

**PENGARUH *CHANGE APPROPRIATENESS* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *LEVEL OF INDIVIDUAL CHANGE* DAN KINERJA PEGAWAI DENGAN *AFFECTIVE COMMITMENT TO CHANGE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI EMPIRIS PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH PROV. SUMBAR)**

Auliyawati Azwar dan Dwi Fitri Puspa

Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta
Jl. Sumatera Ulak Karang Padang

Diterima 12 Agustus 2013

Disetujui 07 September 2013

ABSTRAK

The aim of this research is to test The influence of Change Appropriateness and Self-Efficacy to Level Of Individual Change and Employee Performance with the Affective Commitment to Change as an intervening variable. The sample are employee working in Financial Management Office of West Sumatra Province. 78 employees are given the questionnaire but only 73 questionnaires were collected. SEM analysis used to test the hypothesis by using the VisualPLS (VPLS). The result of this study show that five hypothesis accepted and three of those are rejected.

Keywords: *Change Appropriateness, Self-Efficacy, Level Of Individual Change, Employee Performance, Affective Commitment To Change.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan keuangan Negara mengalami perubahan secara fundamental sejak diberlakukannya otonomi daerah pada tahun 1999 dengan diberlakukannya UU No. 22 tahun 1999 dan UU No 25 tahun 1999. Undang-undang No. 22 tahun 1999 kemudian menjadi UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dan UU No 25 tahun 1999 menjadi UU No 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintahan pusat dan daerah.

Sebelum adanya undang-undang ini pemerintah pusat mengatur seluruhnya sistem pengelolaan keuangan daerah Disamping itu pemerintah masih menggunakan sistem pencatatan yang berbasis *single-entry*, suatu sistim yang tidak dipakai lagi dalam dunia akuntansi sejak abad 15. Sistim pencatatan yang digunakan sejak abad 15 adalah sistim *double-entry* yaitu sistim pencatatan berpasangan debit dan kredit untuk setiap transaksi

keuangan yang terjadi. Adapun sistim *single entry* mempunyai banyak kelemahan dimana sistim ini ini hanya melakukan pencatatan atas uang masuk tunai dan uang keluar tunai. Dengan hanya membuat laporan yang berbasis kas maka pemerintah tidak mempunyai laporan keuangan yang berbentuk *balance sheet* (laporan posisi keuangan) yang menggambarkan tentang posisi aktiva, liabilitas (kewajiban). Oleh sebab itu wajar ketika kaedah akuntansi digunakan dalam pembukuan pemerintah sejak diberlakukannya otonomi, dan pemerintah diwajibkan membuat laporan keuangan banyak kendala yang dihadapi diantaranya sulitnya mendata aktiva pemerintah. Atas dasar itu cukup beralasan kiranya baik Laporan Keuangan Pemerintah Pusat dan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah memperoleh opini bersyarat dan *disclamir opinion*.

Dengan adanya perubahan paradigma dalam pengelolaan keuangan Negara dan daerah maka

terjadi perubahan mendasar dalam pengelolaan keuangan Negara diantaranya terjadi perubahan sistim penganggaran dari berbentuk tradisional ke anggaran berbasis kinerja, sistim pencatatan single entry dirubah ke sistim pencatatan double entry.

Perubahan yang terjadi pada sistim pengelolaan keuangan daerah ini dapat memicu munculnya konflik pada level anggota organisasi. Konflik pada diri anggota organisasi bisa muncul akibat implementasi perubahan sistim ini dapat menggeser zona kenyamanan seseorang (*comfort zone*) ke zona ketidaknyamanan (*discomfort zone*). Konflik ini disebut dengan *resistance to change* (Kasali, 2007)

