

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,
PEMANFAATAN TEKNOLOGI DAN PENGENDALIAN
INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA INSTANSI
PEMERINTAHAN (STUDI PADA ORGANISASI
PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN SIMALUNGUN)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)
Program Sudi Akuntansi*



OLEH :

**NAMA : RAMADAYANTI SARAGIH
NPM : 1705170315
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
KONSENTRASI : SEKTOR PUBLIK**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 19 Juli 2021, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RAMADAYANTI SARAGIH
NPM : 1705170315
Program Studi : AKUNTANSI
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI DAN PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN (STUDI PADA ORGANISASI PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN SIMALUNGUN)

Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. SYAFRIDA HANI, S.E., M.Si)

Penguji II

(LUFRIANSYAH, SE, M.Ak)

Pembimbing

(Dr. EKA NURMALA SARI, SE, M.Si, Ak, CA)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : RAMADAYANTI SARAGIH
N.P.M : 1705170315
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
PEMANFAATAN TEKNOLOGI DAN PENGENDALIAN
INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (STUDI PADA ORGANISASI
PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN
SIMALUNGUN)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2021

Pembimbing Skripsi

(Dr. EKA NURMALA SARI, SE, M.Si)

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(FITRIANI SARAGIH, S.E., M.Si.)



(H. ANURI, S.E., M.M., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ramadayanti Saragih
NPM : 1705170315
Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Simalungun)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	—		
Bab 2	—		
Bab 3	Uji valid & reliabilitas hasil nya sudah ke Bab 3	2/6 ²¹	2/1
Bab 4	Revisi ulang lagi.	2/6 ²¹	2/1
Bab 5	—		
Daftar Pustaka	—		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	—		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Fitriani Saragih, SE, M.Si)

Medan, Mei 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan. Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ramadayanti Saragih
 NPM : 1705170315
 Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si
 Program Studi : Akuntansi
 Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Simalungun)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	—		
Bab 2	—		
Bab 3	4% ditambahkan bila ada.	15/6/21	3/
Bab 4	Deskapnya data barang sehingga pembahasannya harus lebih di eksplorasi barang tidak ada	15/6/21	3/
Bab 5	perbaiki keahasan, barang ya tidak perlu	18/6/21	2/
Daftar Pustaka	menyederhanakan.	15/6/21	3/
Persetujuan Sidang Meja Hijau	—		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Fitriani Saragih, SE, M.Si)

Medan, Mei 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ramadayanti Saragih
NPM : 1705170315
Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Simalungun)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	—		
Bab 2	—		
Bab 3	—		
Bab 4	pelebaran harus di eksplorasi lagi untuk yg tidak berpengaruh.	22/6	3/
Bab 5	kesimpulan lebih bagus	22/6	3/
Daftar Pustaka	—		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	—		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Fitriani Saragih, SE, M.Si)

Medan, Juni 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan. Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ramadayanti Saragih
NPM : 1705170315
Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Interen Pemerintah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Simalungun)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	—		
Bab 2	—		
Bab 3	—		
Bab 4	pembahasan harus lebih di sempitkan elaborasi lebih detail ya ada di deskriptif data	29/6	2/
Bab 5	kesimpulan lebih di perkuat	29/6	2/
Daftar Pustaka	—		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	see draft skripsi lengkap ke sidang	30/6/21	2/

Medan, Juni 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Fitriani Saragih, SE, M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ramadayanti Sarngih
NPM : 1705170315
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 30 Juli 2021

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Ramadayanti Saragih. NPM 1705170315. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Dan Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan (Studi Pada Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Simalungun), 2021. Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan pengendalian intern pemerintah, kinerja instansi pemerintah, dan berapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, pengendalian intern pemerintah pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Simalungun.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal pendekatan kuantitatif. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, korelasi, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial dan uji simultan serta analisis koefisien determinasi. Banyaknya populasi penelitian adalah 30 orang, sampel penelitian yang digunakan adalah 15 dinas dari 32 keseluruhan perangkat organisasi daerah Kabupaten Simalungun dengan sumber data yang diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan, namun pada pemanfaatan teknologi hasilnya tidak berpengaruh. Dimana besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia berpengaruh sebesar 2,291%, pemanfaatan teknologi sebesar 0,474%, dan pengendalian intern pemerintah sebesar 3,228%. Secara simultan kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan dengan kontribusi pengaruh sebesar 73%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 37% merupakan dari variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi, Pengendalian Intern Pemerintah, Kinerja Instansi Pemerintahan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil Alamin, Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas Ridho dan Hidayah-Nya kita semua masih diberikan nikmat kesehatan dan keselamatan, serta shalawat beriring salam kita berikan kepada Nabi Muhammad SAW atas sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.

Proposal skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) dan memperoleh gelar S.ak Program Studi Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam pembuatan proposal skripsi ini, penulis banyak mendapatkan doa dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Terutama penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orangtua ayah saya tercinta Hairulsam Saragih dan ibu Ariani yang telah mendukung penulis dalam setiap apapun yang telah mendoakan dan mengorbankan tenaga dan materi untuk bisa membuat penulis bisa sampai kejenjang pendidikan ini dan kepada adik Fika, Dhea dan Imah beserta keluarga yang telah mendukung mendoakan serta membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu, diantaranya kepada :

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussansi, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak H. Januri, SE.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Ibu Fitriani Saragih,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Ibu Zulia Hanum,SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari,SE.,M.Si.,Ak,CA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang membantu penulis menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Bapak Ibu dosen staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Sahabat-sahabat saya Ade, Ira, Imah, Rifa dan Delila beserta teman-teman yang lain yang telah memberikan semangat, dukungan dan berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Dan Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih memiliki kekurangan. Dengan demikian besar harapan penulis untuk saran dan kritik dari berbagai pihak guna untuk perbaikan di masa akan datang. Semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2021

Penulis

RAMADAYANTI SARAGIH

1705170315

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Instansi Pemerintah	24
2.1.3 Pemanfaatan Teknologi.....	25
2.1.3.1 Pengertian Pemanfaatan Teknologi	25
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pemanfaatan Teknologi	26
2.1.3.3 Peranan dan Pentingnya Pemanfaatan Teknologi	27
2.1.3.4 Indikator Pemanfaatan Teknologi.....	28
2.1.4 Pengendalian Intern Pemerintah.....	28
2.1.4.1 Pengertian Pengendalian Intern Pemerintah	28
2.1.4.2 Tujuan Pengendalian Intern Pemerintah	30
2.1.4.3 Indikator Pengendalian Intern	30
2.1.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Pengendalian Intern Pemerintah	31
2.1.5 Penelitian Terdahulu	32
2.2 Kerangka Konseptual	34
2.3 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Pendekatan Penelitian.....	37
3.2 Definisi Operasional.....	38
3.2.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia	38
3.2.2 Pemanfaatan Teknologi.....	38
3.2.3 Pengendalian Intern Pemerintah.....	38
3.2.4 Kinerja Instansi Pemerintah	39
3.3 Waktu dan Tempat Penelitian	41

3.3.1 Waktu Penelitian.....	41
3.3.2 Tempat Penelitian	41
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.4.1 Populasi Penelitian.....	42
3.4.2 Sampel Penelitian	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6 Uji Kualitas Data.....	44
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	44
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3.7 Teknis Analisis Data	45
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.7.1.1 Uji Normalitas	46
3.7.1.2 Uji Autokorelasi	47
3.7.1.3 Uji Multikolinearitas	47
3.7.1.4 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.7.2 Uji Validitas	48
3.7.3 Uji Realiabilitas	51
3.8 Pengujian Hipotesis	52
3.8.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	53
3.8.3 Uji t	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.1.1 Letak Geografi Kabupaten Simalungun.....	54

4.1.2 Lambang Kabupaten Simalungun.....	55
4.1.3 Visi Misi Kabupaten Simalungun.....	57
4.2 Hasil Penelitian	57
4.2.1 Karakteristik Responden	57
4.2.2 Deskripsi Pertanyaan	61
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	62
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pemanfaatan Teknologi	64
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengendalian Intern Pemerintah	65
4.2.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Instansi Pemerintah	68
4.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	70
4.3.1 Statistik Deskriptif	70
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	72
4.3.2.1 Uji Normalitas	72
4.3.2.2 Uji Autokorelasi	73
4.3.2.2 Multikolinearitas.....	74
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas	76
4.3.3 Uji Hipotesis.....	77
4.3.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.3.4.2 Uji Regresi Secara Simultan (Uji Statistik F)	79
4.3.4.3 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t).....	79
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	80

4.4.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.....	80
4.4.2 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah	81
4.4.3 Pengaruh Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah	82
4.4.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi, Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.....	83
BAB V PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Skala Pengukuran Capaian Kinerja	3
Tabel I.2 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Simalungun.....	3
Tabel I.3 Taraf Pendidikan Pegawai Instansi Simalungun	7
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel III.2 Waktu Penelitian	41
Tabel III.3 Sampel Penelitian.....	42
Tabel III.4 Model Skala Likert.....	44
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	49
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi (X2).....	50
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Intern Pemerintah	50
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Instansi Pemerintahan (Y).....	51
Tabel III.9 Hasil Uji Reabilitas	52
Tabel IV.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	58
Tabel IV.2 Daftar Distribusi Kuesioner.....	58
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel IV.7 Ikhtisar Rentang Skala Variabel	61
Tabel IV.8 Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1).....	62

Tabel IV.9 Deskripsi Item Pernyataan Variabel Pemanfaatan Teknologi (X2)..	64
Tabel IV.10 Deskripsi Item Pernyataan Variabel Pengendalian Intern Pemerintah	66
Tabel IV.11 Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kinerja Instansi Pemerintahan (Y).....	69
Tabel IV.12 Hasil Deskripsi Statistik Variabel.....	70
Tabel IV.13 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	72
Tabel IV.14 Hasil Uji Autokorelasi.....	74
Tabel IV.15 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
Tabel IV.17 Hasil Uji F-Uji Simultan	78
Tabel IV.18 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	73
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah suatu gambaran pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi, dan visi organisasi (Bastian, 2014). Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Yulianti, 2014).

Peraturan presiden Republik Indonesia No.29 Tahun 2014 memberikan pengertian, bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Tujuan kinerja instansi meliputi untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai, mendorong pertanggungjawaban dari pegawai, meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan etos kerja pegawai untuk mencapai tujuan misi organisasi (Rivai, 2013). Dan manfaat kinerja instansi sebagai perbaikan prestasi dalam bentuk kinerja pegawai dan sebagai umpan balik sumber daya manusia serta sebagai perbaikan kinerja pegawai (Rivai, 2013).

Dalam hal indikator kinerja, sebagai alat dasar memperhitungkan kinerja. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan

memperhitungkan indikator (Bastian, 2014). Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja instansi adalah masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*). Pengukuran kinerja merupakan suatu proses menetapkan indikator-indikator dan target kinerja dan mengumpulkan hasil-hasil kinerja aktual untuk di evaluasi. Kinerja diukur untuk melihat pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran kegiatan atau program yang dirumuskan dalam dokumen perencanaan strategis. Pengukuran perlu dilakukan untuk meningkatkan pelayanan kepada publik dan meningkatkan akuntabilitas (Sihaloho, F. Laurensius dan Halim, 2010)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah adalah penerapan *good corporate governance* yang salah satu prinsipnya yaitu akuntabilitas akan mempengaruhi kinerja perusahaan, baik sektor publik atau swasta (Wardani, A, K., & Suseno, 2012). Ini menyatakan bahwa pentingnya penerapan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Disamping faktor-faktor diatas, diperlukan juga kompetensi sumber daya manusia sebagai pelaksana dan penyelenggara kebijakan dalam mencapai tujuan misi organisasi, pemanfaatan teknologi yang baik sesuai dengan aturan dan sistem pengendalian intern yang terbuka kepada publik.

