

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesuksesan Penerimaan Teknologi Sistem Informasi Manajemen Pemerintah dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan)

JAM
14, 4

Diterima, Agustus 2016
Direvisi, September 2016
Oktober 2016
Disetujui, Desember 2016

Rino Radiansyah

Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Surachman

Sunaryo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Abstract: This study aimed to analyze the factors that affect the acceptability of Government technology management information system and also to examine and analyze the impact of technology acceptance on employee performance, with job satisfaction as mediation. The factors are transformational leadership, system quality, and facilitating conditions. The population in this study were 1872 people users SPAN at the Directorate General of the Treasury. Total sample were 240 users taken by simple random sampling techniques. This study were analyzed using descriptive analysis and Partial Least Square analysis (PLS). The results showed that the factors that affect the technology acceptance of SPAN are system quality and facilitating conditions, whereas transformational leadership has been unable to significantly affect the technology acceptance. The technology acceptance on employee performance successfully mediated by employee satisfaction, because that direct effect has not shown significant results.

Keywords: transformational leadership, system quality, facilitating conditions, technology acceptance, employee satisfaction, employee performance, information system

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan teknologi Sistem Informasi Manajemen Pemerintah dan juga menguji dan menganalisis dampak penerimaan teknologi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan tersebut yaitu kepemimpinan transformasional, kualitas sistem dan juga kondisi-kondisi pemfasilitasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1872 orang pengguna SPAN pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang dengan memakai teknik simple random sampling, dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 240 users. Model analisis menggunakan analisis deskriptif dan menggunakan teknik Partial Least Square Analysis (PLS). Hasil menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mampu mempengaruhi dari penerimaan teknologi SPAN adalah kondisi-kondisi pemfasilitasi dan kualitas sistem, sedangkan kepemimpinan transformasional belum mampu berpengaruh secara signifikan terhadap penerimaan teknologi. Kepuasan kerja karyawan berhasil memediasi secara penuh antara penerimaan teknologi terhadap kinerja karyawan, karena pengaruh langsungnya belum menunjukkan hasil yang signifikan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kualitas sistem, kondisi-kondisi pemfasilitasi, penerimaan teknologi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, sistem informasi



Jurnal Aplikasi
Manajemen (JAM)
Vol 14 No 4, 2016
Terindeks dalam
Google Scholar

Alamat Korespondensi:
Rino Radiansyah, Pascasarjana
Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Brawijaya,
DOI: <http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.09>

Kemajuan dalam Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) telah memberikan dampak yang sangat besar dan signifikan dalam kehidupan manusia. Perkembangan TIK merupakan dasar dari pembangunan sebuah perekonomian baik di tingkat makro dan mikro, karenanya mereka yang gagal berpartisipasi dalam perkembangannya akan tersingkirkan (Spanos, *et al.*, 2002). Pengaruh perkembangan dan juga penggunaan TIK pun semakin meluas keberbagai aspek kehidupan, tidak hanya memiliki peran penting dalam sektor industri, pendidikan, dan bisnis namun juga dimanfaatkan untuk menunjang pelaksanaan tata kelola pemerintahan. Bertambahnya proses tata kelola pada paradigma pemerintahan baru yang didukung oleh TIK, muncul karena pesatnya kemajuan dalam TIK, globalisasi, dan bertambahnya pengaruh organisasi non-pemerintah (Estevez dan Janowski, 2013). Sektor publik menggunakan sistem informasi untuk membantu mengatasi masalah pelayanan publik yang tidak efisien dan pengiriman informasi pada sektor publik (Hussein, *et al.*, 2007). Peran dari pemanfaatan TIK pada sektor publik inilah yang nantinya akan menentukan keberhasilan tata kelola pemerintahan yang baik.

Penggunaan dan pemanfaatan TIK dalam bidang pemerintahan dikenal dengan istilah E-Government. E-Government merupakan penggunaan TIK di sektor publik yang bertujuan meningkatkan penyampaian jasa dan informasi, mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan membuat sektor pemerintah lebih akuntabel, transparan dan efektif (Onuigbo, *et al.*, 2015). Sedangkan pengertian menurut World Bank (2015), E-Government mengacu pada penggunaan TIK untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas pemerintah. E-Government bertujuan memberikan arus informasi secara terbuka dan mudah kepada masyarakat juga untuk mendukung terciptanya pemberian layanan yang cepat dan nyaman, peningkatan efisiensi biaya dan waktu dan aksesibilitas pelayanan publik yang lebih baik untuk terciptanya pemerintahan yang lebih demokratis. Di Indonesia sendiri peraturan yang mendasari penerapan E-Government di lingkup pemerintahan adalah Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.

Salah satu fungsi utama dari pemerintah adalah memberikan pelayanan publik sebagai upaya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pengadaan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Upaya peningkatan dan perbaikan kinerja aparatur negara, diharapkan bisa memberikan dan mewujudkan pelayanan yang cepat, transparan, murah, mudah, dan akuntabel yang bisa dipertanggungjawabkan sesuai dengan dinamika perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Era reformasi birokrasi merupakan perbaikan kualitas pelayanan publik yang bersih dan bebas KKN yang dimulai secara efektif pada tahun 2004 dengan dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 mengenai Percepatan Pemberantasan Korupsi.

Kementerian Keuangan yang merupakan salah satu kementerian yang dipilih sebagai pelopor dalam melaksanakan program reformasi birokrasi dengan mengusung Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN) sebagai salah satu bentuk pemanfaatan TIK dalam program reformasi keuangan. Pembangunan sistem aplikasi E-Government sebagai salah satu wujud pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian Keuangan ditandai dengan telah dibangunnya suatu sistem keuangan yang dinamakan dengan SPAN yang merupakan suatu sistem yang berbasis teknologi informasi yang dirancang untuk mendukung proses pengelolaan keuangan negara yang dimulai dari penganggaran sampai dengan proses pelaporan laporan keuangan pemerintah, mengintegrasikan proses bisnis yang selama ini terpisah-pisah. Sistem SPAN dibangun dan dikembangkan dengan mengacu pada prinsip-prinsip E-Government yang pada nantinya akan dicapai sebuah profesionalitas dan kualitas pengelolaan pengelolaan Keuangan Negara yang baik. Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang merupakan salah satu unit *leading institutions* di lingkungan Kementerian Keuangan yang mengelola SPAN, memiliki tugas dalam penyelenggaraan perumusan juga melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis dalam bidang perbendaharaan Negara. Peran dari TIK merupakan alat penting untuk mendukung proses transformasi tata kelola pemerintahan melalui fenomena pengembangan E-Government dan pengembangan bentuk-bentuk inovatif dari

pemberian layanan oleh pemerintah (Misuraca, *et al.*, 2011).