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengkaji kesiapan pegawai **Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Prov. Sumbar** sehubungan dengan adanya perubahan mendasar sistim pengelolaan keuangan pemerintah seperti yang sudah diuraikan diatas. Penelitian ini replikasi dari penelitaian Neves (2009) di Portugal tentang pengaruh *appropriateness* dan *self-efficacy* terhadap *level of individual change* dan *turnover Intentions* dengan *affective commitment to change* sebagai variable intervening. Neves (2009) meneliti tentang kesiapan pegawai sebuah universitas publik di Portugal dalam menerima perubahan sistem penilaian pada sebuah universitas publik, serta bagaimana pengaruh perubahan sistem penilaian tersebut terhadap *level of individual change* dan *turnover Intentions* yang dipengaruhi oleh *affective commitment to change* pegawai.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan deskripsi yang dijabarkan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *change appropriateness* terhadap *affective commitment to change*?
2. Apakah ada pengaruh *self-efficacy* pegawai terhadap *affective commitment to change*?
3. Apakah ada pengaruh *affective commitment to change* terhadap *level of individual change*?
4. Apakah ada pengaruh antara *change appropriateness* terhadap *level of individual change* melalui *affective commitment to change*?
5. Apakah ada pengaruh antara *self-efficacy* terhadap *level of individual change* melalui *affective commitment to change*?
6. Apakah ada pengaruh *affective commitment to change* terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah ada pengaruh antara *change appropriateness* terhadap kinerja pegawai melalui *affective commitment to change*?
8. Apakah ada pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui *affective commitment to change*?

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Affective Commitment To Change (ACC)

Affective commitment to change (ACC) adalah komitmen dari diri anggota organisasi untuk memberikan dukungan terhadap perubahan yang dilakukan organisasi. Pegawai meyakini bahwa perubahan tersebut bermanfaat, sehingga para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut akan memberikan yang terbaik bagi organisasi mereka (Hinduan dkk, 2009). Apabila pegawai memiliki *Affective commitment to change* (ACC) maka pegawai akan memiliki keyakinan dan semangat dalam melakukan perubahan. Dengan demikian mereka akan bekerja keras, jujur dan ulet dalam menjalankan perubahan tersebut.

Change Appropriateness

Change appropriateness terjadi jika individu-

individu tersebut setuju terhadap perubahan. Dimana *change appropriateness* ini menekankan pada nilai-nilai dalam organisasi. Dimana setiap perubahan akan selalu membawa nilai-nilai baru.

Nilai-nilai baru ini akan dibawa oleh generasi baru yang masuk dalam organisasi atau dapat dibentuk oleh keadaan yang berasal dari luar organisasi, namun sering kali nilai-nilai itu tidak selalu sama dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi, sering dikatakan bahwa organisasi sedang mengalami transformasi nilai atau nilai-nilai perusahaan mengalami evolusi.

Hasil penelitian dari Dahesihsari (2002) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *change appropriateness* dengan *affective commitment*. Holt et al. (2007) dalam Ciliana dan Wilman D. Mansoer (2008) juga menemukan bahwa *affective commitment to change* memiliki hubungan yang positif dengan faktor *appropriateness* dan *change efficacy* dari kesiapan individu untuk berubah. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H 1: *Change appropriateness* berpengaruh positif terhadap *affective commitment to change*.
*Self-Efficacy***

Self-efficacy diperkenalkan Pertama kali dalam *kognitif sosial bandura teori*, (Lee, 2010). *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa mereka mampu melakukan sesuatu dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Lee, 2010).

Cunningham (2002) menemukan bahwa pegawai yang memiliki self-efektivitas diri yang lebih tinggi terhadap perubahan dan kontribusi yang lebih untuk intervensi perubahan akan mempermudah organisasi untuk melakukan perubahan. Neves (2009) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh dengan *affective commitment to change*. Sehingga dari uraian diatas

penulis mengajukan hipotesis kedua yaitu:

**H 2: Ada pengaruh positif *self-efficacy* pegawai terhadap *affective commitment to change*
*Level Of Individual Change***

Level Of Individual Change terkait dengan sikap individu terhadap perubahan. Level of Individual Change adalah seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Robbins, 1996) dalam (Anik, Sri dan Arifudin, 2003). Sikap terhadap perubahan organisasi dapat dikelompokkan ke dalam tiga dimensi yaitu: *cognitive* (tidak mendukung), *affective* (menginginkan) dan *behavioral tendency* (kecenderungan untuk berperilaku) (Yousef, 2000).