Kinerja pemerintah daerah dengan sendirinya merupakan keseluruhan capaian atau hasil-hasil selama pelaksanaan otonom daerah. Untuk mencapai tingkat kinerja seperti yang diharapkan perlu dirumuskan rencana kinerja yang memuat penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis pemerintah daerah. Di Indonesia, praktik pengukuran kinerja instansi pemerintah telah dilakukan setelah dikeluarkan Intruksi Presiden No.7 tahun 1999

tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Menanggapi instruksi tersebut, Lembaga Administrasi Negara dan BPKP menyusun buku pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

LAKIP merupakan suatu laporan kinerja instansi yang bersifat vertikal yaitu laporan kepada instansi yang di atasnya dan kepala Lembaga Administrasi Negara dan BPKP. Alur pelaporan LAKIP untuk pemerintah kota dan kabupaten sesuai dengan Inpres No.7 tahun 1999 (Sihaloho, F. Laurensius dan Halim, 2010). Reviu LAKIP pada setiap organisasi pemerintahan ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana tingkat kesesuaian dan ketepatan dalam penyusunan LAKIP dengan pedoman yang berlaku. Berikut LAKIP kabupaten Simalungun tahun 2016-2020 :

Tabel I.1
Skala Pengukuran Capaian Kerja

NO	Skala Pengukuran Capaian Kinerja	Kategori
1.	85 s/d 100	Sangat Berhasil (SB)
2.	70 s/d 84	Berhasil (B)
3.	55 s/d 69	Cukup berhasil (CB)
4.	<55	Kurang berhasil (KB)

Sumber : simalungunkab.go.id

Tabel I.2
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Kabupaten Simalungun
Tahun 2016-2020

No.	Strategis Sasaran	Capaian Indikator				
		Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1.	Meningkatnya Aksesibilitas dan Mobilitas barang dan jasa	SB	SB	SB	SB	SB
2.	Pengendalian dan Pengamanan lalu lintas	SB	SB	SB	SB	SB
3.	Pengembangan dan pengelolaan jaringan irigasi, rawa dan jaringan pengairan lainnya	B	B	B	B	B
4.	Meningkatnya akses masyarakat terhadap sarana dan prasarana pemukiman	B	B	B	B	B

5.	Pengembangan kinerja pengelolaan persampahan, pengendalian pencemaran lingkungan dan konservasi lingkungan	B	CB	B	B	B
6.	Meningkatnya cakupan pelayanan dan kualitas infrastruktur energi dan ketenagalistrikan	CB	CB	B	CB	B
7.	Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat	SB	SB	SB	B	B
8.	Pelayanan program keluarga berencana	B	CB	B	B	B
9.	Meningkatnya kualitas pendidikan masyarakat	SB	SB	SB	B	B
10.	Pembinaan budaya baca, perpustakaan dan pelestarian arsip daerah	B	B	B	B	B
11.	Mengurangi pengangguran dan peningkatan ekonomi yang merata	SB	B	B	CB	CB
12.	Pelayanan dan rehabilitas kesejahteraan social	KB	B	B	KB	CB
13.	Peningkatan kapasitas kelembagaan, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak	SB	SB	SB	SB	SB
14.	Pengembangan kewirausahaan dan kegiatan kompetitif UKM	SB	SB	SB	B	B
15.	Pengembangan sentra industri kecil dan menengah yang potensial, perlindungan konsumen, pengamanan perdagangan dan peningkatan efisiensi perdagangan	SB	SB	SB	SB	SB
16.	Peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan	SB	SB	SB	SB	SB
17.	Pencegahan dini dan penanggulangan korban bencana alam/kebakaran	SB	SB	SB	SB	SB
18.	Peningkatan kesejahteraan petani dan ketahanan pangan daerah	SB	SB	SB	SB	SB
19.	Peningkatan produksi perkebunan	B	B	B	B	B
20.	Pemanfaatan potensi sumber daya hutan, rehabilitasi, perlindungan dan konservasi hutan	SB	B	SB	B	B
21.	Meningkatnya produksi perikanan, peternakan dan meningkatnya kesehatan ternak	SB	SB	SB	SB	SB
22.	Peningkatan ketahanan pangan daerah	CB	B	CB	CB	B
23.	Meningkatnya kinerja penyuluhan	B	B	B	B	B
24.	Meningkatnya kinerja aparatur	CB	B	B	CB	B
25.	Meningkatnya kualitas pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah	B	B	B	B	B
26.	Meningkatnya akuntabilitas keuangan daerah	SB	SB	SB	B	B
27.	Meningkatnya kualitas aparatur dan produk perencanaan pembangunan daerah	B	B	B	B	B
28.	Pengembangan dan penyebarluasan informasi pembangunan daerah	CB	CB	CB	CB	CB
29.	Peningkatan keberdayaan pemerintah dan masyarakat perdesaan	B	B	B	B	B

30.	Meningkatnya akuntabilitas administrasi kependudukan	CB	B	CB	CB	CB
31.	Intensifikasi dan ekstensifikasi sumber pendapatan daerah	SB	SB	SB	SB	SB
32.	Meningkatnya kinerja pelayanan perijinan	CB	B	B	CB	B
33.	Meningkatnya pelayanan pengadaan barang dan jasa	SB	SB	SB	SB	SB
34.	Meningkatnya pengawasan pendistribusian bantuan pemerintah	SB	SB	SB	SB	SB
35.	Meningkatnya pelayanan dan bantuan hukum	SB	SB	SB	SB	SB
36.	Pengembangan destinasi pariwisata dan pelestarian budaya local	CB	B	B	CB	B

Sumber : simalungkab.go.id

Berdasarkan tabel LAKIP di atas, dapat dijelaskan bahwa keadaan kinerja instansi di kabupaten Simalungun sudah cukup baik, diperoleh masih ada rendahnya kinerja dalam lima tahun belakang terkait administrasi kependudukan dan pelayanan perijinan yang kurang baik dan masih perlu adanya perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar untuk meningkatkan kinerja instansi pada pemerintahan kabupaten Simalungun terlihat pada poin nomor 12 pada strategis sasaran.

Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), telah mendorong pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah untuk menerapkan akuntabilitas publik. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Mardiasmo, 2013). Salah satu bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pemerintahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun

2004 tentang Pemerintah Daerah, upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah adalah dengan menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan. Untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar terwujud tujuan misi organisasi yang baik.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah adalah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi adalah ciri seseorang yang dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya dalam hal menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan kepadanya (Indriasari, 2011). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu instansi (Amran, 2010). Kompetensi sumber daya manusia adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif (Wirawan, 2014). Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia

berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai.

Indikator kompetensi sumber daya manusia merupakan tolak ukur yang dapat dijadikan patokan atau perbandingan untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia yaitu pengetahuan mencakup mengenai ilmu akuntansi dan ilmu yang terkait dengan pengetahuan kegiatan organisasi, keterampilan mencakup keterampilan teknis dan fungsional, dan sikap mencakup komintemen untuk kepentingan publik terhadap tanggung jawab sosial. Fenomena kenyataan pada organisasi pemerintahan Kabupaten Simalungun menunjukkan masih kurangnya kompetensi pada sumber daya manusia terkait taraf pendidikan yang belum sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan seperti dalam pengelolaan keuangan yang bukan lulusan pendidikan akuntansi. Berikut taraf pendidikan pegawai instansi kabupaten simalungun :

Tabel 1.3
Taraf Pendidikan Pegawai Instansi Kabupaten Simalugun

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMA	4832
2.	D3	1868
3.	S1	4671
4.	S2	125

Sumber : simalungunkab.bps.go.id

Berdasarkan tabel taraf pendidikan pegawai instansi yang ada dikabupaten Simalungun taraf pendidikan yang masih banyak terdapat pegawai yang hanya lulus SMA ini menyebabkan kurangnya fungsi kinerja yang sesuai dengan

penempatan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi (Astuty Y, 2010). Hasil penelitian terdahulu (Dewi Kusuma Wardani, 2017) mengemukakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

Faktor penting lainnya yang mendukung kinerja instansi pemerintah yaitu pemanfaatan teknologi. Pemanfaatan adalah aktivitas menggunakan proses dan sumber untuk belajar. Fungsi pemanfaatan sangat penting karena berkaitan dengan bahan dan sistem pembelajaran (Miarso, 2014). Teknologi adalah suatu jaringan komputer yang terdiri atas berbagai komponen pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai jenis hardware, software, manajemen data, dan teknologi jaringan informasi (A, O'brien, 2016). Informasi adalah data yang terolah dan sifatnya menjadi data lain yang bermanfaat dan biasa disebut informasi (Wijana, 2007). Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku/sikap akuntan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.

Indikator pemanfaatan teknologi dibagi menjadi beberapa dimensi yaitu pertama pemanfaatan meliputi membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, bermanfaat serta menambah produktivitas, dan kedua efektivitas meliputi mempertinggi efektivitas dan mengembangkan kinerja pekerjaan. Dalam beberapa

penelitian terdahulu mengenai pemanfaatan teknologi (Adi Putra Zodia, 2015) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

Fenomena yang terjadi pada organisasi pemerintahan Kabupaten Simalungun terkait pemanfaatan teknologi. Perlunya mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dan proses kerja yang memungkinkan pemerintahan bekerja secara terpadu dengan menyederhanakan akses antar unit kerja. Namun pada beberapa organisasi pemerintahan di Kabupaten Simalungun terdapat kendala dalam pemanfaatan teknologi seperti masih kurang atau lemahnya jaringan internet, kondisi perangkat komputer yang masih kurang baik, serta sering terjadi pemadaman listrik yang menghambat penggunaan perangkat komputer. Teknologi informasi yang ada, tidak atau belum mampu dimanfaatkan secara maksimal maka implementasi teknologi menjadi sia-sia dan mahal.

Selain kedua faktor diatas, faktor yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintahan adalah sistem pengendalian internal pemerintahan. Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2013).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberi keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan

pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, sedangkan definisi Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Sistem pengendalian internal memiliki lima komponen yaitu : lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan (Arens, Alvin. A, Randal J. Elder, 2011). Adanya peningkatan tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good goverment*) mendorong pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk menerapkan adanya pengendalian intern dalam pemerintah daerah. Pengendalian intern dalam pemerintah daerah dapat dilakukan dengan mengadakan pengawasan intern yang berfungsi untuk melakukan penilaian independen atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Lingkup pengaturan pengawasan intern mencakup kelembagaan, lingkup tugas, kompetensi sumber daya manusia, kode etik, standar audit, dan pelaporan.

Indikator penilaian pengendalian intern pemerintahan bersumber Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 terdiri dari :

- 1) Lingkungan pengendalian, menempatkan kualitas dalam organisasi dan berperan untuk mempengaruhi kesadaran akan orang-orang yang terlibat dalam suatu instansi mengenai pentingnya pengendalian, sehingga lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif

- 2) Penilaian resiko, pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko. Penilaian resiko terdiri atas identifikasi resiko dan analisis resiko.
- 3) Kegiatan pengendalian, pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang bersangkutan
- 4) Informasi dan Komunikasi, pimpinan instansi wajib mencatat, mengidentifikasi, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang efektif, harus menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi serta mengelola, mengembangkan dan memperbaharui sistem informasi secara terus menerus.
- 5) Pemantauan, pemantauan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui :
 - a. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, pembandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas
 - b. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, reviu dan pengujian efektivitas sistem pengendalian intern
 - c. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya harus segera diselesaikan dan dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyesuaian rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya ditetapkan.

Fenomena yang terjadi pada instansi di kabupaten Simalungun terkait sistem pengendalian intern pimpinan instansi belum sepenuhnya menyadari

pentingnya pengendalian intern, kurangnya pemahaman pegawai tentang pengendalian intern, adanya kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai dan pimpinan dan manajemen tingkat atas dengan kewenangannya bisa mengabaikan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan serta pertanggungjawaban dalam sistem informasi yang kurang terbuka untuk publik dan belum cukup jelas.

Dalam beberapa penelitian mengenai sistem pengendalian intern pemerintah juga diungkapkan hal-hal yang menyebabkan terkendalanya penerapan SPIP, yaitu pada penelitian (Zumriyatun, 2010) menyimpulkan bahwa tanggungjawab penyelenggaraan dan keberhasilan SPIP di daerah sangat tergantung pada komitmen dari Kepala Daerah masing-masing. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi, 2014) menemukan bahwa ketidakefektifan penyelenggaraan SPIP di wilayah X terjadi karena beberapa kendala yaitu : pimpinan instansi belum sepenuhnya menyadari pentingnya pengendalian intern, kurangnya pemahaman pegawai tentang pengendalian intern, adanya kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai dan pimpinan dan manajemen tingkat atas dengan kewenangannya bisa mengabaikan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan SPIP di instansi pemerintah yang dikemukakan diatas, maka dapat dilihat sebagian faktor yang mempengaruhi penerapan SPIP terletak pada aspek manusia, komitmen pimpinan dan keteladanan pimpinan. Manusia merupakan modal utama dan penggerak dalam suatu organisasi. Sedangkan komitmen merupakan keterkaitan untuk melaksanakan suatu kegiatan yang harus dicanangkan oleh pimpinan organisasi dan disosialisasikan kepada seluruh

pegawai. Komitmen tersebut akan menjadi lebih efektif dengan dituangkan dalam bentuk aturan dalam organisasi.