Instansi pemerintah harus tahu dan mengerti bagaimana rencana strategi E-Government dikembangkan, dikomunikasikan dan diintegrasikan ke dalam lingkungan kerja. Tanpa pemahaman yang tepat tentang pentingnya penerapan E-Government, karyawan sebagai *user* tidak akan memiliki nilai yang berarti dalam pelaksanaannya (Koh *et al.*, 2006). Keberhasilan penggunaan suatu sistem informasi tidak terlepas dari penerimaan dan penggunaan oleh para individual-individual yang mengoperasikan dan menggunakannya. Sehingga manfaat dan dampak langsung dari penerapan sistem teknologi informasi tersebut terhadap para individu pemakai nantinya akan meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian Davis (1989) merupakan teori pertama dan banyak dijadikan acuan oleh para peneliti lainnya menguji mengenai model penerimaan teknologi (*Technology Acceptance Model/TAM*).

Ada beberapa faktor penting keberhasilan dalam implementasi sistem informasi manajemen pemerintah menurut Indrayani dan Gatingsih (2013) yaitu komitmen pimpinan, efektifitas hubungan penggunaannya, dukungan teknis kelembagaan yang baik, rumusan pembuatan sistem informasi yang sesuai dan logis, aksesibilitas yang baik juga tersedianya pemograman aplikasi standart Industri. Penulis membagi menjadi tiga faktor penting utama yaitu kepemimpinan, kualitas sistem juga kondisi-kondisi pemfasilitasi yang baik. Kepemimpinan transformasional dipilih oleh penulis karena perilaku seorang pemimpin transformasional sangat penting untuk dapat mengkomunikasikan perlunya sebuah perubahan (Wahyudi dan Park, 2014).

Penerapan SPAN diharapkan untuk dapat meningkatkan pelayanan publik melalui penggunaan sebuah sistem informasi yang baik. Houser (2006) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan organisasi, setiap pemimpin organisasi harus memastikan bahwa seluruh karyawan dapat menerima penggunaan teknologi yang dipakai di tempat kerja sebagai perangkat yang dapat mendukung untuk meningkatkan kinerjanya. Suatu perubahan dalam adopsi sistem informasi baru, mengakibatkan perubahan dalam proses bisnis, praktek kerja dan juga hubungan dengan rekan kerja,

hal ini juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mariani, *et al.*, 2013) dan kepuasan kerja inilah pada akhirnya akan dapat mempengaruhi motivasi karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka (Rothmann *et al.*, 2002).

Setiap implementasi dan penerapan suatu inovasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja karyawan. Tujuan tersebut bisa dicapai, jika inovasi bisa diterima oleh pemakai atau *user*. Manusia berinteraksi menggunakan sistem teknologi informasi dan interaksi inilah yang menimbulkan permasalahan perilaku. Salah satu teori yang banyak mendominasi literatur-literatur penelitian terhadap perilaku individu pada penerimaan sistem informasi adalah model TAM (*Technology Acceptance Model*). Model Penerimaan Teknologi (Davis, *et al.*, 1989) merupakan salah satu model yang sering digunakan dan telah tervalidasi dengan baik dalam konteks literatur penelitian mengenai Teknologi Informasi, dan ada kesesuaian pemikiran yang sama di kalangan peneliti bahwa model ini sangat komprehensif dan sederhana digunakan untuk menyelidiki mengenai penerimaan teknologi (Elkhani, *et al.*, 2013).

Menurut Park dan Rainey (2012) dalam penerapan E-Government, kepemimpinan yang memiliki visi dan strategi yang kuat akan menjadi faktor keberhasilan yang penting untuk menentukan dan mengembangkan nilai-nilai, ide-ide, pencapaian tujuan dan strategi yang akan dilaksanakan untuk dibagikan kepada seluruh pemangku kepentingan. Kualitas kepemimpinan sangat penting dalam merubah organisasi dan hal lainnya. Oleh karena itu pemimpin organisasi memiliki peran utama dalam mengelola baik dalam proses organisasi maupun sumber daya dalam organisasi (Eisenbach, *et al.*, 1999) untuk menciptakan kesuksesan. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak menjadi perhatian banyak peneliti adalah mengenai gaya kepemimpinan transformasional. Cho, *et al.* (2011) menilai bahwa kesuksesan dari penerapan sistem informasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2006) adalah pemimpin yang menginspirasi para bawahannya untuk tidak

mementingkan kepentingan sendiri demi kebaikan organisasi, dan memiliki dampak yang luar biasa dalam mempengaruhi pribadi bawahannya.

Kualitas sistem (*System Quality*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penerimaan dan kepuasan pengguna dari teknologi informasi (Saba, 2013; dan Tajuddin, *et al.*, 2013) dan merupakan faktor kunci dalam penerimaan suatu sistem informasi, karena pengalaman individu dalam hal kualitas sistem dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kesediaan *users* untuk menerima suatu sistem informasi (Park, *et al.*, 2012). Kualitas sistem informasi menurut DeLone dan McLean (1992) diwujudkan dalam kinerja sistem secara keseluruhan dan diukur dengan persepsi individu.

Kumi, *et al.* (2012) berpendapat bahwa kondisi-kondisi pemfasilitasi akan meminimalisir atau bahkan akan menghilangkan hambatan akan penggunaan suatu sistem informasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi ekspektasi kinerja pengguna sistem tersebut. Dukungan yang disediakan oleh organisasi baik berupa infrastruktur maupun organisasional untuk mendukung kesuksesan penerapan sistem informasi juga mempengaruhi atas keberhasilan implementasi suatu sistem teknologi informasi hal inilah yang dinamakan oleh kondisi-kondisi pemfasilitasi. Menurut Venkatesh, *et al.* (2003), kondisi-kondisi pemfasilitasi merupakan sejauhmana seseorang percaya bahwa infrastruktur teknis dan organisasional tersedia dalam mendukung sistem informasi. Kondisi-kondisi ini termasuk aspek lingkungan organisasi dan teknologi yang dirancang untuk meminimalisir atau menghilangkan hambatan dari penggunaan sistem.