Hasil penelitian Madsen et al. (2005) mengindikasikan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kesiapan individu untuk berubah. Anik, Sri dan Arifudin (2003) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap sikap individu dalam menghadapi perubahan. Sikap tersebut berupa apakah mereka akan menolak perubahan ataukah mereka akan mendukung perubahan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Affective commitment to change* berpengaruh positif terhadap *level of individual change*.

Neves (2009) menemukan bahwa *change appropriateness* memiliki pengaruh signifikan terhadap *affective commitment to change*. Neves (2009) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara *change appropriateness* terhadap *level of individual change* dengan *affective commitment* sebagai variabel intervening, sehingga dari uraian diatas penulis dapat mengajukan hipotesis keempat yaitu:

H4 : *Change appropriateness* berpengaruh terhadap *level of individual change* melalui

affective commitment to change.

Self-efficacy yang tinggi dari para pegawai akan menimbulkan sikap menerima terhadap perubahan yang dimediasi oleh affective commitment to change. Apabila individu pegawai memiliki self efficacy yang tinggi maka akan berdampak positif kepada *affective commitment to change*. *Affective commitment to change selanjutnya akan berdampak kepada sikap menerima perubahan oleh individu tersebut.* Meskipun demikian hasil penelitian yang dilakukan oleh Neves (2009) tidak menemukan pengaruh antara *self-efficacy* dengan *affective commitment to change* sedangkan Meyer (2002) dalam Neves (2009), hanya menemukan dukungan positif yang lemah antara pengaruh self efficacy terhadap komitmen perubahan pada organisasi (*affective commitment to change*). Oleh sebab itu ***affective commitment to change.***

Self-efficacy yang tinggi dari para pegawai akan menimbulkan sikap menerima terhadap perubahan yang dimediasi oleh affective commitment to change. Apabila individu pegawai memiliki self efficacy yang tinggi maka akan berdampak positif kepada *affective commitment to change*. *Affective commitment to change selanjutnya akan berdampak kepada sikap menerima perubahan oleh individu tersebut.* Meskipun demikian hasil penelitian yang dilakukan oleh Neves (2009) tidak menemukan pengaruh antara *self-efficacy* dengan *affective commitment to change* sedangkan Meyer (2002) dalam Neves (2009), hanya menemukan dukungan positif yang lemah antara pengaruh self efficacy terhadap komitmen perubahan pada organisasi (*affective commitment to change*). Oleh sebab itu penelitian ini akan menguji kembali hipotesis sebagai berikut yaitu:

H5 : *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *level of individual change* melalui *affective commitment to change.*

Kinerja Pegawai

Sambas Muhidin (2010) menemukan bahwa komitmen individu dalam menghadapi perubahan organisasi (*affective commitment to change*) berpengaruh terhadap tingkat performansi kerja (kinerja individu).

H6: *Affective commitment to change* positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dawis dan Lofquist (1984) dalam Dahesihsari (2002) kesesuaian (*appropriateness*) menyebabkan seseorang terpuaskan kebutuhan-kebutuhannya dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan mendorong tercapainya kinerja yang lebih baik. *Change appropriateness* dengan nilai-nilai personal individu atau dapat memenuhi kebutuhan dan dapat meningkatkan kinerja individu, yang dipengaruhi oleh komitmennya terhadap organisasi (Neves, 2009). Kesiediaan pegawai untuk menyumbangkan tenaganya bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi (Bycio dan Hausdorf, 1994), sehingga dari uraian diatas penulis dapat mengajukan hipotesis lima yaitu:

H7. : Ada pengaruh negatif antara *change appropriateness* terhadap kinerja pegawai melalui *affective commitment to change.*

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik (Chasanah, 2008), dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Hakim (1999) menemukan bahwa

bahwa pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap *affective commitment to change* (ACC), dan dengan *affective commitment to change* (ACC) yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya dalam organisasi, seperti yang ditemukan oleh Susanto (2007) komitmen terhadap organisasi ini juga mempengaruhi terhadap kinerja individu semakin tinggi komitmen seorang individu maka akan semakin baik kinerja individu tersebut.