Sehubungan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Simalungun)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kualitas sumber daya manusia masih belum sesuai dengan taraf jenjang pendidikan serta penempatannya yang tidak sesuai bidangnya pada isntansi
2. Kurangnya rasa kesadaran serta tanggung jawab pegawai terhadap penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai dengan tujuan isntansi
3. Kurangnya penguasaan pegawai terhadap teknologi yang tersedia dan mengalami kendala dalam penggunaanya
4. Penerapan sistem pengendalian intern dan penyelenggaraan yang tidak terbuka untuk publik
5. Pertanggungjawaban dalam sistem informasi yang belum cukup jelas

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan ?
2. Apakah variabel pemanfaatan teknologi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan ?
3. Apakah variabel pengendalian intern pemerintah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan ?
4. Apakah variabel kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan pengendalian intern secara simultan berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintahan pada instansi pemerintahan Kabupaten Simalungun.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja instansi pemerintah pada instansi pemerintahan di Kabupaten Simalungun.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah pada instansi pemerintahan di Kabupaten Simalungun.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, manfaat penelitian ini yaitu menambah pengetahuan penulis dalam hal mendalami tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi dan pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah pada instansi pemerintahan di Kabupaten Simalungun.
2. Bagi Instansi Pemerintahan, manfaat penelitian ini yaitu sebagai bahan masukan bagi pihak instansi pemerintahan dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi instansi dan memperbaiki kendala yang ada dalam menyelesaikan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan instansi secara optimal.
3. Bagi Peneliti lainnya, manfaat penelitian ini yaitu dapat dijadikan sebagai dasar perbandingan bagi peneliti lain yang meneliti masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Instansi Pemerintah

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Instansi Pemerintah

Kinerja adalah kemampuan kinerja yang ditunjukkan dengan hasil yang kerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam meujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Bastian, 2014). Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Yulianti, 2014).

Peraturan presiden Republik Indonesia No.29 Tahun 2014 memberikan pengertian, bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut (Rivai, 2014) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang

- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- d. Meningkatkan motivasi kerja
- e. Meningkatkan etos kerja
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

Menurut (Rivai, 2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai
- e. Umpan balik sumber daya manusia, prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Instansi Pemerintah

Dalam hal indikator kinerja, sebagai alat dasar memperhitungkan kinerja. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan

akuntabilitas. Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar menurut (Sutrisno, 2009), yaitu :

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecakapan mental
- e. Disiplin
- f. Sikap

Sedangkan menurut (Robbins, 2014) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu :

- a. Kualitas (*mutu*)

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

- b. Kuantitats (jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

- c. Ketepatan waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.

e. Efisiensi

Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Instansi Pemerintah

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sandy Martha, 2015)

Menurut (Suparno, 2015) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka melihat beberapa faktor penting sebagai berikut :

- a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendalikan perbuatan tersebut.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen

sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kerja.

- c. Keseuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.
- d. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

Menurut Atmosoeparto dalam (Suparno, 2015) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut :

- a. Faktor internal :
 1. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin dihasilkan oleh suatu organisasi.
 2. Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
 3. Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
 4. Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

b. Faktor eksternal :

1. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi keterangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
2. Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar.
3. Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang dimasyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.

Setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah ciri seseorang yang dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya dalam hal menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan kepadanya (Indriasari, 2011). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu instansi (Amran, 2010). Kompetensi sumber daya manusia adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan

suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif (Wirawan, 2014). Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Menurut (Fathoni, 2015) Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Untuk menilai kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut (Alimbudiono, 2004). Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik, tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang

pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

2.1.2.2 Peran dan Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia

a. Peran Kompetensi Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan/organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan (Jeffrey Pfeffer, 2010). Di lain pihak, sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi organisasi/perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya manusia lain dalam memperoleh dan mengarahkan sumber daya dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.

b. Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut (Thoha, 2010) Penggunaan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut :

Penggunaan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan pembentukan pekerjaan, evaluasi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pembentukan dan pengembangan organisasi serta membentuk dan memperkuat nilai dan budaya.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah tolak ukur yang dapat dijadikan patokan atau perbandingan agar bisa mengetahui sumber daya yang

berkualitas. Menurut (Sedarmayanti, 2013) karakteristik sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), mencakup pengetahuan mengenai ilmu akuntansi keuangan dan ilmu pengetahuan yang terkait mengenai pengetahuan kegiatan organisasi dan bisnis.
- 2) Keterampilan (*skill*), mencakup keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan intelektual, keterampilan berorganisasi, keterampilan personal, keterampilan komunikasi dan intrapersonal.
- 3) Sikap (*attitude*), mencakup komitmen untuk kepentingan publik terhadap tanggung jawab sosial, pengembangan diri dan belajar terus menerus, dapat diandalkan, bertanggungjawab, tepat waktu dan saling menghargai, menaati hukuman dan peraturan yang berlaku.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia (Zwell dalam Oktavia, 2018), antar lain :

1. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan seseorang tentang dirinya terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi kompetensi seseorang.
2. Keterampilan, dengan memperbaiki keterampilan individu akan meningkat kecakapan dan kompetensi.
3. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman dalam menyelesaikan masalah.
4. Karakteristik kepribadian

2.1.3 Pemanfaatan Teknologi Informasi

2.1.3.1 Pengertian Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan adalah aktivitas menggunakan proses dan sumber untuk belajar. Fungsi pemanfaatan sangat penting karena berkaitan dengan bahan dan sistem pembelajaran (Miarso, 2014). Teknologi adalah suatu jaringan komputer yang terdiri atas berbagai komponen pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai jenis hardware, software, manajemen data, dan teknologi jaringan informasi (A, O'brien, 2016). Informasi adalah data yang terolah dan sifatnya menjadi data lain yang bermanfaat dan biasa disebut informasi (Wijana, 2007). Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku/sikap akuntan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan (Thomson, 2010). Pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.

Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan menyatakan pemerintah pusat maupun daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan dan menyalurkan informasi keuangan kepada pelayanan publik. Sistem keuangan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), Pemerintah dan Pemerintah Daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan dan menyalurkan informasi keuangan kepada pelayanan publik.

Pemerintah perlu mengoptimalisasi pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk membangun jaringan sistem informasi manajemen dan proses kerja yang memungkinkan pemerintahan bekerja secara terpadu dengan menyederhanakan akses antar unit kerja (Indriasari, 2011). Saat ini telah dikenal istilah *E-Government* (*E-Gov*), pemerintah digital, online pemerintah dapat mempermudah akses informasi bagi masyarakat, unit bisnis, pegawai, *stakeholder*, dan hal-hal lain yang berkenaan dengan pemerintahan. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikan dapat meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja individu yang bersangkutan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Teknologi Informasi

Tujuan teknologi informasi adalah membantu mempercepat proses mengurangi tingkat kesalahan, mengolah data dan akhirnya menghasilkan informasi mendukung pengambilan keputusan (M. S. Prof. Dr. Ir. Marimin, M. A. Ir. Hendri Tanjung, M.M., and M. M. Haryo Prabowo, 2006).

Menurut (Sutarman, 2009) mengemukakan ada 6 manfaat teknologi informasi yaitu :

- 1) Menangkap, yaitu proses penangkapan data yang akan menjadi data masukan
- 2) Mengolah, pengolahan data yang diterima untuk menjadi informasi
- 3) Menghasilkan, mengorganisasikan informasi kedalam bentuk yang berguna
- 4) Menyimpan, menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan

- 5) Mencari kembali, mendapatkan kembali atau menyalin data dan informasi yang sudah tersimpan
- 6) Transmisi, mengirim data dari informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

2.1.3.3 Peranan dan Pentingnya Pemanfaatan Teknologi

Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Menurut (Kadir, 2014) mengemukakan bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut :

1. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomatis terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

Alasan mengapa penerapan maupun pengelolaan teknologi informasi menjadi salah satu bagian penting (Sutarman, 2009) adalah :

1. Meningkatnya kompleksitas dari tugas manajemen
2. Pengaruh ekonomi internasional (*globalisasi*)
3. Perlunya waktu tanggap (*response time*) yang lebih cepat
4. Tekanan akibat dari persaingan bisnis

2.1.3.4 Indikator Pemanfaatan Teknologi

Beberapa dimensi tentang pemanfaatan teknologi informasi (Mafikhah, 2010). Pemanfaatan dengan estimasi dua faktor dibagi menjadi dua kategori lagi yaitu pemanfaatan dan efektivitas, dengan dimensi-dimensi masing-masing yang dikelompokkan sebagai berikut :

1. Pemanfaatan meliputi :
 - a. Menjadi pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*)
 - b. Bermanfaat (*usefull*)
 - c. Menambah produktivitas (*increas productivity*)
2. Efektivitas meliputi :
 - a. Mempertinggi efektivitas (*enchance effectiveness*)
 - b. Mengembangkan kinerja pekerjaan (*improve the job performace*)

Pemanfaatan dari penggunaan teknologi informasi itu sendiri dapat diketahui dari kepercayaan pengguna teknologi informasi dalam memutuskan penerimaan teknologi informasi dengan satu kepercayaan bahwa pengguna teknologi informasi tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi penggunaannya.

2.1.4 Pengendalian Intern Pemerintah

2.1.4.1 Pengertian Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2013).

Pengendalian internal adalah proses yang dirancang, diimplementasi dan dipelihara oleh TCWG (orang atau organisasi yang bertanggung jawab mengawasi arah strategis perusahaan dan kewajiban entitas yang berkenaan dengan akuntabilitasnya), manajemen dan karyawan lain untuk memberikan aturan yang memadai tentang tercapainya tujuan entitas mengenai keandalan pelaporan keuangan, efektif dan efisiensinya operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan (Dalam alinea 4c oleh Tuanakotta, 2014).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberi keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, sedangkan definisi Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Pengendalian internal dilakukan dalam instansi pemerintahan untuk memantau apakah kegiatan operasional maupun finansial instansi telah berjalan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen instansi. Dengan adanya penerapan sistem pengendalian internal pada instansi secara ketat, diharapkan bahwa seluruh kegiatan operasional instansi dapat berjalan dengan baik. Untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang akuntabel dan transparan, penyampaian laporan keuangan yang tepat dan mengurangi penyimpangan dalam penggunaan anggaran belanja dilingkungan

pemerintah pusat dan daerah, perlu adanya pengendalian intern dimana pimpinan dan pegawai tidak hanya bertindak sebagai pelaksana tetapi juga diharapkan mampu mengawasi pelaksanaan pengendalian intern tersebut berkelanjutan.

2.1.4.2 Tujuan Pengendalian Intern Pemerintah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menjelaskan bahwa pengendalian intern bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2.1.4.3 Indikator Penilaian Pengendalian Intern Pemerintah

Bentuk indikator-indikator penilaian pengendalian intern yang bersumber dari Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 terdiri dari :

- 6) Lingkungan pengendalian, menempatkan kualitas dalam organisasi dan berperan untuk mempengaruhi kesadaran akan orang-orang yang terlibat dalam suatu instansi mengenai pentingnya pengendalian, sehingga lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif
- 7) Penilaian resiko, pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko. Penilaian resiko terdiri atas identifikasi resiko dan analisis resiko.
- 8) Kegiatan pengendalian, pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran,

kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang bersangkutan

- 9) Informasi dan Komunikasi, pimpinan instansi wajib mencatat, mengidentifikasi, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang efektif, harus menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi serta mengelola, mengembangkan dan memperbaharui sistem informasi secara terus menerus.
- 10) Pemantauan, pemantauan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui :
 - d. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, pembandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas
 - e. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, reviu dan pengujian efektivitas sistem pengendalian intern
 - f. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya harus segera diselesaikan dan dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyesuaian rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya ditetapkan.

