

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA OPD
DENGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI KABUPATEN MAMUJU**

***THE EFFECT OF HR COMPETENCE AND INTERNAL
CONTROL SYSTEM ON OPD PERFORMANCE WITH THE
UTILIZATION OF INFORMATION TECHNOLOGY AS
INTERVENING VARIABLES IN MAMUJU DISTRICT***

**SRI RAHAYU NINGSIH
A042192004**



KEPADA

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA OPD DENGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KABUPATEN MAMUJU

THE EFFECT OF HR COMPETENCE AND INTERNAL CONTROL SYSTEM ON OPD PERFORMANCE WITH THE UTILIZATION OF INFORMATION TECHNOLOGY AS INTERVENING VARIABLES IN MAMUJU DISTRICT

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh

**SRI RAHAYU NINGSIH
A0421920046**



KEPADA

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP KINERJA OPD DENGAN PEMANFAATAN
TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI KABUPATEN MAMUJU**

***THE EFFECT OF HR COMPETENCE AND INTERNAL CONTROL
SYSTEM ON OPD PERFORMANCE WITH THE UTILIZATION OF
INFORMATION TECHNOLOGY AS INTERVENING VARIABLES IN
MAMUJU DISTRICT***

disusun dan diajukan oleh

**SRI RAHAYU NINGSIH
A042192004**

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Keuangan Daerah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Pada tanggal 05 Januari 2022

dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Arifuddin, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP
NIP. 196406091992031000

Pembimbing Pendamping,



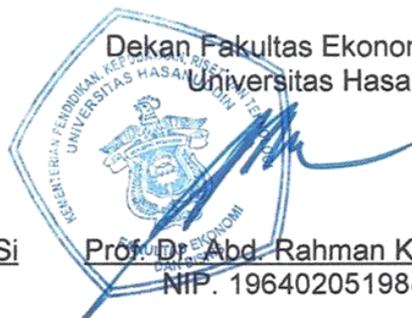
Dr. Muhammad Sebarsyah, S.E., M.Si
NIP. 196806291994031000

Ketua Program Studi
Magister Keuangan Daerah,



Dr. Mursalim Nohong, S.E., M.Si
NIP. 197106192000031001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si
NIP. 196402051988101001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SRIRAHAYU NINGSI

NIM : A042192004

Program Studi : Magister Keuangan Daerah

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA OPD DENGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KABUPATEN MAMUJU.

Adalah karya ilmiah saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 06 Januari 2022

Yang menyatakan,



PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister pada Program Magister Keuangan Daerah Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari sempurna serta banyak memberikan pengetahuan dan pendalaman bagi peneliti. Untuk itu, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga atas bantuan, dorongan, bimbingan dan perhatian dari berbagai pihak sampai selesainya tesis ini utamanya kepada:

1. **Prof. Dwia Aries Tina Palubuhu, M.A**, Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan pada Jenjang Magister pada Universitas Hasanuddin;
2. **Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah menerima penulis untuk mengikuti kuliah pada Program Studi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
3. **Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si.** selaku Ketua Program Studi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang selalu memberikan motivasi dan masukan atas penyelesaian studi magister ini;
4. **Prof. Dr. Arifuddin, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.,CRA.,CRP** dan **Dr. Muhammad Sobarsyah, S.E.,M.Si** selaku pembimbing dan tim penasihat yang telah memberikan perhatian, dukungan, saran, dan meluangkan waktu untuk berdiskusi selama penyusunan tesis;
5. **Prof. Dr. Syamsu Alam, SE.,M.Si.,CIPM.**, **Dr, Hj. Djumidah Maming, SE.,M.Si** dan **Dr. Syamsuddin, SE.,M.Si.,Ak.,CA** selaku penguji yang juga sangat berperan besar dalam memberikan masukan terhadap perbaikan dan penyempurnaan tesis ini;

6. Bapak dan Ibu Dosen Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS yang selama kuliah telah memberikan ilmu dan berbagi pengalaman yang sangat berharga;
7. Seluruh staf Prodi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS atas segala bentuk bantuan dan kerjasama dalam membantu kelengkapan dan proses administrasi penyelesaian studi;
8. Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian;
9. Teman, saudara seperjuangan **Kelas MKD** atas segala bentuk kerjasama, kekompakan, serta motivasi dalam proses perkuliahan sampai selesai masa studi;

Tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam tesis ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini.