Self-efficacy menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja (Nadhiroh, 2010), sedangkan Neves (2009) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh dengan *affective commitment to change* (ACC), sehingga tidak memenuhi syarat untuk menjadi variabel intervening antara *self-efficacy* dengan kinerja pegawai sehingga dari uraian di atas penulis dapat mengajukan hipotesis enam yaitu:

H 8 : Ada pengaruh negatif antara *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui *affective*

commitment to change.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sampel penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat khususnya di bidang keuangan yang berjumlah 78 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* menggunakan kuesioner.

Pengukuran Variabel.

Pengukuran variable menggunakan skala likert dengan rentang 5 sangat setuju dan 1 Sangat tidak setuju.

Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural dengan menggunakan program aplikasi *Partial Last Square (PLS)*, yang menggunakan software SmartPLS versi 1.10.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1 menjelaskan tentang tingkat pengembalian kuesioner (response rate).

Tabel 1
Ringkasan Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

| Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|-----------------------------------|--------|----------------|
| Kuesioner yang di kirim | 78 | 100 |
| Kuesioner yang tidak kembali | 5 | 6.41 |
| Kuesioner yang kembali | 73 | 93.58 |
| Kuesioner yang tidak dapat diolah | 1 | 1.28 |
| Kuesioner yang dapat diolah | 72 | 92.30 |

Sumber : Hasil Tabulasi Data Survey

Berdasarkan Table 1 diatas dijelaskan bahwa dari 78 responden yang diberikan kuesioner, sebanyak 72 kuesioner dapat diolah lebih lanjut. dengan tingkat persentase 92.30%.

Demografi Responden

Dari Tabel 2 dapat dilihat data demografi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan latar belakang pendidikan.

Tabel 2
Demografi Responden

| Kelompok | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------------|-----------|----------------|
| Gender | | |
| • Wanita | 44 | 61.11 |
| • Pria | 28 | 38.88 |
| Usia | | |
| • >25 tahun | 3 | 4.16 |
| • 25-50 tahun | 48 | 66.67 |
| • < 50 tahun | 21 | 29.17 |
| Lama bekerja | | |
| • > 5 tahun | 24 | 33.33 |
| • 5-10 tahun | 22 | 30.56 |
| • < 10 tahun | 26 | 36.11 |
| Latar Belakang PPD | | |
| • SLTA | 18 | 25 |
| • D3 | 10 | 13.89 |
| • S1 | 35 | 48.61 |
| • S2 | 9 | 12.5 |

Sumber: Hasil Survey

Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Statistik Deskriptif

| Variabel | Kisaran Teoritis | Kisaran Actual | Mean | Standar Deviasi |
|-------------------------------|---------------------|-------------------|--------|-----------------|
| ACC | 3-15 | 4-15 | 11.167 | 1.823 |
| Self-efficacy | 3-15 | 4-10 | 6.917 | 1.123 |
| Level of individual change | 4-20 | 8-20 | 15.264 | 1.831 |
| Appropriateness | 4-20 | 10-19 | 14.472 | 1.768 |
| Kinerja pegawai | 6-30 | 19-30 | 23.958 | 2.261 |

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Rata-rata Variabel *affective commitment to change* memiliki nilai 11.167 dengan standard deviasi sebesar 1.823, Variansi *self-efficacy* memiliki rata-rata nilai sebesar 6.917 dengan standar deviasi sebesar 1.123. Variabel *level of individual change* memiliki nilai rata-rata 15.264 dengan standard deviasi sebesar 1.830. Nilai rata-rata variabel *change appropriateness* 14.472 dengan standard deviasi sebesar 1.768. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 23.958 dengan standard deviasi sebesar 2.261.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Chia (1995) item-item yang terdapat dalam analisis faktor dengan faktor loading lebih dari 0.4 menunjukkan bahwa item pertanyaan tersebut valid dan jika kurang dari 0.4 berarti item tersebut tidak valid,

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*, instrumen dianggap reliabel apabila *cronbach's alpha* di atas 0.5 (Nunally, 1978).

