahaan. Manajemen puncak (atasan) mengetahui rencana perusahaan sehingga sistem yang dikembangkan seharusnya sesuai dengan rencana perusahaan dan dengan demikian sistem yang baru akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Dessler (2008) sebuah organisasi dapat dikatakan solid bila terjadi hubungan dinamis antara karyawan dengan karyawan lain, serta hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Kegiatan atau perilaku bekerja yang saling mendukung antara satu dengan yang lain akan membentuk kerja sama tim yang solid sehingga tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dapat direalisasikan dengan baik. Untuk mengukur dukungan atasan maka digunakan indikator yang diadopsi dari Kayati (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Partisipasi atasan dalam bekerja, merupakan tindakan nyata dari atasan yang ikut bekerja bersama sama anggota organisasi lainnya.
2. Motivator yaitu mendorong bawahannya untuk dapat mencapai sasaran yang telah disepakati
3. Reward yaitu penghargaan yang diberikan atasan ketika bawahannya dapat mencapai sasaran atau target yang direncanakan.

2.3.2 Kejelasan Tujuan

Tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tujuan dari anggota organisasi yang dominan, yang secara kolektif mempunyai kendali yang mencukupi atas sumber daya organisasi untuk membuat komitmen atas arah tertentu. Tujuan dipandang sebagai suatu kesepakatan yang kompleks, yang kadang kala mencerminkan kebutuhan individual dan tujuan pribadi yang saling bertentangan dari anggota organisasi yang dominan. Menurut Gibson (1993) dalam Latifah (2007), kejelasan tujuan merupakan apa yang ingin dicapai oleh seseorang atau organisasi. Kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem, karena individu dengan suatu kejelasan tujuan akan lebih dapat memahami bagaimana cara mereka dalam mencapai target untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki.

Menurut Robbins (2003) dalam Carolina (2013) kejelasan tujuan dalam organisasi pemerintah dapat terlihat dari visi dan misi organisasi terkait. Kegunaan SAKD merupakan bagian dari tujuan organisasi pemerintah daerah untuk menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas. Menurut Handoko (2001)

dalam Latifah (2007) kejelasan tujuan memperlihatkan transparansi di dalam sebuah organisasi, yang memperlihatkan alur yang harus dilalui atau dicapai seluruh anggota organisasi dalam bekerja. Kejelasan tujuan memperlihatkan keseriusan organisasi dalam mencapai visi demi terjaganya eksistensi organisasi dimasa depan. Untuk mengukur kejelasan tujuan maka digunakan indicator yang diadopsi dari kayati (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Transparansi sasaran yaitu keterbukaan di dalam perusahaan kepada setiap anggota organisasi tentang adanya sebuah tujuan yang harus dicapai
2. Perencanaan yaitu rangkaian kegiatan atau prosedur yang dapat dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan
3. Target yaitu standar sasaran yang dibebankan kepada masing-masing anggota organisasi.
4. Pengawasan yaitu proses pengamatan yang dilakukan manajemen terhadap anggota organisasi dalam mencapai tujuan
5. Sanksi yaitu hukuman yang diberikan kepada karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur atau standar yang diharuskan perusahaan.

2.3.3 Pelatihan

Menurut Boudreau 1992 dalam (Janiwarti, 2005), Pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku, pengetahuan dan motivasi dari karyawan saat ini, untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik karyawan dan syarat-syarat yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Pelatihan adalah kegiatan dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu. Secara umum tujuan suatu pelatihan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap karyawan yang ada dan diharapkan baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan perusahaan.

Pelatihan ditunjukkan kepada semua karyawan, baik karyawan lama ataupun karyawan baru, bagi karyawan baru pelatihan dilakukan guna meningkatkan wawasan karyawan untuk dapat mengerti pengoperasian peralatan atau mesin, kepada siapa mereka bertanggungjawab, dan bagaimana cara mengatasi konflik dalam organisasi, sedangkan bagi karyawan lama gunanya untuk lebih meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang atau yang akan datang, serta dapat memperbaiki efisiensi dan efektifitas kerja karyawan untuk mencapai tujuannya.