Hubungan antara teknologi informasi dan kinerja individu telah menjadi banyak perhatian dalam penelitian sistem informasi (Goodhue dan Thomson, 1995). Sistem informasi dianggap memiliki dampak yang signifikan pada pekerjaan pengguna sistem, beberapa penelitian menegaskan bahwa sistem informasi dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan hasil dan kinerja (Abugabah, *et al.* (2009). Menurut Goodhue dan Thomson (1995) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individu berkaitan dengan pencapaian atas rangkaian tugas-tugas dengan dukungan sistem informasi yang ada.

Implementasi dan pelaksanaan sistem informasi menghasilkan perubahan dalam praktek kerja, proses

organisasi, karakteristik pekerjaan dan hubungan antara rekan kerja. Akibat dari perubahan ini, kepuasan kerja dapat dipengaruhi (Mariani, *et al.*, 2013). Robbins dan Judge (2009) mengatakan bahwa salah satu indikator keberhasilan manajemen mengelola Sumber Daya Manusia adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Luthans (2011) berpendapat kepuasan kerja adalah seperangkat peraturan berkaitan dengan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

HIPOTESIS PENELITIAN

Cho, *et al.* (2011) menilai bahwa kesuksesan dari penerapan sistem informasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian yang dilakukan oleh Schepers, *et al.* (2005), menunjukkan bahwa hanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan manfaat yang dirasakan yang menunjukkan hasil yang signifikan, sedangkan hubungan kepemimpinan transformasional dengan persepsi kemudahan penggunaan menunjukkan hasil sebaliknya. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Elkhani, *et al.* (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan baik terhadap manfaat yang dirasakan maupun terhadap persepsi kemudahan penggunaan dari dimensi TAM. Maka dirumuskan hipotesis penelitian pertama sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan penerimaan teknologi SPAN.

Salah satu faktor yang mempengaruhi penerimaan dan kepuasan pengguna dari teknologi informasi adalah kualitas sistem informasi (Saba, 2013; dan Tajuddin, *et al.*, 2013). Penelitian terdahulu oleh Kim, *et al.* (2008), Cheng (2013), Alshibly (2014) menemukan terdapat hubungan yang signifikan terhadap konstruk pada TAM. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian kedua sebagai berikut:

H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sistem dengan penerimaan teknologi SPAN.

Kondisi-kondisi pemfasilitasi akan meminimalisir atau bahkan akan menghilangkan hambatan akan penggunaan suatu sistem informasi (Kumi, *et al.*, 2012). Penelitian oleh Teo (2010), Gu, *et al.* (2009) dan Sambasivan, *et al.* (2010) menemukan bahwa

terdapat hubungan yang signifikan pada konstruk model penerimaan teknologi. Maka untuk hipotesis yang ketiga adalah:

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kondisi-kondisi pemfasilitasi dengan penerimaan teknologi SPAN.

Perubahan dalam adopsi sistem informasi baru yang mengakibatkan perubahan dalam proses bisnis, praktek kerja dan juga hubungan dengan rekan kerja sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mariani, *et al.*, 2013). Penelitian Mariani, *et al.* (2013) dan juga Wamba dan Bhattacharya (2015) menemukan hubungan yang signifikan antara penerapan dan penerimaan teknologi terhadap kepuasan kerja individu. Sehingga untuk hipotesis keempat dirumuskan:

H₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerimaan teknologi SPAN dengan kepuasan kerja karyawan.

Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Maharani, *et al.* (2013), Hayati dan Chaniago (2012) dan Barakat, *et al.* (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kelima dirumuskan:

H₅ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Pimpinan organisasi harus memastikan bahwa karyawan mereka menerima penggunaan teknologi di tempat kerja sebagai perangkat yang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi mereka (Houger, 2006). Penelitian oleh Ahearne, *et al.* (2008) dan juga Ali dan Younes (2013) menemukan bahwa penerimaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. maka hipotesis keenam dirumuskan sebagai berikut:

H₆ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerimaan teknologi SPAN dengan Kinerja Karyawan

Menurut Rothmann, *et al.* (2002), kepuasan karyawan dalam aspek pekerjaan mereka dapat mempengaruhi motivasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan pengembangan sistem informasi oleh organisasi yang mampu diterima oleh para penggunanya diharapkan akan meningkat-

kan kepuasan kerja karyawan terhadap perangkat yang mendukung proses kerjanya yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan karyawan memberikan kinerja yang tinggi pula sehingga akan tercapai tujuan organisasi. Maka untuk hipotesis ketujuh dirumuskan seperti berikut:

H₇ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerimaan teknologi SPAN dengan Kepuasan kerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja

METODE

Penelitian dengan menggunakan *explanatory reseach* dimaksudkan untuk memperoleh data populasi yang telah diambil sampel sehingga dapat dilihat hubungan-hubungan antara variabel, yang pada akhirnya akan diperoleh kesimpulan maupun penjelasan atas masalah yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode email survei dengan alat bantu kuisioner online menggunakan skala *Likert* bobot 1 sampai dengan 5. Metode email survei dipilih peneliti karena memiliki kelebihan dapat mengumpulkan banyak informasi dengan biaya yang efektif, mencakup wilayah geografis yang luas dan didapatkan waktu penyelenggaraan yang relatif cepat. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dalam pengumpulan data.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) yang berada di wilayah Indonesia yang sudah menerapkan SPAN dalam proses bisnisnya. Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara merupakan ujung tombak pelayanan dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan ke pada para pihak *stakeholder*/satuan kerja yang juga telah mengimplementasikan SPAN dalam proses bisnis kerjanya dan merupakan instansi vertikal di Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Jumlah Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai pada KPPN di 179 KPPN yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan jumlah pegawai yang memiliki *user ID* SPAN sebanyak 1872 pegawai. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai yang memiliki *user ID* SPAN, karena tidak semua pegawai di KPPN memiliki *user ID*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

berjumlah 240 users.

Model analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) melalui pendekatan PLS (*Partial Least Square*) menggunakan program SmartPLS 3.0. Untuk pengujian efek mediasi menggunakan kaidah Baron dan Kenny (1986), yaitu pengujian efek mediasi dapat dilakukan jika efek utama (hubungan langsung variabel independen terhadap dependen) adalah signifikan.