2.1.4.4 Faktor Mempengaruhi Pengendalian Intern Pemerintah

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan pengendalian intern pemerintah (Wibisono, 2011), antara lain :

1. Sumber Daya Manusia, merupakan modal utama dan penggerak dalam suatu organisasi, dan merupakan *soft control* dalam penerapan pengendalian intern.

2. Komitmen , keterkaitan untuk melaksanakan suatu kegiatan. Keberhasilan dan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen dari seluruh pimpinan dan pegawai dalam menjalankan organisasi.
3. Keteladanan dari Pimpinan, mendorong terciptanya budaya kerja yang selalu mengedepankan nilai-nilai kejujuran, etika dan disiplin.
4. Ketersediaan Infrastruktur, pedoman kebijakan dan prosedur yang terintegrasi dengan unsur-unsur pengendalian intern.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini adalah merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan variabel-variabel penelitian dengan pengujian hipotesis yang telah dirumuskannya. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu sehingga hasil penelitian ini dapat melaporkan teori yang baru dan wawasan kajian teoritis.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi dan pengendalian intern apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah diantaranya, variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yang mana berbeda dengan peneliti terdahulu yang menggunakan 2 atau lebih variabel.

Adapun ringkasan yang dapat dilihat pada tabel dibawah mengenai kesimpulan peneliti terdahulu, sebagai berikut :

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Hamlan Daly (2015)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Prov Sulteng	Kompetensi (X1) Disiplin (X2) Kinerja (Y)	Kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	As Syifa Nurilla Dul Muid (2014)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah	Kompetensi SDM (X1) Penerapan SAKD (X2) Pemanfaatan teknologi (X3) Sistem pengendalian intern (X4) Kualitas laporan keuangan (Y)	Kompetensi SDM, Penerapan SAKD, Pemanfaatan teknologi dan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan
3.	Muhammad Fadhil (2016)	Pengaruh Kompetensi Sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri	Kompetensi SDM (X1) Kinerja (Y)	Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Eka Nurmala sari Muhsyarsyah Sri Wahyuni (2020)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Efektifitas Penerepan Sistem Informasi Keuangan Daerah	Sistem Pengendalian Intern (X1) Ketersediaan Anggaran (X2) Efektifitas Penerepan Sistem Informasi Keuangan Daerah (Y)	Sistem Pengendalian Intern dan Ketersediaan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Penerepan Sistem Informasi Keuangan Daerah
5.	Pujanira Putriasri Taman Abdullah (2017)	Pengaruh kompetensi SDM, Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintahan, Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja	Pengaruh kompetensi SDM (X1) Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintahan (X2) Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X3)	Pengaruh kompetensi SDM, Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintahan, Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh positif

		Pemerintahan	Kinerja Pemerintahan (Y)	dan signifikan terhadap Kinerja Pemerintahan
6.	Zulkarnain usman (2013)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT.Mnc Sky Vision Cabang Gorontalo	Sistem Pengendalian Intern (X) Kinerja (Y)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
7.	Tri Putri Lestari (2015)	Pengaruh Teknologi Informasi, Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah	Teknologi Informasi (X1) Pengendalian Intern (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Kinerja (Y)	Pengaruh Teknologi Informasi, Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
8.	Adif Putra Zodia (2015)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1) Sistem Pengendalian Intern (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja (Y)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

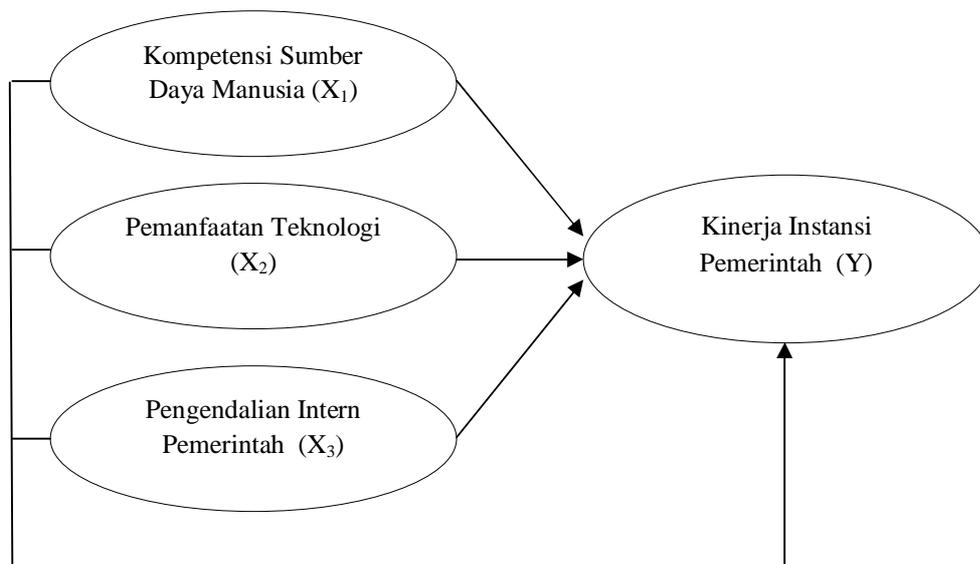
2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari teori di atas yang hasilnya semua berpengaruh dan didukung oleh peneliti terdahulu, maka disimpulkan kerangka berfikir konseptual sebagai berikut :

- Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Y) didasarkan oleh teori kompetensi serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pujinira Putriasri dan Taman Abdullah (2017)
- Pengaruh Pemanfaatan Teknologi (X_2) terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Y) didasarkan oleh teori yang dikemukakan oleh Rochaety,

serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh As Syifa Nurilla dan Dul Muid (2014)

- Pengaruh Pengendalian Intern Pemerintah (X_3) terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Y) disimpulkan bahwa hasil pengendalian intern sangat tergantung dari berhasil tidaknya kegiatan kinerja yang dilakukan organisasi dalam instansi pemerintah dalam penerapan sistem pengendalian intern.
- Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan teknologi dan Pengendalian Intern Pemerintah (X) terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Y) didasarkan dukungan dalam kajian penelitian terdahulu.



2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari teori diatas yang hasilnya semua berpengaruh, maka disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintah pada organisasi pemerintahan daerah Kabupaten Simalungun
2. Terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja instansi pemerintah pada organisasi pemerintahan daerah Kabupaten Simalungun
3. Terdapat pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah pada organisasi pemerintahan daerah Kabupaten Simalungun
4. Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah pada organisasi pemerintahan daerah Kabupaten Simalungun

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi dan pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah. Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh antara ketiga variabel tersebut maka penulis menggunakan metode asosiatif kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab dan akibat, jadi disini terdapat variabel yang mempengaruhi (*variabel dependen*) dan variabel yang dipengaruhi (*variabel independen*) (Sugiyono, 2016).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Diuraikan definisi dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab, karena adanya variabel yang dipengaruhi. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel yang mempengaruhi. Berikut ini yang menjadi variabel dependen dan independen dalam penelitian ini :

3.2.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2012).

3.2.2 Pemanfaatan Teknologi (X_2)

Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku/sikap akuntan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan (Ronald, 2010).

3.2.3 Pengendalian Intern Pemerintah (X_3)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberi keyakinan memadai atas

tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

3.2.4 Kinerja Instansi Pemerintah (Y)

Peraturan presiden Republik Indonesia No.29 Tahun 2014 memberikan pengertian, bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Tabel III.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Variabel Independen Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	Suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2010:202)	1) Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2) Keterampilan (<i>skill</i>), 3) Sikap (<i>attitude</i>)	Interval
2.	Variabel Independen Pemanfaatan Teknologi (X2)	Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku/sikap akuntan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi	1. Pemanfaatan meliputi : a. Menjadi pekerjaan lebih mudah (<i>makes job easier</i>) b. Bermanfaat (<i>usefull</i>) c. Menambah produktivitas (<i>increas productivity</i>) 2. Efektivitas meliputi : a. Mempertinggi efektivitas (<i>enchance effectiveness</i>)	Interval

		pada saat melakukan pekerjaan (Thomson et.al, 1991).	b. Mengembangkan kinerja pekerjaan (<i>improve the job performance</i>)	
3.	Variabel Independen Pengendalian Intern Pemerintah (X3)	Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberi keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.	1. Lingkungan pengendalian 2. Pengendalian resiko 3. Kegiatan pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan	Interval
4.	Variabel dependen Kinerja Instansi Pemerintahan (Y)	Peraturan presiden Republik Indonesia No.29 Tahun 2014 memberikan pengertian, bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.	a. Kualitas (<i>mutu</i>) b. Kuantitas (<i>jumlah</i>) c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Efisiensi	Interval

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau objek yang merupakan sifat-sifat umum. Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang termasuk sebagai perangkat instansi pada organisasi pemerintahan daerah Kabupaten Simalungun yaitu terdiri dari sekretariat daerah, inspektorat daerah, dinas daerah, dan badan daerah. Maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 15 dinas dari seluruh perangkat instansi pada organisasi pemerintahan daerah Kabupaten Simalungun yang berjumlah 32 instansi.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut (Arikunto, 2012) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Selanjutnya menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka dari penjelasan para ahli tersebut, penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh organisasi pemerintahan daerah yang ada di Kabupaten Simalungun.

Tabel III.3
Organisasi Dinas Pemerintahan Kabupaten Simalungun

No	Nama Organisasi Pemerintahan	Alamat
1.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Jl. Kartini Pematang Raya, Sondi Raya, Kabupaten Simalungun
2.	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	Sondi Raya, Raya, Kabupaten Simalungun
3.	Dinas Kesehatan	Bahapal Raya, Raya, Kabupaten Simalungun
4.	Dinas Pendidikan	Bahapal Raya, Raya, Kabupaten Simalungun
5.	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Penataan Ruang	Bahapal Raya, Raya, Kabupaten Simalungun

6.	Dinas Sosial	Bahapal Raya, Raya, Kabupaten Simalungun
7.	Dinas Pemuda dan Olahraga	Bahapal Raya, Raya, Kabupaten Simalungun
8.	Dinas Perhubungan	Jl. Tuan Sigundaba, Bahapal Raya, Raya, Kabupaten Simalungun
9.	Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan dan Peternakan	Pematang Raya, Kabupaten Simalungun
10.	Dinas Pertanian	Sondi Raya, Raya, Kabupaten Simalungun
11.	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Jl. Kartini Pematang Raya, Sondi Raya, Kabupaten Simalungun
12.	Dinas Tenaga Kerja	Sondi Raya, Raya, Kabupaten Simalungun
13.	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	Jl. Kartini Pematang Raya, Sondi Raya, Kabupaten Simalungun
14.	Dinas Komunikasi dan Informasi	Pematang Raya, Kabupaten Simalungun
15.	Dinas Lingkungan Hidup	Bahapal Raya, Raya, Kabupaten Simalungun

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

Penelitian Lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek penelitian.

Untuk mendapatkan data primer yaitu dengan cara :

1. Wawancara (Interview), yaitu teknik pengumpul data dengan cara melakukan pengamatan langsung dengan pihak-pihak terkait langsung dan berkompeten dengan permasalahan yang penulis teliti yaitu para pegawai di organisasi pemerintahan daerah Kabupaten Simalungun.
2. Kuesioner, teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada pegawai (*responden*) di seluruh organisasi pemerintahan. Responden diminta untuk melengkapi kuesioner dengan model *skala likert* untuk menunjukkan persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan dengan skor sebagai berikut :

Tabel III.4
Model Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, minimum, dan maksimum (Ghozali, 2016). Persebaran data diukur menggunakan standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Semakin kecil deviasi standar menunjukkan bahwa data tersebut mengelompok di sekitar rata-rata hitung sehingga persebaran datanya pun semakin kecil. Standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum menggambarkan dispersi (persebaran) variabel yang bersifat metrik, sedangkan non-metrik digambarkan dengan distribusi frekuensi variabel.