Makassar, Januari 2022

SRI RAHAYU NINGSIH

ABSTRAK

SRI RAHAYU NINGSIH. *Pengaruh Kompetensi SDM dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja OPD dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi sebagai Variabel Intervening di Kabupaten Mamuju* (dibimbing oleh Arifuddin dan Muhammad Sobarsyah)

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi SDM, sistem pengendalian internal, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap Organisasi Perangkat Daerah (OPD), serta untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan sistem pengendalian intern terhadap Kinerja OPD dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening di Pemerintah Kabupaten Mamuju.

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 1) kompetensi SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja OPD Kabupaten Mamuju, 2) sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja OPD Kabupaten Mamuju, 3) pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja OPD Kabupaten Mamuju, 4) Pemanfaatan Teknologi Informasi sebagai variabel intervening dapat memperkuat hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja OPD di Kabupaten Mamuju, dan 5) pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening dapat memperkuat hubungan antara pengendalian intern terhadap kinerja OPD di Kabupaten Mamuju;

Kata kunci: Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja OPD



ABSTRACT

SRI RAHAYU NINGSIH. *The Effect of Human Resources' Competence and Internal Control System on the Performance of Regional Organization (OPD) with the Utilization of Information Technology as an Intervening Variable in Mamuju Regency* (supervised by **Arifuddin** and **Nuhammad Sobarsyah**)

The aim of this research is to find out the effect of competence of human resources, internal control system, and information technology utilization on regional organization (OPD), as well as to explain the effect of human resources' competence and internal control system on OPD's performance with information technology utilization as an intervening variable in the government of Mamuju Regency.

The method used in this research was quantitative method.

The results of the research indicate that (1) the competence of human resources has a negative and insignificant effect on OPD's performance in Mamuju Regency; (2) internal control system has a positive and significant on OPD's performance in Mamuju, (3) information technology utilization positively affects OPD's performance in Mamuju Regency; (4) information technology utilization as an intervening variable could strengthen the relationship between human resources' competence and OPD's performance in Mamuju Regency, and (5) information technology utilization as an intervening variable could strengthen the relationship between internal control and OPD's performance in Mamuju Regency.

Keywords: human resources' competence, internal control system, information technology utilization, OPD's performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Teoritik.....	10
1.4.2 Kegunaan Praktik.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	12
2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.2 Komponen Pembentukan Kompetensi	14
2.1.1.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Sistem Pengendalian Internal	16
2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal.....	16
2.1.2.2 Komponen Pengendalian Intern	17
2.1.2.3 Kegiatan Pengendalian	18
2.1.2.4 Indikator Sistem Pengendalian Internal	19

2.1.3	Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	20
2.1.3.1	Pengertian Pemanfaatan Teknologi Informasi	20
2.1.3.2	Aspek Pemanfaatan Teknologi Informasi	22
2.1.3.3	Peran Pemerintah Pemanfaatan Teknologi	23
2.1.3.4	Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	24
2.1.4	Kinerja OPD.....	25
2.1.4.1	Pengertian Kinerja	25
2.1.4.2	Level-Level Kinerja.....	27
2.1.4.3	Elemen Pokok Pengukuran Kinerja	28
2.1.4.4	Indikator Kinerja	30
2.2	Tinjauan Empiris.....	37
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS		53
3.1	Kerangka Konseptual	53
3.1.1	Hubungan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja OPD	53
3.1.2	Hubungan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja OPD	54
3.1.3	Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap OPD.....	56
3.1.4	Hubungan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja OPD dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variable Intervening.....	57
3.1.5	Hubungan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja OPD dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variable Intervening	58
3.1.6	Hipotesis.....	59
BAB IV METODE PENELITIAN		61
4.1	Rancangan Penelitian	61
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	61
4.3	Populasi dan Sampel	61
4.3.1	Populasi.....	61