HASIL

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner *online* kepada para responden melalui email KPPN diperoleh jumlah responden yang telah mengisi kuesioner sebanyak 284 responden namun hanya sebesar 240 responden yang bisa digunakan dan dapat diolah. Tingkat *response-rate* dari email survey tersebut cukup rendah bila dibandingkan dengan jumlah seluruh user SPAN di KPPN yang berjumlah 1872 user, dengan persentase sebesar 15,17%.

Hasil uji validitas dan reabilitas instrument penelitian dari masing-masing indikator pada variabel dinyatakan valid dan *reliable*. hasil uji menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi yang didapat dari hasil perhitungan koefisien korelasi (*rx_y*) seluruhnya mempunyai *r_{hitung}* yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas instrumen dari seluruh pertanyaan masing-masing variabel dinyatakan valid jika jika *r_{hitung}* minimal 0,3 atau *r_{hitung}* lebih besar dari *r_{tabel}*. Hasil uji Uji reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) dari seluruh variabel mempunyai nilai *alphadiatas* 0,60. Konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai *alphadiatas* 0,60 dan sebaliknya jika

dibawah 0,60 dianggap tidak reliabel.

Untuk hasil uji koefisien jalur sesuai tabel 1, nilai *t-statistic* yang melebihi nilai kritis sebesar 1.96 dinyatakan signifikan dan sebaliknya yang kurang dari nilai kritis dibawah 1.96 dinyatakan tidak signifikan. Secara keseluruhan, nilai *t-statistic* dari hubungan antara dua variabel pada tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa terdapat empat pengaruh yang signifikan dan dua pengaruh yang tidak signifikan pada masing-masing hubungan antar variabel pada model penelitian ini pada gambar 1.

Koefisien jalur antara kepemimpinan transformasional dengan penerimaan teknologi SPAN berpengaruh positif sebesar 0,132, dan hubungan tersebut tidak signifikan pada level 0,05 karena nilai *t-Statistik* lebih kecil dari 1,96 yakni ditemukan sebesar 1,512; sehingga Hipotesis 1 dalam hal ini adalah ditolak, karena temuan hasil menunjukkan bentuk pengaruh positif namun tidak signifikan diantara kepemimpinan transformasional dan penerimaan teknologi SPAN.

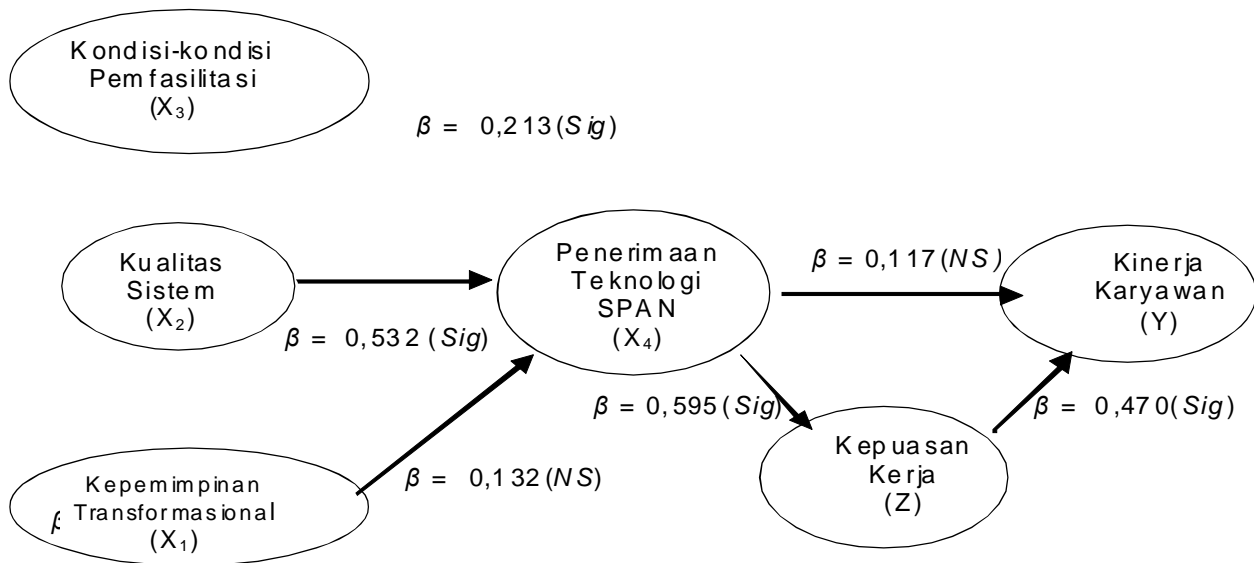
Koefisien jalur antara kepemimpinan transformasional dengan Kualitas Sistem dengan Penerimaan Teknologi SPAN berpengaruh positif sebesar 0,532, dan hubungan tersebut signifikan pada level 0,05 karena nilai *t-Statistik* lebih besar dari 1,96 yakni ditemukan sebesar 6,393; sehingga Hipotesis 2 dalam hal ini adalah diterima karena temuan hasil menunjukkan bentuk pengaruh yang positif signifikan antara Kualitas Sistem dengan Penerimaan Teknologi SPAN.

Koefisien jalur antara Kondisi-Kondisi Pemfasilitasi dengan Penerimaan Teknologi SPAN karyawan berpengaruh positif sebesar 0,213, dan hubungan tersebut signifikan pada level 0,05 karena nilai *t-Statistik* lebih besar dari 1,96 yakni ditemukan sebesar 2,167;

Tabel 1. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung

Variabel		Koefisien β	Hipotesis Parsial		Keterangan
Eksogen	Endogen		t-stat	Cut off	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Penerimaan	0,132447	1,512	1,96	Tidak Signifikan
Kualitas Sistem (X2)	Teknologi SPAN (X4)	0,532232	6,393	1,96	Signifikan
Kondisi-kondisi pemfasilitasi (X3)		0,213252	2,167	1,96	Signifikan
Penerimaan Teknologi SPAN (X4)	Kepuasan Kerja (Z)	0,594857	9,071	1,96	Signifikan
Penerimaan Teknologi SPAN (X4)	Kinerja Karyawan (Y)	0,117226	0,981	1,96	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja (Z)		0,469636	4,190	1,96	Signifikan

Sumber data: Hasil Pengolahan Analisis Data dengan SmartPLS (2016)



Gambar 1. Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis

Sumber data: Hasil Pengolahan Analisis Data dengan SmartPLS (2016)

sehingga Hipotesis 3 dalam hal ini adalah diterima karena temuan hasil menunjukkan bentuk Kondisi-Kondisi Pemfasilitasi dengan Penerimaan Teknologi SPAN positif dan signifikan.