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2016). Model regresi berganda dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja instansi pemerintahan

α = Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (multiple regression) dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (explanatory) terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2016). Model regresi berganda dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja instansi pemerintah

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi dari X_1 (kompetensi sumber daya manusia)

X_1 = variabel kompetensi sumber daya manusia

β_2 = koefisien regresi dari X_2 (pemanfaatan teknologi informasi)

β_1 = koefisien regresi dari X_1 (kompetensi sumber daya manusia)

X_1 = variabel kompetensi sumber daya manusia

β_2 = koefisien regresi dari X_2 (pemanfaatan teknologi informasi)

X_2 = variabel pemanfaatan teknologi informasi

β_3 = koefisien regresi dari X_3 (sistem pengendalian intern)

X_3 = variabel sistem pengendalian intern

e = standar error

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian

kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif biasanya dilakukan dengan jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan populasi yang ada. Perhitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus tertentu. Pemilihan rumus yang akan digunakan, kemudian disesuaikan disesuaikan dengan jenis penelitian dan homogenitas populasi (Priyono, 2008).

Penelitian ini menggunakan uji kompetensi data yaitu :

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan) serta distribusi normal, maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada $t-1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji Durbin-Watson (DW test), ini mempunyai masalah mendasar yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi dari statistik itu sendiri. Selanjutnya adalah membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yaitu batas bawah (d_l) dan batas atas (d_u). Berikut beberapa keputusan setelah membandingkan DW :

- Bila DW terletak antara batas atas (d_u) dan $(4-d_u)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi
- Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah (d_l), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif
- Bila nilai DW lebih besar dari pada $(4-d_l)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol. Berarti ada autokorelasi negatif.
- Bila nilai DW terletak diantara batas atas (d_u) dan batas bawah (d_l) ada DW terletak antara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan
- Bila nilai DW terletak antara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka hasilnya tidak dapat

disimpulkan

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Apabila residual plot yang terjadi tidak menggambarkan pola tertentu yang sistematis, lebih bersifat acak dan berada diatas serta dibawah nol pada sumbu Y, maka persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak ada masalah heteroskedastisitas. Cara lainnya yaitu dengan metode Glejser dengan cara meregres nilai absolute residualnya terhadap variabel independen, apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05). Jika dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Validitas dapat diartikan pula sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi, yang berarti

bahwa alat ukur yang digunakan tersebut sudah tepat. Sehingga instrumen yang telah teruji validitasnya dapat digunakan sebagai alat untuk melengkapi pengumpulan data dalam penelitian. Instrumen dalam penelitian ini telah diuji pada 30 responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai organisasi perangkat daerah di Kabupaten Simalungun.

Sementara tabulasi data asli dari uji coba kuesioner penyesuaian diri ini dapat dilihat pada bagian lampiran. Uji validitas instrumen menggunakan *product moment* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26.

Kriteria pengujian validitas menggunakan *product moment*, sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid

Adapun hasil hitungan dari uji validitas atas kuesioner, sebagai berikut :

Tabel III.5
Hasil Hitung Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,377	0,361	Valid
Item_2	0,429	0,361	Valid
Item_3	0,596	0,361	Valid
Item_4	0,684	0,361	Valid
Item_5	0,555	0,361	Valid
Item_6	0,844	0,361	Valid
Item_7	0,826	0,361	Valid
Item_8	0,691	0,361	Valid
Item_9	0,769	0,361	Valid
Item_10	0,700	0,361	Valid
Item_11	0,728	0,361	Valid
Item_12	0,757	0,361	Valid
Item_13	0,700	0,361	Valid

(sumber : Data primer tahun 2021, diolah)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Kompetensi Daya Manusia yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa

masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai r hitung dari r tabel pada signifikan 0,05 (5%).

Tabel III.6
Hasil Hitung Uji Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi (X2)

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,737	0,361	Valid
Item_2	0,761	0,361	Valid
Item_3	0,868	0,361	Valid
Item_4	0,906	0,361	Valid

(Sumber : Data primer tahun 2021, diolah)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Pemanfaatan Teknologi yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai r hitung > dari r tabel pada signifikan 0,05 (5%).

Tabel III.7
Hasil Hitung Uji Validitas Variabel Pengendalian Intern Pemerintah (X3)

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_2	0,374	0,361	Valid
Item_3	0,411	0,361	Valid
Item_4	0,569	0,361	Valid
Item_5	0,584	0,361	Valid
Item_6	0,699	0,361	Valid
Item_7	0,380	0,361	Valid
Item_8	0,648	0,361	Valid
Item_9	0,677	0,361	Valid
Item_10	0,386	0,361	Valid

(Sumber : Data primer tahun 2021, diolah)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Pengendalian Intern Pemerintahan yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* > dari r tabel pada signifikan 0,05 (5%).

Tabel III.8
Hasil Hitung Uji Validitas Variabel Kinerja Instansi Pemerintahan (Y)

Instrumen penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,367	0,361	Valid
Item_3	0,478	0,361	Valid
Item_4	0,708	0,361	Valid
Item_5	0,685	0,361	Valid
Item_6	0,492	0,361	Valid
Item_7	0,503	0,361	Valid
Item_8	0,470	0,361	Valid
Item_9	0,510	0,361	Valid
Item_10	0,574	0,361	Valid

(Sumber : Data primer tahun 2021, dioalah)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel Kinerja Instansi Pemerintahan yang diuji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dianggap valid karena nilai rhitung > dari r tabel pada signifikan 0,05 (5%).

3.7.3 Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan. Pengukuran reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi dan reliabilitas konsistensi internal.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), koefisien realibilitas $> 0,60$.

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas reliabilitas	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,745	0,60	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi	0,848	0,60	Reliabel
Pengendalian Intern Pemerintahan	0,764	0,60	Reliabel
Kinerja Instansi Pemerintahan	0,758	0,60	Reliabel

(Sumber : Data primer tahun 2021, diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi, Pengendalian Intern Pemerintahan dan Kinerja Instansi Pemerintahan yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3.8 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis menggunakan :

3.8.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien

determinasi (R^2) berarti semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Ketentuan diterima atau ditolaknya hipotesis yaitu sebagai berikut:

- Jika signifikansi $> 0,05$ (5%), maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan)
- Jika signifikansi $< 0,05$ (5%), maka hipotesis tidak dapat ditolak (koefisien regresi signifikan)

3.8.3 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikan 5%, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila probability t hitung $> 0,05$ Ho diterima dan H1 ditolak.
2. Bila probability t hitung $< 0,05$ Ho ditolak dan H1 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Letak Geografis Kabupaten Simalungun

Kabupaten Simalungun merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Simalungun terletak pada $02^{\circ}36' - 03^{\circ}18'$ Lintang Utara dan $98^{\circ}32' - 99^{\circ}35'$ Bujur Timur. Luas wilayah 438.660 Ha, letak diatas permukaan laut 0-1400 m dan luas hutan 138.838,46 Ha. Adapun Ibu Kota Kabupaten Simalungun secara resmi dipindahkan pada tanggal 23 juni 2008 dari kota Pematang Siantar ke Kecamatan Raya. Batas-batas wilayah Kabupaten Simalungun, adalah : 1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Deli Serdang. 2. Sebelah Timur berbatasan dengan daerah Kabupaten Asahan. 3. Sebelah Selatan berbatasan dengan daerah Kabupaten Samosir dan Toba Samosir. 4. Sebelah Barat berbatasan dengan daerah Kabupaten Karo. Kabupaten Simalungun memiliki 32 kecamatan, 386 Desa/Nagori dan 27 Kelurahan. Ditinjau dari sudut wilayahnya, tanah kabupaten Simalungun dapat dibagi menjadi 4 bagian, yaitu dataran seperti dataran rendah, berai, bergelombang, berbukit, landai, serta bergunung. Suhu udara termasuk sedang antara 20.5 -32.2 atau rata-rata 26.3 , hujan relatif sedang turun yang dalam satu bulannya itu rata-rata terdapat 13 hari hujan, kelembapan udara rata-rata mencapai 77-88 kelembapan tertinggi terjadi pada bulan Maret dengan penguapan rata-rata 4,02 MM hari. Arah angin bahorok, dan angin gunung yang dari arah barat terasa sangat sejuk.

4.1.2 Lambang Kabupaten Simalungun



Dasar : Peraturan Daerah Kabupaten Simalungun Nomor 5 Tahun 1960

Arti Lambang :

1. Lambang berbentuk perisai terbagi lima petak dengan dasar lambang hijau lahan
2. Bagian dari atas lambang digambarkan hiou Suri-suri dengan warna hitam yang bersuat (bersifat) putih pada hiou Suri-suri bagian atas tertulis nama Daerah Simalungun dengan tulisan warna putih.
3. Petak kiri atas dan bawah kanan dengan warna merah darah
4. Petak kiri bawah dan kanan atas dengan warna putih
5. Petak di tengah-tengah dengan warna kuning emas
6. Gambar pada petak kiri bawah setangkai padi dengan 17 butir, warna kuning emas.
7. Gambar pada petak kiri atas daun the dengan jumlah 8 helai dengan warna hijau.

8. Gambar pada letak kanan atas Bukit Barisan berpuncak dan dua buah puncak di tengah lebih tinggi dari yang disampingnya dengan warna biru dan sebelah bawah gelombang danau empat baris warna biru muda
9. Gambar petak kanan bawah, bunga kapas 5 kuntum dengan warna putih dan kelopak bunga warna hijau.
10. Gambar pada petak tengah rumah balai adat dengan susunan galang 10,7 anak tangga, jerjak 8 sebelah, tiang 4, sudut atap lima dan pada rabung atas sedang gambar kepala kerbau dengan warna atap hitam dan galang warna putih.
11. Garis batas-batas petak dengan warna hitam dan sebelah luar perisai tepi hiau Suri-suri ditambah dengan garis putih.
12. Pita sebelah bawah perisai dengan warna putih tepinya warna hitam tempat menuliskan semboyan lambang.
13. Semboyan lambang HABONARON DO BONA dalam bahasa Daerah Simalungun yang artinya kebenaran itu adalah pokok.

Makna gambar-gambar pada lambang :

1. Lambang berbentuk perisai adalah menggambarkan kekuatan dan pertahanan membela kepentingan daerah dan negara.
2. Bilangan-bilangan pada bagian-bagian lambang adalah simbolik yang menggambarkan kesetiaan kepada Negara RI
3. Padi dan Kapas kebutuhan pokok untuk mencapai kemakmuran dan keadilan
4. Daun the adalah penghasilan yang utama dari Daerah Simalungun
5. Gunung dan Danau adalah menggambarkan keindahan alamnya

6. Gelombang Danau menggambarkan dinamika masyarakat
7. Rumah Balai adalah spesifik daerah yang menggambarkan adat kebudayaan dan kesenian daerah.

4.1.3 Visi dan Misi Kabupaten Simalungun

1. Visi

Visi Kabupaten Simalungun yaitu “Rakyat Harus Sejahtera”

2. Misi

Untuk mewujudkan visi maka dirumuskan misi sebagai berikut :

- a. Pemulihan ekonomi
- b. Peningkatan kualitas infrastruktur
- c. Penerapan Good and Clean Government (pemerintahan yang bersih dan berwibawa)
- d. Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan
- e. Pengembangan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
- f. Peningkatan pertanian dan pengembangan sistem Agribisnis
- g. Pemulihan kesehatan
- h. Peningkatan kualitas generasi muda millennial
- i. Restrukturisasi anggaran (perbaikan postur APBD)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.3 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah bagian keuangan yang melaksanakan fungsi akuntansi atau tata usaha keuangan di 15 Dinas Kabupaten Simalungun. Peneliti menyebar 30 kuesioner dan 29 kuesioner kembali yang bisa

dijadikan data penelitian. Tingkat pengembalian (*respon rate*) sebesar 97% dikarenakan 1 kuesioner tidak kembali tidak dapat dijadikan sebagai data penelitian.