Efisiensi dan efektifitas karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan:

1. Pengetahuan karyawan
2. Keahlian karyawan
3. Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Untuk mencapai program pelatihan, maka yang harus diperhatikan adalah:

1. Mempunyai sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai.
2. Diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu menyampaikan ilmunya serta mampu memotivasi peserta pelatihan.
3. Materi disampaikan secara mendalam sehingga mampu merubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan.
4. Menggunakan metode-metode yang tepat guna, misalnya diskusi untuk satu sasaran tertentu.
5. Materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.
6. Meningkatkan keterlibatan aktif peserta sehingga mereka bukan sebagai pendengar saja.
7. Disertai dengan metode penilaian sejauh mana sasaran program pelatihan dapat tercapai.

Pelatihan bagi pemakai merupakan faktor yang penting dalam menentukan efektivitas penerimaan sistem informasi dan dalam proses pengembangan sistem. Jika tidak adanya pelatihan, maka akan berdampak pada hilangnya kekuasaan pemakai jika tenaga kerja dikurangi berkaitan dengan tidak adanya kemampuan pemakai dalam penggunaan sistem dan komputerisasi, dan ini berakibat sistem

tidak bisa dilaksanakan dan tujuan instansi sulit untuk dicapai. Pelatihan merupakan suatu usaha pengarah dan pendidikan untuk meningkatkan pemahaman mengenai sistem (Chenhall, 2004). Shield (1989) dalam Latifah (2007) berpendapat bahwa pelatihan dalam desain, implementasi dan penggunaan suatu inovasi seperti adanya sistem baru memberikan kesempatan bagi organisasi untuk dapat mengartikulasi hubungan antara implementasi sistem baru tersebut dengan tujuan organisasi serta menyediakan suatu saran bagi pengguna untuk dapat mengerti, menerima dan merasa nyaman dari perasaan tertekan atau perasaan khawatir dalam proses implementasi.

Pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan merupakan proses keterampilan kerja timbal balik yang bersifat membantu, oleh karena itu dalam pelatihan seharusnya diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik (Zahro 2012).

Ada pun Tujuan Pelatihan Menurut Pangabean (2004). Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan :

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan
2. Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
4. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Manajer di semua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.

5. Peningkatan karier karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Peningkatan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasari prestasi.

2.4 Pengertian Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Definisi Sistem Akuntansi Pemerintahan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah nomor 71 tahun 2010 adalah rangkaian sistematis dari prosedur, penyelenggara, peralatan, dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi sejak analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan di lingkungan organisasi pemerintah. Sementara itu dalam Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 sistem akuntansi keuangan daerah didefinisikan sebagai serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer.

Bastian (2007) memandang sistem akuntansi keuangan pemerintah daerah adalah proses atau prosedur baik itu dengan menggunakan metode manual ataupun secara terkomputerisasi. Prosedur yang dimaksud dimulai dari pencatatan, penggolongan, dan peringkasan transaksi dan/atau kejadian keuangan serta pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang berkaitan dengan pengeluaran pemerintah daerah. Sedangkan menurut Nordiawan (2008), mendefinisikan sistem akuntansi keuangan daerah sebagai berikut: "Serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer". Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa SAKD merupakan suatu prosedur yang dimulai dari proses pengumpulan

data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban atas kegiatan yang telah dilaksanakan dan juga untuk pengambilan keputusan oleh pemakai laporan keuangan daerah.

2.5 Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Menurut Mardiasmo (2004), SAKD dapat menghasilkan laporan keuangan yang relevan, handal, dan dapat dipercaya. Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah yang lemah menyebabkan pengendalian intern lemah dan pada akhirnya laporan keuangan yang dihasilkan juga kurang handal dan kurang relevan untuk pembuatan keputusan. Selanjutnya menurut Halim (2002), implementasi sistem akuntansi di daerah bisa dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Untuk kebutuhan pemerintah daerah itu sendiri
2. Untuk kebutuhan pemerintah yang lebih tinggi
3. Untuk kepentingan masyarakat umum

Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dapat berguna untuk mengelola dana secara transparan, ekonomis, efektif efisien, dan akuntabel. Indikator yang digunakan dalam mengukur kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah menurut diadopsi dari kayati (2016) adalah sebagai berikut:

1. Validity, informasi yang dihasilkan dalam sistem akuntansi yang digunakan memiliki kandungan akurasi yang tinggi.
2. Reliability, informasi yang dihasilkan dalam sistem informasi adalah informasi yang dapat dipercaya.
3. Efisien, melalui sistem informasi yang digunakan anggota organisasi dapat menghemat penggunaan biaya.
4. Efektif, melalui sistem informasi yang digunakan anggota organisasi dapat memanfaatkan waktu secara optimal.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu beserta hasil yang dapat dijelaskan pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

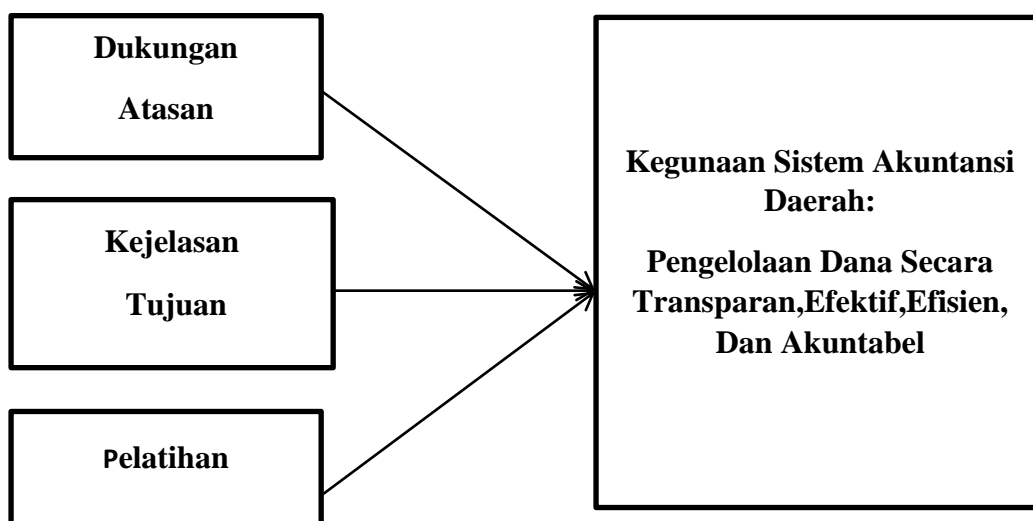
Peneliti	Variabel Peneliti	Metode analisis	Hasil Peneliti
Novi Astuti (2017)	pengaruh faktor keperilakuan organisasi terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah	Metode regresi berganda	hasil dari penelitian di simpulkan bahwa faktor keperilakuan seperti dukungan atasan dan kejelasan tujuan berpengaruh untuk meningkatkan kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. sedangkan variabel pelatihan tidak berpengaruh.
Cyntia Carolina (2013)	Pengaruh kejelasan tujuan dan dukungan atasan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah	Metode regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan tujuan berpengaruh signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah, sedangkan dukungan atasan tidak berpengaruh signifikan

			positif terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah.
Kayati (2016)	pengaruh faktor keperilakuan organisasi terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah	Metode regresi berganda	hasil dari penelitian di simpulkan bahwa faktor keperilakuan seperti pelatihan, kejelasan tujuan dan dukungan atasan berperan untuk meningkatkan kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah..
Lyna Latifah, Arifi Sabeni (2007)	Faktor keprilaku organisasi dalam implementasi sistem akuntansi keuangan daerah	Metode regresi berganda	Menunjukkan bahwa hanya dukungan atasan yang berpengaruh positif untuk meningkatkan kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah. Sedangkan dua faktor keperilakuan lainnya yaitu pelatihan dan kejelasan tujuan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah tidak berhasil dibuktikan karena tidak mencapai tingkat signifikansi
Shoffiyatz Zahro (2012)	Pengaruh faktor keperilakuan organisasi Dalam implementasi Sistem	Metode regresi berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan atasan, Kejelasan tujuan, dan

	akuntansi keuangan daerah		Pelatihan mempengaruhi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah
Riyanita (2012)	Pengaruh, pelatihan, kejelasan tujuan dan dukungan atasan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah pada kabupaten 50 Kota dan Kota Payakumbuh	Metode regresi berganda .	menunjukkan bahwa hanya kejelasan tujuan yang berpengaruh signifikan terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah.