Koefisien jalur antara Penerimaan Teknologi SPAN dengan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif sebesar 0,595; dan hubungan tersebut bersifat signifikan pada level 0,05 karena nilai $t_{\text{Statistik}}$ lebih besar dari 1,96 yakni ditemukan sebesar 9,071; sehingga Hipotesis 4 dalam hal ini adalah diterima karena temuan hasil menunjukkan bentuk pengaruh positif signifikan diantara penerimaan Teknologi SPAN dengan kepuasan kerja karyawan.

Koefisien jalur antara Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif sebesar 0,470; dan hubungan tersebut bersifat signifikan pada level 0,05 karena nilai $t_{\text{Statistik}}$ lebih besar dari 1,96 yakni ditemukan sebesar 4,190; sehingga Hipotesis 5 dalam hal ini adalah diterima karena temuan hasil menunjukkan bentuk pengaruh positif signifikan diantara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Koefisien jalur antara Penerimaan Teknologi SPAN dengan kinerja karyawan berpengaruh positif sebesar 0,117; dan hubungan tersebut bersifat tidak signifikan pada level 0,05 karena nilai $t_{\text{Statistik}}$ lebih kecil dari 1,96 yakni ditemukan sebesar 0,981;

sehingga Hipotesis 6 dalam hal ini adalah ditolak karena temuan hasil menunjukkan bentuk pengaruh positif tidak signifikan diantara Penerimaan Teknologi SPAN terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien jalur hubungan Penerimaan teknologi SPAN terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah sebesar 0,280 dan bertanda positif. Nilai ini diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur hubungan penerimaan teknologi SPAN terhadap kepuasan kerja (0,595) dengan nilai koefisien jalur hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (0,470). Nilai ini terbukti lebih tinggi daripada nilai pengaruh langsung penerimaan teknologi SPAN terhadap kinerja sebesar 0,117 dan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 4,430 lebih tinggi dari nilai *cut-off* 1,96. Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi antara penerimaan teknologi SPAN ke kinerja karyawan sehingga Hipotesis 7 dalam hal ini adalah diterima. Pada pengujian efek mediasi dengan kaidah Baron dan Kenney (1989) dengan teknik *regresi hierarki* diketahui bahwa kepuasan kerja menjadi *full/perfect mediation* karena pada uji pada efek utama (hubungan langsung variabel penerimaan teknologi SPAN ke kinerja karyawan) adalah tidak signifikan tetapi pengaruhnya signifikan ketika meli-

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Jalur	Koefisien β	Hipotesis Parsial		Keterangan
		t-stat	Cut off	
Penerimaan Teknologi SPAN (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,595	9,071	1,96	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)	0,470	4,190	1,96	Signifikan
Penerimaan Teknologi SPAN (X4) terhadap Kinerja karyawan (Z)	0,117	0,981	1,96	Tidak Signifikan
Penerimaan Teknologi SPAN (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y)	$0,595 * 0,470 = 0,280$	4,430	1,96	Signifikan/Full mediation

Sumber data: Hasil Pengolahan Analisis Data (2016)

batkan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Penerimaan Teknologi SPAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penerimaan teknologi SPAN. Artinya bahwa semakin tinggi atau kuatnya kepemimpinan transformasional tidak menjamin atau tidak mempengaruhi pada tingginya atau baiknya penerimaan teknologi SPAN. Kepemimpinan transformasional di Direktorat Jenderal Perbendaharaan belum mampu memotivasi para *user* SPAN yang rata-rata berusia 35-45 tahun untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam mempelajari sistem informasi baru. Faktor usia ini merupakan faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi penggunaan sebuah sistem informasi baru, semakin tua usia seseorang dalam mempelajari sebuah sistem informasi maka akan semakin sulit dalam memproses stimuli kompleks dan mengalokasikan perhatian terhadap informasi (Jogiyanto, 2007). Seorang pemimpin transformasional harus memiliki visi dan strategi yang kuat sehingga menjadi faktor keberhasilan dalam menentukan dan mengembangkan ide-ide, nilai-nilai dalam pencapaian tujuan dan strategi yang akan dilaksanakan dalam pengembangan sebuah sistem informasi baru ini. Hal inilah yang belum ditunjukkan dari kepemimpinan transformasional di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian

yang dilakukan oleh Elkhani, *et al.* (2013) yang menunjukkan bahwa peran dari kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap penerimaan teknologi. Peran motivator dan insprirator pimpinandan juga latar belakang responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil dan mayoritas berusia 30 tahun keatas menyebabkan tidak adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap penerimaan teknologi SPAN dari penelitian ini.

Pengaruh Kualitas Sistem terhadap Penerimaan Teknologi SPAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sistem memiliki pengaruh signifikan terhadap penerimaan teknologi SPAN. makna dari temuan ini adalah dengan semakin tingginya dan semakin baiknya kualitas sistem dari SPAN maka semakin tinggi atau baik pula penerimaan teknologi SPAN. Tingkat keamanan yang baik dan tinggi dari sebuah sistem SPAN merupakan hal paling penting yang dari Sistem Informasi Manajemen Keuangan Negara yang menyediakan basis data dari semua transaksi-transaksi keuangan negara karena harus aman dari semua bentuk-bentuk penyalahgunaan yang menyebabkan terjadinya kerugian keuangan negara maupun kebocoran informasi data dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan. Sistem yang handal dengan kinerja sistem yang baik dalam memproses dan mengolah data juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi hubungan pengaruh kualitas sistem terhadap penerimaan teknologi

SPAN.

Temuan ini mendukung dari penelitian Kim, *et al.* (2008), Cheng (2013) dan Alshibly (2014) yang menunjukkan bahwa kualitas sistem berpengaruh signifikan terhadap penerimaan teknologi.

Pengaruh Kondisi-Kondisi Pemfasilitasi terhadap Penerimaan Teknologi SPAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa kondisi-kondisi pemfasilitasi memiliki pengaruh signifikan terhadap penerimaan teknologi SPAN, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi-kondisi pemfasilitasi secara teknis maupun organisasional yang disediakan dan diberikan oleh organisasi, semakin baik dan tinggi pula penerimaan teknologi SPAN di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Persepsi responden dalam hal indikator yang memiliki peran penting dari pengaruh kondisi-kondisi pemfasilitasi dengan penerimaan teknologi adalah ketersediaan buku panduan. Responden berpendapat bahwa dalam mempelajari sebuah sistem informasi baru terasa lebih mudah jika tersedia buku panduan sebagai media pembelajaran langsung.