Tabel IV.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	30	100%
Kuesioner yang tidak kembali	-	0%
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	-	0%
Kuesioner yang dapat diolah	30	100%

(Sumber : Data primer tahun 2021, dioalah)

Tabel IV.2
Daftar Distribusi Kuesioner

No	Unit Kerja	Jumlah yang dibagikan	Jumlah yang kembali	Jumlah yang dapat digunakan
1	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	2	2	2
2	Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	2	2	2
3	Dinas Kesehatan	2	2	2
4	Dinas Pendidikan	2	2	2
5	Dinas Pekerjaan Umum	2	2	2
6	Dinas Sosial	2	2	2
7	Dinas Pemuda Dan Olahraga	2	2	2
8	Dinas Perhubungan	2	2	2
9	Dinas Ketahanan Pangan	2	2	2
10	Dinas Pertanian	2	2	2
11	Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana	2	2	2
12	Dinas Tenaga Kerja	2	2	2
13	Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah	2	2	2
14	Dinas Komunikasi Dan Informasi	2	2	2
15	Dinas Lingkungan Hidup	2	2	2
Total		30	30	30

(Sumber Data Primer, Tahun 2021)

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, dan

masa kerja pada dinas daerah Kabupaten Simalungun. Berikut ini disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, tabel dibawah ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 responden (73,3%), dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 responden (26,7%).

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	8	26,7%
Perempuan	22	73,3%
Total	30	100%

(Sumber : Data Primer Tahun 2021, dioalah)

b. Usia

Berdasarkan usia responden, tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur antara 25-35 tahun yaitu sebanyak 3 responden (10%), dilanjutkan dengan umur 36-45 tahun sebanyak 11 responden (36,67%), serta berumur 45-55 tahun sebanyak 13 responden (43,33%). Sedangkan, responden yang berumur lebih dari 55 tahun sebanyak 3 responden (10%) dalam penelitian ini.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
<25	-	-
25-35	3	10%
36-45	11	36,67%
45-55	13	43,33%
>55	3	10%
Total	30	100%

(Sumber Data Primer Tahun 2021, diolah)

c. Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar telah menempuh pendidikan S-1 yaitu sebanyak 23 responden (76,66%), pendidikan S-2 sebanyak 2 responden (6,67%), responden dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 2 responden (6,67%), responden dengan tingkat pendidikan SMU sebanyak 3 responden (10%). Sedangkan, responden dengan tingkat pendidikan S-3 tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMU/SMK	3	10%
D3	2	6,67%
S-1	23	76,66%
S-2	2	6,67%
S-3	-	-
Total	30	100%

(Sumber : Data Primer Tahun 2021, diolah)

d. Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 7 responden (23,33%), bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 14 responden (46,67%), dan bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 8 responden (26,67%). Sedangkan, responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 1 responden (3,33%) dalam penelitian ini.

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
<1	1	3,33%
1-5	8	26,67%
6-10	7	23,33%
10>	14	46,67%

Total	30	100%
--------------	----	------

(Sumber : Data Primer Tahun 2021, diolah)

4.2.2 Deskripsi Pernyataan

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, pengendalian intern dan kinerja instansi pemerintahan. Distribusi frekuensi atas jawaban responden dari hasil tabulasi skor data. Berdasarkan rumus yang digunakan yaitu :

$$C = \frac{\text{Skala Tertinggi} - \text{Skala Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$C = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Hasil perhitungan rentang skala menunjukkan 0,80, dengan demikian rentang skala 0,80 tersebut dapat dijelaskan nilai numeriknya sebagai berikut :

Tabel IV.7
Ikhtisar Rentang Skala Variabel

Rentang	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Pemanfaatan Teknologi	Kinerja Instansi Pemerintah
$1 \leq X < 1,80$	SR	SR	SR
$1,81 \leq X < 2,60$	R	R	R
$2,61 \leq X < 3,40$	S	S	S
$3,41 \leq X < 4,20$	T	T	T
$4,21 \leq X < 5$	ST	ST	ST

Keterangan : SR : Sangat Rendah

R : Rendah

S : Sedang

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Analisis deskriptif terhadap variabel kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari 13 item pertanyaan akan dilakukan berdasarkan pernyataan responden mengenai variabel tersebut. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.8
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁)

Jawaban Responden		SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot		5	4	3	2	1			
Laporan keuangan yang diakuntabilitaskan dalam keuangan daerah adalah APBD	F	13	14	1	2		30	4,3	ST
	%	65	56	3	7		100		
Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah	F	10	19	1			30	4,3	ST
	%	50	76	3			100		
Dinas ini mengikutsertakan pegawai pada pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai	F	4	21	5			30	4,0	T
	%	13	84	15			100		
Jika ada peraturan baru tentang keuangan daerah, pegawai pada bagian keuangan/akuntansi mendapat sosialisasi atau diklat	F	4	19	7			30	3,9	T
	%	13	63	23			100		
Dalam pelaksanaan tugas diselesaikan secara tepat waktu	F	2	21	6	1		30	3,8	T
	%	7	70	20	3	7	100		

dan efektif									
Bapak/Ibu memahami struktur organisasi pada Instansi/Dinas tempat Bapak/Ibu bekerja	F	5	17	7	1		30	3,9	T
	%	17	57	23	3		100		
Saya telah mendapat pelatihan untuk dapat menunjang kemampuan bekerja sesuai bidangnya	F	3	16	10	1		30	3,7	T
	%	10	54	33	3		100		
Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan sebagai fungsi di masing-masing bidang	F	1	15	14			30	3,6	T
	%	3	50	47			100		
Saya memiliki pengalaman untuk menjalankan tugas sesuai bidangnya	F	1	15	13	1		30	3,5	T
	%	3	50	44	3		100		
Saya sudah berpengalaman sesuai bidang, sehingga dapat membantu saya mengurangi kesalahan dalam bekerja	F	1	13	15	1		30	3,5	T
	%	3	44	50	3		100		
Saya telah mengerti peran dan fungsi yang jelas dalam kinerja instansi	F	2	18	9	1		30	3,7	T
	%	7	60	30	3		100		
Saya menjalankan tugas sesuai dengan fungsi dan bidang yang sesungguhnya	F	1	15	11	3		30	3,5	T
	%	3	50	37	10		100		
Saya bekerja berdasarkan pedoman mengenai proses akuntansi yang telah ada	F		22	7	1		30	3,7	T
	%		73	24	3		100		
Rata-rata Keseluruhan								3,8	T

(Sumber: Data Primer, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap item-item pernyataan mengenai kompetensi sumber daya manusia (X_1) berada pada rata-rata daerah tinggi dengan skor 3,8 , hal ini berarti bahwa responden menganggap kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan penting. Pada variabel ini, nilai indeks tertinggi sebesar 4,3 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan dibidangnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pemanfaatan Teknologi

Analisis deskripsi terhadap variabel pemanfaatan teknologi yang terdiri dari 4 item pernyataan akan dilakukan berdasarkan pernyataan responden mengenai variabel tersebut. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.9
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Pemanfaatan Teknologi (X_2)

Jawaban Responden		SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot		5	4	3	2	1			
Pemanfaatan teknologi informasi membuka peluang untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi secara cepat akurat	F	21	9				30	4,7	ST
	%	70	30				100		
Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi didukung ketersediaan perangkat keras (<i>komputer</i>) dan perangkat lunak (<i>software</i>) yang digunakan	F	18	12				30	4,6	ST
	%	60	40				100		

Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan	F	14	13	3			30	4,4	ST
	%	47	43	10			100		
Teknologi informasi merupakan alat yang berfungsi untuk mendukung kesuksesan pelaksanaan sistem pelaporan keuangan dengan mempermudah dan mempercepat serta menciptakan keakuratan hasil, berupa laporan keuangan	F	8	17	3	2		30	4,0	T
	%	27	57	10	6		100		
								4,4	ST

(Sumber : Data Primer, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel di atas, persepsi responden terhadap item-item pernyataan mengenai pemanfaatan teknologi (X_2) berada pada rata-rata daerah sangat tinggi dengan skor 4,4 , hal ini berarti bahwa responden menganggap pemanfaatan teknologi memiliki peranan penting. Pada variabel ini, nilai indeks tertinggi sebesar 4,7 menunjukkan bahwa optimalisasi pemanfaatan teknologi telah didukung ketersediaan perangkat keras (*komputer*) dan perangkat lunak (*software*) yang digunakan.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengendalian Intern Pemerintahan

Analisis deskripsi terhadap variabel pengendalian intern pemerintahan yang terdiri dari 10 item pernyataan akan dilakukan berdasarkan pernyataan responden

mengenai variabel tersebut. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.10
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Pengendalian Intern Pemerintah (X₃)

Jawaban Responden		SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot		5	4	3	2	1			
Instansi/Dinas tempat saya bekerja telah menerapkan kode etik secara tertulis	F	28	2				30	4,9	ST
	%	93	7				100		
Pimpinan instansi/dinas ditempat saya bekerja telah memberikan comtoh dalam berperilaku mengikuti kode etik	F	25	5				30	4,8	ST
	%	83	17				100		
Ditempat saya bekerja telah menerapkan penentuan batas dan spenentuan toleransi	F	23	5	2			30	4,7	ST
	%	77	17	6			100		
Ditempat saya bekerja telah menerapkan pengendalian intern dan manajemen terhadap resiko	F	23	5	2			30	4,7	ST
	%	77	17	6			100		
Setiap transaksi dan aktivitas ditempat saya bekerja telah didukung dengan otoritas dari pihak yang berwenang	F	22	7	1			30	4,7	ST
	%	73	24	3			100		

Ditempat saya bekerja telah menerapkan pemisahan tugas yang memadai	F	21	9				30	4,7	ST
	%	70	30				100		
Ditempat saya bekerja telah menerapkan sistem informasi untuk melaksanakan tanggungjawab	F	21	9				30	4,7	ST
	%	70	30				100		
Ditempat saya bekerja telah melaksanakan sistem akuntansi yang memungkinkan audit	F	15	14	1			30	4,7	ST
	%	50	47	3			100		
Dalam waktu yang tidak ditentukan pimpinan melakukan pemeriksaan mendadak terhadap absensi dan waktu kehadiran pegawai	F	10	20				30	4,3	ST
	%	33	67				100		
Dalam waktu yang tidak ditentukan pimpinan melakukan pemeriksaan mendadak terhadap pekerjaan sesuai bidang dan pencatatan akuntansi	F	4	17	9			30	3,8	T
	%	13	57	30			100		
								4,6	ST

(Sumber : Data Primer, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap item-item pernyataan mengenai pengendalian intern pemerintahan (X3) berada pada rata-rata daerah sangat tinggi dengan skor 4,6 , hal ini berarti bahwa responden menganggap pengendalian intern pemerintahan memiliki peranan penting. Pada variabel ini, nilai indeks tertinggi sebesar 4,9 menunjukkan bahwa organisasi pemerintahan daerah telah memberikan kejelasan tentang wewenang dan tanggungjawab kepada sub bagian keuangan/akuntansi.

4.2.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Intansi Pemerintahan

Analisis deskripsi terhadap variabel pengendalian intern pemerintahan yang terdiri dari 10 item pernyataan akan dilakukan berdasarkan pernyataan responden mengenai variabel tersebut. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.11
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kinerja Instansi Pemerintahan (Y)

Jawaban Responden		SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot		5	4	3	2	1			
Adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan	F	13	17				30	4,4	ST
	%	43	57				100		
Kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti oleh semua aparat dan pemimpin	F	17	12	1			30	4,5	ST
	%	57	40	3			100		
Visi dan isi program perlu ditetapkan sesuai rencana strategik organisasi	F	15	13	2			30	4,4	ST
	%	59	43	7			100		

Indikator kinerja perlu ditetapkan untuk semua kegiatan atau program	F	9	17	4			30	4,2	ST
	%	30	57	13			100		
Melakukan analisis keuangan setiap kegiatan atau program selesai dilaksanakan	F	14	13	3			30	4,4	ST
	%	47	43	10			100		
Membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan	F	10	18	2			29	4,3	ST
	%	33	60	7			100		
Melakukan pengecekan terhadap jalannya program	F	8	14	8			30	4,0	ST
	%	27	46	27			100		
Pelaksanaan kegiatan telah dikontrol dengan ukuran atau indikator kinerja yang jelas untuk menilai tingkat keberhasilan suatu program	F	4	14	12			30	3,7	T
	%	13	47	40			100		
Kegiatan/program yang disusun telah mengkomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada dimasyarakat	F	7	15	6	2		30	4,2	ST
	%	23	60	20	7		100		
LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan	F	7	15	6	2		30	4,2	ST
	%	23	50	20	7		100		

	4,23	ST
--	------	----

(Sumber : Data Primer, Tahun 2021)