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

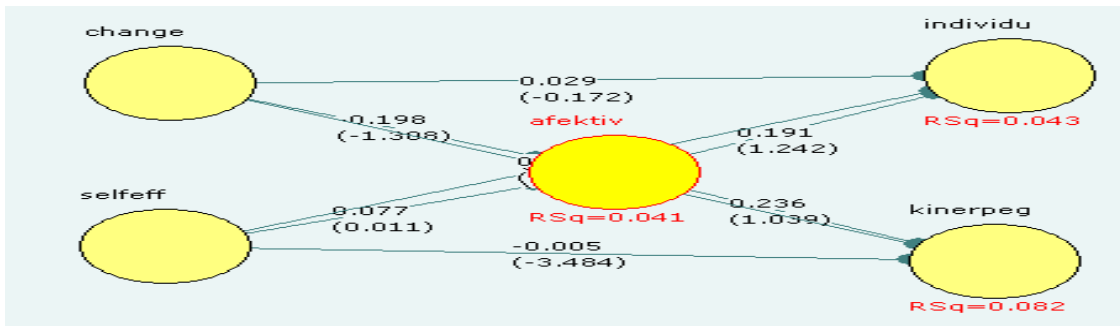
| Variabel | Faktor Loading | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------------------|--|------------------|-----------------------|
| <i>Affective commitment to change</i> | 0.783, 0.866, 0.895 | 0.794 | Valid Reliabel |
| <i>Change appropriateness</i> | 0.661, 0.740, 0.759, 0.791 | 0.578 | Valid Reliabel |
| <i>Self-efficacy</i> | 0.834, 0.834 | 0.561 | Valid dan Reliabel |
| <i>Level of individual change</i> | 0.558, 0.815, 0.817, 0.856 | 0.761 | Valid Reliabel |
| Kinerja pegawai | 0.413, 0.633, 0.648, 0.729, 0.742, 0.766 | 0.728 | Valid Reliabel |

Sumber: hasil Olahan SPSS

Hasil Model Path Analisis

Hasil korelasi antar konstruk dapat dilihat dari path analisis di bawah ini:

Gambar 1
Korelasi Antar Konstruk



Sumber : hasil Olahan data VPLS

Berdasarkan path analisis diatas dapat terlihat bahwa besarnya pengaruh *change appropriateness* terhadap *affective commitment to change* sebesar -0.198, dan pengaruh *self-efficacy* terhadap *affective commitment to change* sebesar 0.077, sedangkan pengaruh *affective commitment to change* terhadap *level of individual change* sebesar 0.191, serta pengaruh *affective commitment to change* terhadap kinerja pegawai sebesar 0.236.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Teknik pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *maximum*

Likelihood. Jika nilai $T_{\text{statistik}} > T_{\text{tabel}}$ (T_{tabel} signifikan 10% = 1.645) maka bisa dikatakan signifikan dan jika nilai $T_{\text{statistik}} < T_{\text{tabel}}$ maka bisa dikatakan tidak signifikan (Ghozali, 2006).

Pengaruh *Change Appropriateness* Terhadap *Affective Commitment To Change* (H1)

Dari Tabel 5 diketahui pengaruh *change appropriateness* terhadap *affective commitment to change* mempunyai nilai $T_{\text{statistik}}$ sebesar -1.6982 dan nilai T_{tabel} sebesar 1.645, maka hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh dari Dahesihsari

(2002) dan Neves (2009) yang menemukan bahwa *change appropriateness* memiliki pengaruh signifikan terhadap *affective commitment to change*.

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis

| Variabel | Koefisien regresi | T-Statistik | T-tabel | Keterangan |
|-------------------------|-------------------|-------------|---------|-------------|
| change → affective | -0.1980 | -1.6982 | 1.645 | H1 Diterima |
| selfeff → affective | 0.0770 | 0.8092 | 1.645 | H2 Ditolak |
| Affective → individu | 0.1910 | 1.9796 | 1.645 | H3 Diterima |
| change → affective | -0.1980 | -1.6982 | 1.645 | H4 Diterima |
| affective → individu | 0.1910 | 1.9796 | | |
| sefeff → affective | 0.0770 | 0.8092 | 1.645 | H5 Ditolak |
| affective → individu | 0.1910 | 1.9796 | | |
| Affective → kinerja peg | 0.2360 | 2.0029 | 1.645 | H6 Diterima |
| Change → affective | -0.1980 | -1.6982 | 1.645 | H7 Diterima |
| Affective → kinerja peg | 0.2360 | 2.0029 | | |
| selfeff → affective | 0.0770 | 0.8092 | 1.645 | H8 Ditolak |
| affective → kinerja peg | 0.2360 | 1.9796 | | |