Indikator lain yang merupakan faktor penting adalah ketersediaan bantuan seseorang atau kelompok ahli. Hal ini mengindikasikan bahwa bantuan tenaga ahli dalam mempelajari SPAN diperlukan untuk memberikan bimbingan ataupun memberikan solusi terhadap permasalahan yang muncul secara tepat dan cepat.

Temuan ini mendukung hasil penelitian oleh Teo (2010), Gu, *et al.* (2009) dan Sambasivan, *et al.* (2010) yang menunjukkan bahwa kondisi-kondisi pemfasilitasi berpengaruh signifikan terhadap penerimaan teknologi.

Pengaruh Penerimaan Teknologi SPAN terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerimaan teknologi SPAN memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerimaan teknologi SPAN, akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Persepsi responden dan juga *loading factor* tertinggi yang juga merupakan faktor penting adalah manfaat yang dirasakan dari pentingnya sistem SPAN dalam

mendukung pekerjaan mereka. Manfaat yang dirasakan dengan menggunakan SPAN dapat meningkatkan kelancaran pekerjaan dan menjadikan pekerjaan lebih mudah sehingga kepuasan kerja akan meningkat.

Temuan ini mendukung penelitian dari Mariani, *et al.* (2013) dan juga Wamba dan Bhattacharya (2015) yang menemukan bahwa penerimaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Robbins (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Rekan kerja merupakan indikator penting dari kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, responden beranggapan bahwa kekompakan dan dukungan dari rekan kerja berpengaruh kuat terhadap terciptanya kenyamanan dalam bekerja sehingga akan timbul kepuasan bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu. Faktor penting yang memiliki *loading factor* tinggi dari terciptanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah komunikasi antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik akan meminimalisir terjadinya konflik dan menunjang kelancaran dalam bekerja dan juga menciptakan suasana yang kondusif sehingga tercipta kinerja yang tinggi pula.

Temuan ini mendukung penelitian dari Maharani, *et al.* (2013), Hayati dan Chaniago (2012) dan Barakat *et al.* (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penerimaan Teknologi SPAN terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerimaan teknologi SPAN tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi tingkat penerimaan teknologi SPAN tidak mempengaruhi tingginya kinerja karyawan di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Res-

ponden beranggapan bahwa sistem SPAN masih belum cukup mudah digunakan, tidak mudah dipelajari karena membutuhkan usaha yang lebih dalam mempelajari SPAN dan juga sangat berbeda dengan sistem/aplikasi lama yang sebelumnya digunakan. Kendala-kendala inilah yang mengganggu dan menghambat penerimaan teknologi SPAN yang mengakibatkan kinerja para karyawan tidak dapat meningkat.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahearne, *et al.* (2008) dan Ali dan Younes (2013) yang menemukan pengaruh yang positif signifikan antara penerimaan teknologi dengan kinerja individu/karyawan.

Pengaruh Penerimaan Teknologi SPAN terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Pengembangan sistem informasi oleh organisasi yang mampu diterima oleh para penggunanya diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perangkat yang mendukung proses kerjanya yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi penerimaan teknologi SPAN terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian pengaruh langsung antara penerimaan teknologi SPAN ke kinerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan, dan pengujian tidak langsung melalui mediasi variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan maka menurut Baron dan Kenny (1986) terjadi full/perfect mediation.

Berdasarkan temuan yang ada, kepuasan kerja merupakan variabel penting yang berhasil mediasi penerimaan teknologi SPAN terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan yang bisa mengadopsi teknologi SPAN dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja pengguna sistem tersebut sehingga pada akhirnya kerjanya juga akan meningkat. Penggunaan dan pemanfaatan dari sistem informasi baru akibat perubahan adopsi sistem informasi baru akan mengakibatkan perubahan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja pengguna itu sendiri (Mariani *et al.*, 2012). Semakin baik dan senang seseorang karyawan menggunakan dan memanfaatkan sistem informasi, akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapatkan. Sebaliknya jika seseorang

karyawan enggan atau tidak senang menggunakan dan memanfaatkan sistem informasi, maka akan menurun kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja yang tinggi inilah yang akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bertindak mencapai kinerja yang lebih tinggi pula (As'ad, 2000).

Karyawan di Direktorat Jenderal Perbendaharaan merasa bahwa jika mereka semakin baik dalam menerima dan menggunakan teknologi SPAN, maka akan semakin puas pula karyawan terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka untuk itu sebaiknya pimpinan di Direktorat Jenderal Perbendaharaan lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja dari para pegawainya, karena kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan atas penerimaan sebuah sistem baru yang diimplementasikan dan digunakan di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

IMPLIKASI PENELITIAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Implikasi Teoritis

Model ini mampu menjelaskan variabel-variabel keberhasilan implementasi Sistem Informasi Manajemen Pemerintah (SIMP) yang berpengaruh penting terhadap penerimaan teknologi, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Model penelitian ini diharapkan membangun sebuah model baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan implementasi SIMP yang mungkin bisa diterapkan pada objek lainnya.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kualitas sistem dan kondisi-kondisi pemfasilitasi yang baik merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan penerimaan sebuah sistem teknologi di sebuah organisasi. Temuan dari penelitian juga didapatkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi yang menghadapi sebuah perubahan dalam adopsi teknologi Informasi diperlukan tingkat kepuasan kerja yang tinggi untuk membangun hubungan keduanya.

Implikasi Praktis

Kualitas sistem dan kondisi-kondisi pemfasilitasi memiliki pengaruh terhadap penerimaan teknologi. Hal ini mengindikasikan bahwa Direktorat Jenderal

Perbendaharaan harus mampu meningkatkan kualitas sistem SPAN dan menyediakan kondisi-kondisi pemfasilitasi yang lebih baik lagi dalam implementasi SPAN, sehingga dapat meningkatkan pada penerimaan teknologi SPAN.