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap item-item pertanyaan mengenai kinerja instansi pemerintahan (Y) berada pada rata-rata daerah sangat tinggi dengan skor 4,23. Yang berarti bahwa responden menganggap sistem pengendalian intern memiliki peran penting. Pada variabel ini, nilai indeks tertinggi sebesar 4,5 menunjukkan tanggung jawab kinerja instansi yang dihasilkan dapat dipahami dengan jelas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.3 Hasil Uji Analisis Data

4.3.1 Statistik Deskriptif

Deskripsi analisis data disajikan dalam penelitian ini meliputi angka Mean (M), jumlah observasi (N), dan Standar Deviasi (SD). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Hasil selengkapnya uji statistik deskriptif untuk masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

Tabel IV.12
Hasil Deskripsi Statistik Variabel

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kompetensi_Sumber_Daya_Manusia	30	20	39	59	1477	49.23	1.011	5.538	30.668
Pemanfaatan_Teknologi	30	7	13	20	531	17.70	.372	2.037	4.148
Pengendalian_Intern_Pemerintah	30	8	42	50	1377	45.90	.466	2.551	6.507
Kinerja_Instansi_Pemerintahan	30	17	33	50	1265	42.17	.607	3.323	11.040
Valid N (listwise)	30								

Sumber : Hasil Olahan Output SPSS V.26, Tahun 2021

a. Kompetensi Sumber Daya

Kuesioner kompetensi sumber daya manusia terdiri dari 13 item pertanyaan, dengan skor tertinggi 59 dan skor terendah 39 dengan rata-rata 49,23 dan standar deviasi 5.538. Dan dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel kompetensi sumber daya manusia berada dalam kategori distribusi normal berdasarkan skor yang ada.

b. Pemanfaatan Teknologi

Kuesioner pemanfaatan teknologi terdiri dari 4 item pertanyaan. Dengan skor tertinggi 20 dan skor terendah 13 dengan rata-rata 17,7 dan standar deviasi 2,037. Dan dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel pemanfaatan teknologi berada dalam kategori berdistribusi normal berdasarkan skor yang ada.

c. Pengendalian Intern Pemerintah

Kuesioner pemanfaatan teknologi terdiri dari 10 item pertanyaan. Dengan skor tertinggi 50 dan skor terendah 42 dengan rata-rata 45,90 dan standar deviasi 2,551. Dan dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel pemanfaatan teknologi berada dalam kategori berdistribusi normal berdasarkan skor yang ada.

d. Kinerja Instansi Pemerintahan

Kuesioner pemanfaatan teknologi terdiri dari 10 item pertanyaan. Dengan skor tertinggi 50 dan skor terendah 33 dengan rata-rata 42,17 dan standar deviasi 3,323. Dan dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel pemanfaatan teknologi berada dalam kategori berdistribusi normal berdasarkan skor yang ada.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi serta uji heteroskedastisitas. Interpretasinya ditunjukkan sebagai berikut :

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji stastistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian one sample *kolmogorov-smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan uji *kolmogorov-smirnov* $>0,05$ dan sebaliknya jika nilai signifikan uji *kolmogorov-smirnov* $<0,05$ maka nilai residual tidak berdistri normal. Hasil perolehan dari tabel berikut :

Tabel IV.13

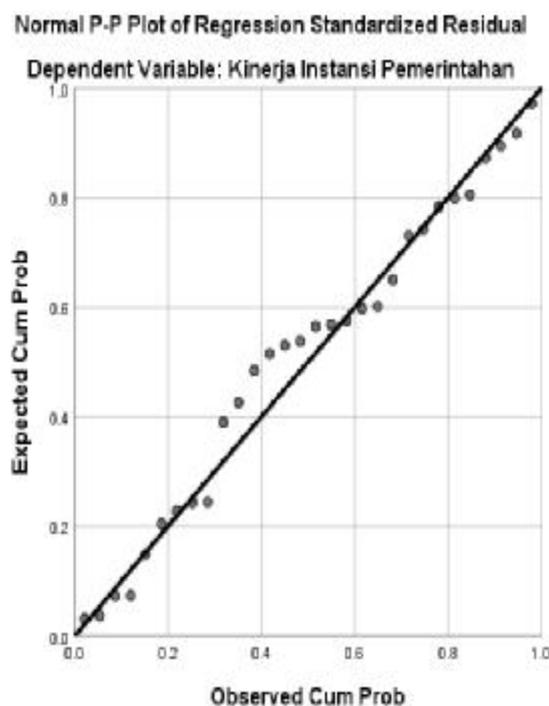
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44799775
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.071
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Output Oalahan SPSS V.26, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp. Sig* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Analisa selanjutnya menggunakan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Output Olahan SPSS V.26, Tahun 2021

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa kurva telah berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Multikolinearitas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Dalah satu cara untuk

menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolenrance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolenrance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.160	9.189		.017	.986		
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.204	.089	.340	2.291	.030	.949	1.054
	Pemanfaatan Teknologi	.121	.255	.074	.474	.639	.855	1.170
	Pengendalian Intern Pemerintah	.650	.201	.499	3.228	.003	.874	1.144

a. Dependent Variable: Kinerja Instansi Pemerintahan

Sumber : Hasil Olahan Output SPSS V.26, Tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas, bahwa nilai toleransi pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Pemerintah ketiganya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Pemerintah lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.2.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada t-1 sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan

uji statistik melalui uji Durbin-Watson (DW test), ini mempunyai masalah mendasar yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi dari statistik itu sendiri. Selanjutnya adalah membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yaitu batas bawah (dl) dan batas atas (du). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.15

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.676 ^a	.457	.395	2.58537	1.486
a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi					
b. Dependent Variable: Kinerja Instansi Pemerintahan					

Sumber : Hasil Olahan Output SPSS V.26, Tahun 2021

Dari hasil output SPSS diatas diketahui bahwa :

- Uji Statistik

$$DW = 1,486$$

$$dl = 1,2138$$

$$du = 1,6499$$

$$(4-dl) = 2,7862$$

$$(4-du) = 2,3501$$

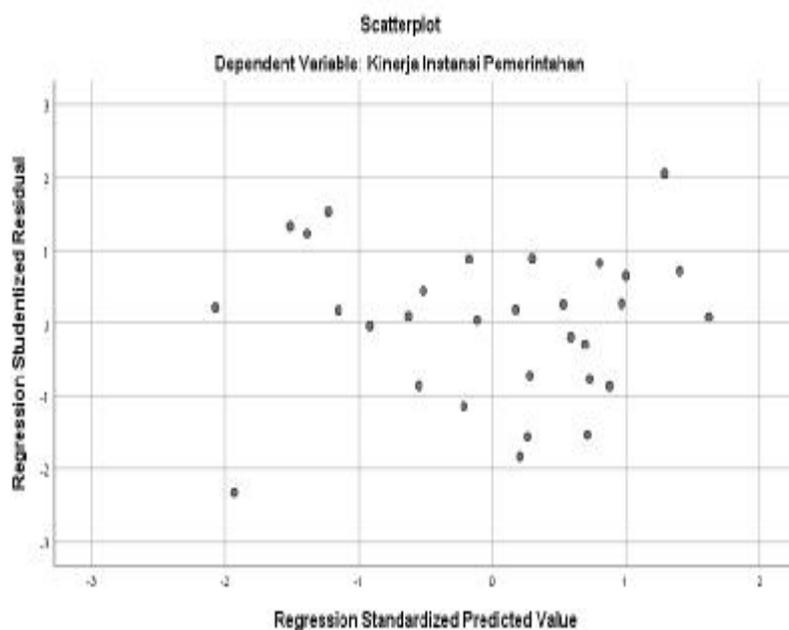
Nilai DW terletak diantara du dan (4-du)

- Keputusan hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 1,486 terletak lebih rendah dari pada batas bawah (dl), dengan nilai DW 1,486 nilai du dan (4-du) sebesar 1,6499 dan 2,3501 ($DW < du < (4-du)$) maka dapat disimpulkan bahwa ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

4.3.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan lainnya. Analisis heteroskedastisitas menggunakan uji grafik *scatterplot*. Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur, (bergelombang, melebar dan menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Namun bila tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Output SPSS V.26, Tahun 2021

Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang menyebar tidak beraturan secara acak diatas 0 maupun dibawa angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Hal ini dimaksudkan untuk menguji kandungan kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi dan pengendalian intern pemerintahan terhadap kinerja instansi pemerintahan dengan melihat kekuatan hubungan antar kinerja instansi pemerintahan dengan kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi dan pengendalian intern pemerintah. Berikut adalah tabel dari hasil pengujian :

Tabel IV.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.395	2.58537
a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi				

Sumber : Hasil Olahan Output SPSS V.26, Tahun 2021

Hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,395. Hal ini berarti 39,5% variabel kinerja instansi pemerintahan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi dan pengendalian intern pemerintah, sedangkan sisanya ($100\% - 39,5\% = 60,5\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

4.3.3.2 Uji Regresi Secara Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji Statistik F dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.17
Hasil Uji F-Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.379	3	48.793	7.300	.001 ^b
	Residual	173.788	26	6.684		
	Total	320.167	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Instansi Pemerintahan						
b. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi						

Sumber : Hasil Olahan Output SPSS V.26, Tahun 2021

Kriteria uji F dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai $df (N1) = 4-1 = 3$ dan untuk $df (N2) = 30-3=27$. Maka dapat diambil keputusan sebagai berikut :

Hasil uji F diperoleh Fhitung sebesar 7,300 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan nilai Fhitung $> F_{tabel}$ yaitu $7,300 > 2,96$ yang berarti Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Pemerintah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.

4.3.3.3 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara satu per satu atau secara parsial. Hasil pengujian parsial dapat dilihat pada tabel berikut sehingga dapat disimpulkan bahwa :

Tabel IV.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.160	9.189		.017	.986
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.204	.089	.340	2.291	.030
	Pemanfaatan Teknologi	.121	.255	.074	.474	.639
	Pengendalian Intern Pemerintah	.650	.201	.499	3.228	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Instansi Pemerintahan

Sumber : Hasil Olahan Output SPSS V.26, Tahun 2021

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan dua taraf nyata 5% untuk uji dua arah yaitu t tabel ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dengan derajat bebas (df) = 30-4=26. Jadi nilai t tabel dengan taraf nyata $\alpha/2=0,025$ dan df=26 adalah 2,056.

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan, berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintahan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung (2,291) > t tabel (2,056) dengan signifikansi 0,030 (Sig.,0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.
2. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan, berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja instansi pemerintahan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung (0,474) < t tabel (2,052) dengan signifikansi 0,639 (Sig., 0,05) maka H0 diterima dan H2 ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa Pemanfaatan Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.

3. Pengaruh Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan, berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja instansi pemerintahan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung (3,228) > t tabel (2,056) dengan signifikansi 0,003 (Sig., 0,05) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan ini yang akan diuraikan terkait dengan pembahasan mengenai kompetensi sumber daya manusia pemanfaatan teknologi dan pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintahan.

4.4.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menghasilkan kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja instansi pemerintahan secara signifikan, karena signifikansi kompetensi sumber daya manusia lebih kecil dari 0,05, dimana nilai signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0,030. Dari hasil penelitian diatas juga membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan (Y). Sehingga dapat disimpulkan indikator

pengetahuan, keterampilan, sikap, pelatihan, pengalaman, dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Kusuma Wardani tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi di Kabupaten Klaten”. Yang menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan.

4.4.2 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menghasilkan pemanfaatan teknologi tidak mempengaruhi kinerja instansi pemerintahan secara signifikan, karena signifikansi pemanfaatan teknologi lebih besar dari 0,05, dimana nilai signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0,474. Dari hasil penelitian diatas juga membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak, variabel pemanfaatan teknologi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan (Y). Sehingga dapat disimpulkan indikator pemanfaatan dan efektivitas tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan.

Hasil ini berarti memperlihatkan bahwa komponen pemanfaatan teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan Kabupaten Simalungun. Hal ini dapat diterima karena dari pengumpulan hasil kuesioner yang telah diolah mendapatkan hasil yang tidak berpengaruh. Ini berarti bahwa hubungan pemanfaatan teknologi tidak searah dengan kinerja instansi pemerintahan. Semakin tinggi pemanfaatan teknologi yang dimiliki maka tidak berpengaruh

dengan kinerja instansi pemerintah pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Simalungun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwir Nasir dan Ranti Oktari tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar”. Yang menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan.