Sumber: Hasil PLS

Namun Pengaruh *change appropriateness* terhadap *affective commitment to change* memiliki nilai koefisien regresi -0.1980 yang berarti terdapat pengaruh negatif. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan semakin tinggi *change appropriateness* maka semakin tinggi *affective commitment to change*.

Pengaruh Self-efficacy Terhadap Affective Commitment To Change (H2) dan Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (H8)

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap *affective commitment to change* mempunyai nilai $T_{\text{statistik}}$ sebesar 0.8092 dan nilai T_{tabel} sebesar 1.645, maka hipotesis kedua ditolak. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wanberg (2002) dan Neves (2009) yang menemukan *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh dengan *affective commitment to change*. Karena hipotesis 2 di tolak maka **Hipotesis 5** dan **Hipotesis 8** juga ditolak karena *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh

terhadap *affective commitment to change* sehingga tidak memenuhi syarat sebagai variabel intervening yang mempengaruhi *level of individual change* dan kinerja pegawai.

Pengaruh Affective Commitment To Change Terhadap Level Of Individual Change (H3)

Dari Tabel 5 diketahui bahwa pengaruh *affective commitment to change* terhadap *level of individual to change* mempunyai nilai $T_{\text{statistik}}$ sebesar 1.9796 dan nilai T_{tabel} sebesar 1.645, karena nilai $T_{\text{statistik}}$ lebih besar dari pada T_{tabel} maka hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Madsen et al. (2005) dan Anik, Sri dan Arifudin (2003) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan kesiapan individu untuk berubah (*level of individual to change*)

Pengaruh Change Appropriateness Terhadap Level Of Individual Change Melalui Affective Commitment to change (H4)

Dari Table 5 diketahui bahwa pengaruh *change appropriateness* terhadap *affective commitment to change* mempunyai nilai $T_{\text{statistik}} - 1.6982$ dan nilai T_{tabel} sebesar 1.645 dan pengaruh *affective commitment to change* terhadap *level of individual to change* mempunyai nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 1.9796 dan t_{tabel} sebesar 1.645. Nilai $T_{\text{statistik}}$ pada pengaruh antara *change appropriateness* terhadap *affective commitment to change*, lebih besar dari T_{tabel} sehingga menunjukkan bahwa *change appropriateness* berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment to change*, sehingga *affective commitment to change* dapat memenuhi syarat sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Neves (2009) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *change appropriateness* terhadap *level of individual change* dengan *affective commitment* sebagai variabel intervening.

Pengaruh *Affective Commitment To Change* Terhadap Kinerja Pegawai (H6)

Dari Table 5 diketahui bahwa pengaruh *affective commitment to change* terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai $T_{\text{statistik}}$ sebesar 1.7282 dan nilai T_{tabel} sebesar 1.645, karena nilai $T_{\text{statistik}}$ lebih besar dari pada T_{tabel} maka hipotesis keenam diterima. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mayer dan Schoorman (1992:671-684) dan Sambas Muhidin (2010) yang menemukan terdapat korelasi positif yang signifikan antara komitmen individu terhadap organisasi dengan tingkat kinerja maupun dengan tingkat kepuasan kerja.

Sedangkan pengaruh *affective commitment to change* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien regresi 0.2120 yang berarti terdapat pengaruh positif, hal ini berarti jika variabel

affective commitment to change mengalami kenaikan maka variabel kinerja pegawai juga akan naik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moncrief *et al* (1997) dalam Devi (2009) yang mengungkapkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja pegawai.