Kepuasan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari implementasi sebuah sistem teknologi baru karena semakin tinggi dan baik tingkat penerimaan teknologi SPAN, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa lebih puas jika mereka dapat menerima sebuah teknologi secara lebih baik sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kerjanya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan seperti survey tidak langsung dikirim ke email masing-masing *users*, kendala birokrasi dan data email *users* yang bersifat rahasia maka kuesioner *online* hanya dapat dikirim kepada email masing-masing KPPN sehingga masih terdapat *sampling error* yang cukup besar dan tingkat pengisian yang rendah.

Variabel kepemimpinan perlu menggunakan beberapa macam jenis dari teori kepemimpinan tidak hanya kepemimpinan transformasional saja, sehingga didapatkan jenis kepemimpinan yang seperti apa yang bisa mempengaruhi keberhasilan penerimaan sebuah sistem teknologi dalam suatu organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas sistem SPAN dan juga kondisi-kondisi pemfasilitasi yang baik dan lengkap mampu meningkatkan penerimaan teknologi SPAN. Kedua variabel tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kesuksesan dari implementasi sebuah Sistem Informasi Manajemen Pemerintahan.
2. Faktor kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap penerimaan teknologi SPAN. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagus dan sebaik apapun tingkat kepemimpinan transformasional tidak akan mempengaruhi

3. Peningkatan penerimaan teknologi SPAN.
3. Penerimaan teknologi sistem SPAN secara langsung tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan namun harus melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan semakin tingginya tingkat penerimaan teknologi SPAN, semakin tinggi pula kepuasan karyawan di Direktorat Jenderal Perbendaharaan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi pula. Kepuasan kerja mampu memediasi penerimaan teknologi SPAN terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan penelitian dan wawancara yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan dari penelitian ini, yaitu:

1. Kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja akan mempengaruhi kelancaran dan kenyamanan pelayanan terhadap stakeholder yang dilayani sehingga kualitas pelayanan yang dilakukan juga akan meningkat. Peningkatan kualitas akses dan jaringan yang cepat dan stabil, bantuan tenaga ahli/*helpdesk* yang responsive dan mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang ada dan peningkatan keamanan sistem dirasa akan meningkatkan penerimaan teknologi SPAN.
2. Perilaku seorang pemimpin harus dapat menunjukkan usaha dan motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan sebuah perubahan yang cukup besar dari dampak penerapan sebuah sistem informasi yang benar-benar baru, sehingga karyawan yakin dan dapat tergerak untuk bekerja lebih keras lagi untuk berhasil dan sukses melalui fase-fase kritis dalam menghadapi bentuk-bentuk perubahan tersebut. Seorang pemimpin harus lebih fokus pada perubahan dan memiliki sikap optimis yang tinggi bahwa perubahan yang berjalan akan berhasil dan sukses dengan terus memberikan dukungan dan usaha yang lebih tinggi lagi sehingga akan menjadikan panutan dan contoh keteladanan bawahannya untuk bisa bekerja lebih giat lagi.
3. Bagi para pengembang aplikasi/sistem informasi hendaknya mengembangkan sistem aplikasi dengan mengutamakan kemudahan penggunaan (*user friendly*), memperhitungkan fitur yang sesuai kebutuhan pengguna dan user interface

design yang menarik sehingga pengguna sistem akan menimbulkan perasaan suka terhadap sistem tersebut dan karyawan dapat dengan mudah mempelajari dan dan mudah beralih dari sistem lama ke sistem yang baru.

4. Program pendidikan dan pelatihan/training yang dilaksanakan sebaiknya harus dilakukan secara berkala dan rutin dan mencakup pada seluruh pengguna sistem tanpa terkecuali baik karyawan pelaksana maupun karyawan pejabat eselon untuk meningkatkan keterampilan.
5. Peningkatan kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan di Direktorat Jenderal Perbendaharaan mengingat variabel ini merupakan variabel penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dari implementasi sebuah perubahan penggunaan sistem informasi baru. Para pembuat kebijakan tertinggi harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan seperti meningkatkan gaji/kompensasi berupa pemberian insentif ataupun penghargaan lainnya, pengembangan karir dan keahlian, pemberian keamanan dan perlindungan kerja yang memadai, mutasi/relokasi ke lokasi/tempat kerja yang diinginkan maupun diberikan bentuk pendidikan dan pelatihan untuk mendukung keahlian ataupun kemampuan yang dimilikinya sehingga karyawan merasa dihargai atas hasil kerja keras mereka.
6. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat menggunakan peran kepemimpinan yang lain seperti kepemimpinan transaksional dan juga menambahkan variabel penelitian seperti kualitas informasi sebagai variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem informasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abugabah, A., Sanzogni, L., & Poropat, A. 2009. The impact of information systems on user performance: A critical review and theoretical model. *20th Australasian Conference on Information Systems*. Melbourne: Griffith University.
- Ahearne, M., Jones, E., Rapp, A., & Mathieu, J. 2008. High Touch Through High Tech: The Impact of Salesperson Technology Usage on Sales Performance via Mediating Mechanisms. *Management Science*, Vol.54 (No.4), pp.671-685.
- Ali, B. M., & Younes, B. 2013. The Impact of Information Systems on user Performance: An Exploratory Study. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology* (issue 2).
- Alshibly, H. 2014. An Empirical Investigation into Factors Influencing the Intention to Use E-learning System: An Extended Technology Acceptance Model. *British Journal of Applied Science & Technology*, Vol.4 (No.17), pp.2440-2457.
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty
- Barakat, L.L., Lorenz, M.P., Ramsey, J.R., & Cretoiu, S.L. 2015. Global managers An analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance. *International Journal of Emerging Markets*, Vol.10 (No.4), pp.781-800.
- Baron, R., & Kenny, D. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51 (No.6), pp.1173-1182.
- Cheng, K.M. 2013. Evaluation of RFID Door Security System At Taipei Arena Ice Land Based on Technology Acceptance Model. *International Journal of Management & Information Systems—Second Quarter 2013*, Vol.17 (No.2), pp.117-130.
- Cho, J., Park, I., & Michel, J. 2011. How does leadership affect information systems success? The role of transformational leadership. *Information & Management*, Vol.48, pp.270-277.
- Davis, F. 1989. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, Vol.13 (No.3), pp.319-340.
- DeLone, W., & McLean, E. 1992. Information Systems Success: The Quest for the Dependent Variabel. *Information Systems Research*, 3:1, pp.60-95.
- Eisenbach, R., Watson, K., & Pillai, R. 1999. Transformational leadership in the context of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, Vol.12 (No.2), pp.80-88.
- Elkhani, N., Soltani, S., & Ahmad, M.N. 2014. The effects of transformational leadership and ERP system self-efficacy on ERP system usage. *Journal of Enterprise Information Management*, Vol.27 (Np.6), pp.759-785.
- Elkhani, N., Soltani, S., & Ahmad, M.N. 2014. The effects of transformational leadership and ERP system self-efficacy on ERP system usage. *Journal of Enterprise Information Management*, Vol.27 (Np.6), pp.759-785.
- Estevez, E., & Janowski, T. 2013. Electronic Governance for Sustainable Development—Conceptual framework and state of research. *Government Information Quar-*