4.4.3 Pengaruh Pengendalian Intern Pemerintahan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menghasilkan pengendalian intern pemerintahan mempengaruhi kinerja instansi pemerintahan secara signifikan, karena signifikansi pengendalian intern pemerintahan lebih kecil dari 0,05, dimana nilai signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 0,003. Dari hasil penelitian diatas juga membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, variabel pengendalian intern pemerintahan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan (Y).

Ini berarti hubungan pengendalian intern searah dengan kinerja instansi pemerintahan pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Simalungun. Dapat dikatakan bahwa pengendalian intern pemerintahan sudah baik sehingga dapat memaksimalkan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam instansi pemerintahan dalam menerapkan pengendalian intern. Sehingga dapat disimpulkan indikator lingkungan pengendalian, penilaian resiko,

kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Nurmala Sari, Sri Wahyuni tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Keuangan Daerah Pada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten Se Sumatera Utara”. Yang menyimpulkan bahwa pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan.

4.4.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menghasilkan variabel berpengaruh secara simultan variabel kompetensi sumber daya manusia pemanfaatan teknologi dan pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintahan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yaitu diperoleh F hitung sebesar 7,300 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,300 > 2,96$. Jadi dapat disimpulkan H_4 diterima, yang menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Pemerintah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan. Sehingga dapat disimpulkan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan efisiensi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi dan pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintahan di organisasi perangkat daerah Kabupaten Simalungun. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan di organisasi perangkat daerah Kabupaten Simalungun.
2. Pemanfaatan teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Simalungun.
3. Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Simalungun.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan khususnya bagi organisasi perangkat daerah Kabupaten Simalungun: (1) menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan; (2) meningkatkan kemampuan pegawai dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan khususnya dalam menyusun laporan keuangan daerah; (3) memanfaatkan pemanfaatan teknologi dalam mendukung sistem informasi keuangan daerah seperti hardware, software, dan jaringan internet ; dan (4) melakukan evaluasi peningkatan terhadap sistem pengendalian intern pemerintah.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah sampel penelitian pada organisasi perangkat daerah kabupaten Simalungun.

DAFTAR PUSTAKA

- A, O'brien, J. (2016) *Introducing To Information System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Alimbudiono, R. S. & F. A. A. (2004) 'Kesiapan sumber Daya Manusia Sub Bagian Akuntansi Pemerintah Daerah "XYZ" dan Kaitannya Dengan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Kepada Masyarakat: Renungan Bagi Akuntan Pendidik', *Akuntansi*, 5(2), pp. 18–30.
- Amran (2010) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo', 3(2), p. 15.
- Arens, Alvin. A, Randal J. Elder, M. S. B. 2011. (2011) *Audit dan Jasa Assurance: Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2012) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuty Y, N. (2010) 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Sma Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara)', 13(1).
- Astuty, Widia. (2016) 'Peran Auditor Internal Dan Pengendalian Intern Dalam Pelaksanaan Tata Kelola Pemerintah Yang Baik'
- Bastian, I. (2014) *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi Kusuma Wardani, I. A. (2017) 'Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintahan Desa Di Kabupaten Klaten', 5(2).
- Fathoni, A. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th edn. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriasari, D. dan E. N. (2011) 'Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Illir)', 01, pp. 14–15.
- Jeffrey Pfeffer, D. (2010) *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Kadir, A. (2014) *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi.

- M. S. Prof. Dr. Ir. Marimin, M. A. Ir. Hendri Tanjung, M.M., and M. M. Haryo Prabowo, S. . (2006) 'Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia', *Akuntansi*, 1(7), p. 143.
- Mafikhah, N. (2010) 'eknologi Informasi Pada Niat Untuk Mendorong Knowledge Sharing Karyawan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta (Sebuah Pengujian Terhadap Teori Difusi Inovasi)', *Teknologi Informasi*, 1(2), p. 10.
- Mardiasmo (2013) *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Miarso, Y. (2014) 'Menyemai Benih Teknologi Pendidikan', in. Jakarta: kencana.
- Mulyadi (2013) *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurmala Sari, E, Ningsih, H.T.K., dan Effendy, Y. (2015) *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*
- Nurmala Sari, E, Muhsyarsyah, Sri wahyuni, N. (2020) 'Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah Pada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten Se Sumatera Utara'. *Jurnal Kajian Akuntansi*
- Rahmi (2014) 'Analisis Efektifitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di Kopertis Wilayah X.', *Akuntansi*, 1(6).
- Rivai, V. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. . (2014) *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Jakarta: Erlangga.
- Ronald, T. (2010) *Personal Computing : Toward a Conceptual Model of Utilization*. New York: MIS Quarterly.
- Sandy Martha, M. (2015) *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Bandung: Universitas Widayatama.
- Saragih, F. (2017) 'Pengaruh Penerapan Akuntansi Pemerintahan Dan Kualitas Informasi Akuntansi Terhadap Good Government Governance Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Keuangan Pada Skpd Se Kota Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, (8).

- Sedarmayanti (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sihaloho, F. Laurensius dan Halim, A. (2010) 'Pengaruh FaktorFaktor Rasional, Politik dan KulturOrganisasi Terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja Instans Pemerintah Daerah', 02(01), pp. 774–790.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, E. W. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusat Belajar.
- Sutarman (2009) *Pengantar teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, H. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Thoha, P. H. dan N. (2010) *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Thomson (2010) *Personal Computing : Toward a Conceptual Model of Utilization*. New York: MIS Quarterly.
- Umar, H. (2014) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Keenam. Jakarta: PT. SUN.
- Wardani, A. K., & Suseno, M. (2012) 'Faktor Kepribadian Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Polisi Pariwisata.', *Jurnal Humanistas*, 9(2), pp. 1–12.
- Wibisono, D. (2011) *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wijana, N. (2007) 'Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Tabanan', 17(2).
- Wirawan (2014) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulianti, O. (2014) 'Motivasi Kerja, Kemampuan, Dan Kinerja', *Kebijakan Publik*, 5(1), pp. 1–6.
- Zumriyatun, L. (2010) 'Analisis Penyelenggaraan PP 60 Tahun 2008 tentang

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada Dua Pemda di Sumatera Barat', *Akuntansi*, 1(1), pp. 1–10.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Ramadayanti Saragih
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Bandar Tongah/ 26 Desember 1999
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Bandar Tongah Huta IX
No. Hp : 0822 6948 7581
Email : ramadayantisaragih0@gmail.com

Data Orangtua

Nama Ayah : Hairulsam Saragih
Nama Ibu : Ariani
Alamat : Bandar Tongah Huta IX

Data Pendidikan Formal

2003-2005 : TK SISALANA LARAS
2005-2011 : SD NEGERI 091673 BANDAR TONGAH
2011-2014 : SMP NEGERI 1 PEMATANG BANDAR
2014-2017 : SMA NEGERI 1 DOLOK BATU NANGGAR
2017-2021 : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI DAN PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN

(Studi Pada Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Simalungun)

Yth. Bapak/Ibu Responden

Saya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat untuk meneliti “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan (Studi Pada Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Simalungun)”. Informasi Bapak/Ibu akan sangat berguna bagi penelitian ini. Sesuai dengan kode etik penelitian, jawaban Bapak/Ibu akan terjaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Simalungun, April 2021

Ramadayanti Saragih

1705170315

LEMBAR KUESIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum mengisi kuesioner, dimohon untuk memberikan data-data dibawah ini.

Nama :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
Usia :
Gelar/Strata :
Latar Belakang Pendidikan :
Nama Instansi :
Jabatan :
Lama bekerja di Instansi :

B. DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan dan pendapat Bapak/Ibu. Dengan memberi tanda centang pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
A. Pengetahuan						
1	Laporan keuangan yang diakuntansikan dalam keuangan daerah adalah APBD					
2	Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah					
B. Keterampilan						
3	Dinas ini mengikutsertakan pegawai pada pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai					
4	Jika ada peraturan baru tentang keuangan daerah, pegawai pada bagian keuangan/akuntansi mendapat sosialisasi atau diklat					
C. Sikap						
5	Dalam pelaksanaan tugas diselesaikan secara tepat waktu dan efektif					
6	Bapak/Ibu memahami struktur organisasi pada Instansi/Dinas tempat Bapak/Ibu bekerja					

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
D. Pelatihan						
7	Saya telah mendapat pelatihan untuk dapat menunjang kemampuan bekerja sesuai bidangnya					
8	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan sebagai fungsi di masing-masing bidang					
E. Pengalaman						
9	Saya memiliki pengalaman untuk menjalankan tugas sesuai bidangnya					
10	Saya sudah berpengalaman sesuai bidang, sehingga dapat membantu saya mengurangi kesalahan dalam bekerja					
F. Tanggung Jawab						
11	Saya telah mengerti peran dan fungsi yang jelas dalam kinerja instansi					
12	Saya menjalankan tugas sesuai dengan fungsi dan bidang yang sesungguhnya					
13	Saya bekerja berdasarkan pedoman mengenai proses akuntansi yang telah ada					

2. Pemanfaatan Teknologi

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
A. Pemanfaatan						
1	Pemanfaatan teknologi informasi membuka peluang untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi secara cepat akurat					
2	Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi didukung ketersediaan perangkat keras (<i>komputer</i>) dan perangkat lunak (<i>software</i>) yang digunakan					
B. Efektivitas						
3	Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan					
4	Teknologi informasi merupakan alat yang berfungsi untuk mendukung kesuksesan pelaksanaan sistem pelaporan keuangan dengan mempermudah dan mempercepat serta menciptakan keakuratan hasil, berupa laporan keuangan					

3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
A. Lingkungan Pengendalian						
1	Instansi/Dinas tempat saya bekerja telah menerapkan kode etik secara tertulis					
2	Pimpinan instansi/dinas di tempat saya bekerja telah memberikan contoh dalam berperilaku mengikuti kode etik					
B. Penilaian Risiko						
3	Ditempat saya bekerja telah menerapkan penentuan batas dan penentuan toleransi					
4	Ditempat saya bekerja telah menerapkan pengendalian intern dan manajemen terhadap risiko					
C. Kegiatan Pengendalian						
5	Setiap transaksi dan aktivitas ditempat saya bekerja telah didukung dengan otoritas dari pihak yang berwenang					
6	Ditempat saya bekerja telah menerapkan pemisahan tugas yang memadai					
D. Informasi dan Komunikasi						
7	Ditempat saya bekerja telah menerapkan sistem informasi untuk melaksanakan tanggungjawab					
8	Ditempat saya bekerja telah melaksanakan sistem akuntansi yang memungkinkan audit					
E. Pemantauan						
9	Dalam waktu yang tidak ditentukan pimpinan melakukan pemeriksaan mendadak terhadap absensi dan waktu kehadiran pegawai					
10	Dalam waktu yang tidak ditentukan pimpinan melakukan pemeriksaan mendadak terhadap pekerjaan sesuai bidang dan pencatatan akuntansi					

4. Kinerja Instansi Pemerintahan

No.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
A. Kualitas						
1	Adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan					
2	Kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti oleh semua aparat dan pemimpin					
B. Kuantitas						
3	Visi dan misi program perlu ditetapkan sesuai rencana strategik organisasi					
4	Indikator kinerja perlu ditetapkan untuk setiap kegiatan atau program					
C. Ketepatan Waktu						
5	Melakukan analisis keuangan setiap kegiatan atau program selesai dilaksanakan					
6	Membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan atau program yang tekag dilaksanakan					
D. Efektivitas						
7	Melakukan pengecekan terhadap jalannya program					
8	Pelaksanaan kegiatan telah dikontrol dengan ukuran atau indikator kinerja yang jelas untuk menilai tingkat keberhasilan suatu program					
E. Efisiensi						
9	Kegiatan/program yang disusun telah mengkomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada dimasyarakat					
10	LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan					

LAMPIRAN 2

DATA KUESIONER RESPONDEN

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)													Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	57
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	59
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	56
5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	54
5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	49
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	46
5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	49
5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	48
5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	49
5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	49
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	52
5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	50
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	43
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	43
4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	43
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	52
5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	48
2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	47
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	47

5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	32
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	34
4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40

Kinerja Instansi Pemerintahan										Total Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	46
4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	44
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	39
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	39

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	43
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	42
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43