2.7 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh kayati (2016), sehingga faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi dalam penelitian ini disesuaikan dengan yang digunakan dalam kayati (2016). Faktor-faktor tersebut adalah dukungan atasan, kejelasan tujuan, pelatihan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

2.8 Bangunan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Menurut Shield (1995) dalam Latifah dan Sabeni (2007) berpendapat bahwa dukungan manajemen puncak (atasan) dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Manajer (atasan) dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila manajer (atasan) mendukung sepenuhnya dalam implementasi. Penelitian yang dilakukan oleh Latifah dan Sabeni (2007) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dukungan atasan dengan kegunaan SAKD. Sejalan dengan Astuti (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dukungan atasan terhadap kegunaan SAKD. Dukungan atasan dapat diartikan sebagai keterlibatan atasan dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Atasan dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam implementasi. Dukungan atasan sangat penting dalam meningkatkan kegunaan dari penerapan suatu sistem, terutama dalam situasi inovasi dikarenakan adanya kekuasaan atasan terkait sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam penerapan sistem baru. Dukungan atasan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kegunaan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, jika di suatu instansi pemerintahan tidak adanya dukungan atasan maka sistem yang akan dikembangkan tidak akan sesuai dengan rencana instansi dan dengan demikian tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dihipotesiskan :

H₁ : Terdapat pengaruh Dukungan Atasan terhadap sistem akuntansi keuangan daerah.

2.8.2 Pengaruh Kejelasan Tujuan Terhadap Sistem Akuntansi Keuangan

Daerah.

Dalam penelitian kayati (2016) kejelasan tujuan berpengaruh terhadap SKAD sedangkan penelitian oleh Latifah dan Sabeni (2007) yang memperoleh hasil bahwa tidak berhasil membuktikan adanya hubungan positif kejelasan tujuan dengan kegunaan SAKD sedangkan penelitian yang dilakukan Carolina (2013) bahwa kejelasan tujuan berpengaruh terhadap sistem kegunaan sistem akuntansi daerah sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti (2017) . Dukungan atasan dapat diartikan sebagai keterlibatan atasan dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Atasan dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisitif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam implementasi. Kejelasan tujuan dalam organisasi pemerintah dapat terlihat dari visi dan misi organisasi terkait. Kegunaan SAKD merupakan bagian dari tujuan organisasi pemerintah daerah untuk menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas. Apabila kejelasan tujuan yang berupa pelaksanaan SAKD tidak dijalankan secara tepat maka kegunaan dalam penerapan sistem akuntansi keuangan daerah tidak akan terwujud. Disamping itu, kejelasan tujuan juga merupakan suatu teknik untuk memotivasi karyawan apabila kejelasan tujuan dapat digunakan secara tepat, dimonitor secara hati-hati dan didukung secara aktif oleh atasan, maka kejelasan tujuan dapat meningkatkan hasil dan tujuan yang diinginkan. Kejelasan tujuan dalam suatu organisasi dapat menentukan suatu keberhasilan sistem, karena individu dengan suatu kejelasan tujuan akan lebih dapat memahami bagaimana cara mereka dalam mencapai target untuk mencapai tujuan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dihipotesiskan :

H₂ : Terdapat pengaruh Kejelasan Tujuan terhadap sistem akuntansi keuangan daerah

2.8.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

Menurut penelitian yang dilakukan Astuti (2017) didalam penelitiannya tentang pengaruh faktor keprilakuan organisasi terhadap kegunaan SAKD yang menyatakan bahwa tidak berhasil membuktikan adanya hubungan positif pelatihan dengan kegunaan SAKD. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kayati (2016) terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap SKAD. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanita (2012) menyatakan terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap SAKD. Menurut Shield (1995) dalam Mranani dan Lestiorini (2011) berpendapat bahwa pelatihan dalam desain implementasi dan penggunaan suatu inovasi seperti adanya sistem baru memberikan kesempatan bagi organisasi untuk dapat mengartikulasi hubungan antara implementasi sistem baru tersebut dengan tujuan organisasi serta menyediakan suatu sarana bagi pengguna untuk dapat mengerti, menerima dan merasa nyaman dari perasaan tertekan atau perasaan khawatir dalam proses implementasi. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dihipotesiskan :

H₃ : Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap sistem akuntansi keuangan daerah