- terly, Vol.30 (Suppl.1), pp.94-109.
- Goodhue, D., & Thompson, R. 1995. Task-technology fit and individual performance. *MIS Quarterly*, Vol.19 (No.2), pg.213-236.
- Gu, J.C., Lee, S.C., & Suh, Y.H. 2009. Determinants of behavioral intention to mobile banking. *Expert Systems with Applications*, Vol.36, pp.11605-11616.
- Hayati, K., & Caniogo, I. 2012. Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science 2012* (pp. p.1102-1106). Elsevier Ltd.
- Houger, V. 2006. Trends of Employee Performance: Collaborative Effort Between Managers And Employees. *Performance Improvement*, Vol.45 (No.5), pg.26-31.
- Hussein, R., Karim, N.S., & Selamat, M.H. 2007. The impact of technological factors on information systems success in the electronic government context. *Business Process Management Journal*, Vol.13 (Iss:5), pp.613-627.
- Indrayani, E., & Gatningsih. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Pemerintahan: Konsep dan Aplikasinya pada Organisasi Pemerintahan/Pemda*. Bandung: IPDN Press.
- Jogiyanto. 2007. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kim, T.G., Lee, J.H., & Law, R. 2008. An empirical examination of the acceptance behaviour of hotel front office systems: An extended technology acceptance model. *Tourism Management*, Vol.29, pp.500-513.
- Koh, C., Prybutok, V., Ryan, S., & Ibragimova, B. 2006. The importance of strategic readiness in an emerging e-government environment. *Business Process Management Journal*, Vol.12 (No.1), pp.22-33.
- Kumi, R., Reyach, I., & Sabherwal, R. 2012. The Impact of Facilitating Conditions on Anxiety, Attitude, Self-Efficacy, And Performance: Insights from an Empirical Study of iPad Adoption. *Proceedings of the AIS SIG-ED IAIM 2012 Conference* (pp. p.1-14). Arkansas: AISeL.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (Vol. Twelfth Edition). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Maharani, V., Troena, E. A., & Noermijati. 2013. Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, Vol. 8 (No.17), pp.1-12.
- Mariani, M.G., Curcuruto, M., & Gaetani, I. 2013. Training opportunities, technology acceptance and job satisfaction A study of Italian organizations. *Journal of Workplace Learning*, Vol.25 (No.7), pp.455-475.
- Misuraca, G., Alfano, G., & Viscusi, G. 2011. Interoperability Challenges for ICT-enabled Governance: Towards a pan-European Conceptual Framework. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, Vol.6 (Issue 1), p.95-111.
- Onuigbo, R.A., Eme, & Innocent, O. (2015). Electronic Governance and Administration in Nigeria: Prospects and Challenges. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*, Vol.5 (No.3).
- Park, S.M., & Rainey, H. 2012. Work motivation and social communication among public managers. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.23 (No.12), 2630-2660.
- Park, Y., Son, H., & Kim, C. 2012. Investigating the determinants of construction professionals' acceptance of web-based training: An extension of the technology acceptance model. *Automation in Construction*, Vol.22, pp.377-386.
- Presiden Republik Indonesia. 2003. *Instruksi Presiden Nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government*. Jakarta.
- Presiden Republik Indonesia. 2004. *Instruksi Presiden Nomor 5 tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi*. Jakarta.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. (Pudjaatmaka, Trans.) Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S., & Judge, T. 2009. *Organizational Behaviour, 12th ed* (edisi 12 ed.). (R. Saraswati, & F. Sirait, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Rothmann, J., Rothmann, S., Scholtz, P., & Fourie, M. 2002. The Relationship Between Individual Variables and Work-Related Outcomes. *International Council for Small Business 47th World Conference*, (pp. pg.1-20). Puerto Rico.
- Saba, T. 2012. Implications of E-learning systems and self-efficiency on students outcomes: a model approach. *Human-centric Computing and Information Sciences*, 2 (6), 1-11.
- Sambasivan, M., Wemyss, G.P., & Rose, R.C. 2010. User acceptance of a G2B system: a case of electronic procurement system in Malaysia. *Internet Research*, Vol.20 (No.2), pp.169-187.
- Schepers, J., Wetzels, M., & Ruyter, K.D. 2005. Leadership styles in technology acceptance: do followers practice what leaders preach? *Managing Service Quality*, Vol.15 (No.6), pp.496-508.
- Spanos, Y., Prastacos, G., & Poulymenakou, A. 2002. The relationship between information and communication technologies adoption and management. *Information*

- and Management, Vol.39*, pp.659-675.
- Tajuddin, R.A., Baharudin, M., & Hoon, T.S. 2013. System Quality and Its Influence on Students' Learning Satisfaction in UiTM Shah Alam. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 90*, pp. 677-685.
- Teo, T. 2010. Examining the influence of subjective norm and facilitating conditions on the intention to use technology among pre-service teachers: a structural equation modeling of an extended technology acceptance model. *Asia Pacific Educ. Rev, Vol.11*, pp.253-262.
- Venkatesh, V., Morris, M., Davis, G., & Davis, F. 2003. User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified Views. *MIS Quarterly, Vol.27* (No.3), pp.425-478.
- Wahyudi, E., & Park, S.M. 2014. Unveiling the Value Creation Process of Electronic Human Resource Management: An Indonesian. *Public Personnel Management, Vol.43* (1), pp.83-117.
- Wamba, S., & Bhattacharya, M. 2015. Determinants of Perceived Job Satisfaction From ERP-enabled Emergency Service Adoption: An Empirical Study. *Twenty-first Americas Conference on Information Systems*, (pp. pg.1-12). Puerto Rico.
- Worldbank. *Introduction to e-Government*. Retrieved November 2, 2015, from web.worldbank.org