Pengaruh *Change Appropriateness* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Affective Commitment To Change* (H7)

Dari Tabel 5 diketahui bahwa pengaruh *change appropriateness* terhadap *affective commitment to change* mempunyai nilai $T_{\text{statistik}}$ sebesar -1.6982 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.645, dan pengaruh *affective commitment to change* terhadap *change appropriateness* memiliki nilai $T_{\text{statistik}}$ sebesar 2.0029 dengan nilai T_{tabel} sebesar 1.645, sehingga hipotesis ke tujuh dapat diterima.

Hasil penelitian ini ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bycio dan Hausdorf (1994) yang menemukan bahwa Kesiediaan pegawai untuk menyumbangkan tenaganya dalam melakukan perubahan bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi sedangkan Neves (2009) yang menemukan bahwa *change appropriateness* dengan nilai personal individu dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan meningkatkan kinerja individu, yang dipengaruhi oleh *affective commitment to change*.

PENUTUP

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *change appropriateness* and *self-efficacy* terhadap *level of individual change* dan kinerja dengan *affective commitment to change* sebagai variabel intervening. Ada delapan hipotesis yang diuji. Lima dari hipotesis diterima dan tiga ditolak.

Program PLS digunakan untuk analisa data dengan model SEM.

Keterbatasan dan Saran

Peneliti ini hanya dilakukan pada lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumbar dengan jumlah sample 78 pegawai, sehingga generalisasi hasil penelitian terbatas pada Dinas tersebut. Diharapkan pada penelitian mendatang jumlah dinas diperluas ke provinsi lain sehingga jumlah sampel lebih banyak dan generalisasi hasil penelitian lebih luas.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberi kontribusi bagi pimpinan dinas pengelolaan keuangan daerah Sumatera Barat apabila melakukan perubahan dalam organisasi. Hasil penelitian ini memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu akuntansi perilaku yang dihubungkan dengan penerimaan anggota organisasi dalam mendukung perubahan yang terjadi pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aheruddin. (2010), *Pengelolaan Keuangan Otonomi Daerah Di Era Otonomi Daerah*.
- Bandura, Albert. (1998), *Self-efficacy, Encyclopaedia of human behaviour*, Vol. 4, Academic Press, San Diego.
- Chasanah, Nur. (2008), *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dahesihsari, Rayini. (2002), *Hubungan Antara Kesesuaian Preferensi Individu Dan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan*, Fakultas Psikologi Universitas, Atmajaya, Asosiasi Psikologi Industri & Organisasi (APiO).
- Gozali, imam. (2008), *Structural Equation Modeling metode alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hinduan, Zahrotur. R. dkk, (2009), *Tipe Kepribadian Dan Komitmen Pegawai Dalam Mendukung Perubahan Yang Ada Dalam Perusahaan*, Bagian Psikologi Industri Dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Padjadara, Jawa barat.
- Kasali, Rhenald. (2007), *Change*, PT, Gramedia, Jakarta.
- Kuntjoro, Zainuddin. (2009), *Komitmen Organisasi*, Web-e-Psikologi
- Lee, Xieli. (2010), *How self-efficacy improves employee performance, Professional Software Systems, Singapore*.
- Manara. (2008), *Pengaruh Self-efficacy Terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang*, Skripsi, UIN, Malang.
- Nadhiroh, Sitasih. (2010), *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dalam pembuatan Audit Judgment*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nazier, Daeng M. (2009), *Kesiapan SDM Pemerintah Menuju Tata Kelola Keuangan Negara Yang Akuntabel dan transparansi*.
- Neves, Pedro. (2009), *Readiness For Change: Contribution For Employee's Level Of individual Change and Turnover Intentions*, *Journal Of Change Management*. Vol.9, No.2, 215-231, June 2009.

- Prianti, Martina. (2010), Sistem Informasi keuangan Daerah.
- Reksohadiprojo dan Handoko. (2001), Penolakan Terhadap Perubahan oleh Pegawai.
- Sekaran, Uma. (2006), Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Suharto Prawirodirdjo, Arto. (2007), Analisis Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pajak, Tesis Program Pascasarjana Pada Program Magister Manajemen Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Yusi, Dinika. (2004), Analisis sistem Pembukuan Pasca Otonomi Daerah. Skripsi. Universitas Bung Hatta.