4.3.2	Sampel	62
4.4	Jenis dan Sumber Data	63
4.4.1	Jenis Data	63
4.4.2	Sumber Data	63
4.5	Metode Pengumpulan Data	64
4.6	Definisi Operasional	65
4.7	Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	68
4.7.1	Teknik Analisis	68
4.7.2	Uji Asumsi Klasik	69
4.7.3	Analisis Regres	71
4.7.4	Pengujian Hipotesis	75
4.7.5	Analisis Statistik Multivariat (SEM PLS)	78
BAB V HASIL PENELITIAN.....		80
5.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	80
5.1.1	Keadaan Geografis	80
5.1.2	Penduduk.....	83
5.1.3	Ketenagakerjaan.....	84
5.1.4	Pemerintahan	84
5.2	Analisis Deskriptif	86
5.2.1	Karakteristik Responden	86
5.2.2	Deskripsi Variabel	91
5.2.2.1	Kompetensi SDM	91
5.2.2.2	Pengendalian Internal.....	92
5.2.2.3	Pemanfaatan Teknologi Informasi	94
5.2.2.4	Kinerja OPD	95
5.3	Uji Instrumen Penelitian.....	97
5.3.1	Uji Validitas	97
5.3.2	Uji Reliabilitas	99
5.4	Analisis Regresi.....	101
5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	101

5.4.2	Analisis Koefisien Korelasi	104
5.4.3	Analisis Koefisien Determinasi	105
5.5	Uji Hipotesis	108
5.5.1	Hasil Uji T	108
5.5.2	Hasil Uji F	110
BAB VI PEMBAHASAN		113
6.1	Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja OPD.....	113
6.2	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja OPD.....	113
6.3	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja OPD	115
6.4	Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja OPD melalui Pemanfaatan Teknologi.....	116
6.5	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja OPD melalui Pemanfaatan Teknologi	117
BAB VII PENUTUP		119
7.1	Kesimpulan	119
7.2	Saran	119
DAFTAR PUSTAKA.....		121
DAFTAR LAMPIRAN		126

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Matriks Penelitian Sebelumnya	47
41. Skala Likert	65
4.2. Interpretasi Koefisien Korelasi	72
5.1. Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Kecamatan, 2020	82
5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada OPD Kabupaten Mamuju.....	86
5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pada OPD Kabupaten Mamuju	88
5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada OPD Kabupaten Mamuju	89
5.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Pada OPD Kabupaten Mamuju	90
5.6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel kompetensi SDM (X1) Pada OPD Kabupaten Mamuju.....	91
5.7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai pengendalian internal (X2) Pada OPD Kabupaten Mamuju	93
5.8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel pemanfaatan teknologi informasi (Y) Pada OPD Kabupaten Mamuju	94
5.9. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja OPD (Z) Pada Kabupaten Mamuju	95
5.10 Uji Validitas	98
5.11 Uji Reliabilitas	99
5.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Kompetensi SDM (X1), Pengendalian Internal (X2) Pemanfaatan Teknologi Informasi (Y) Pemanfaatan Teknologi Informasi (Y) dengan Kinerja OPD (Z).....	101

5.13 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Kompetensi SDM (X1) Terhadap OPD (Z).....	104
5.17 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi kompetensi SDM (X1) Terhadap Kinerja OPD (Z) melalui pemanfaatan teknologi Informasi (Y).....	105
5.18. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi pengendalian internal (X2) Terhadap Kinerja OPD (Z) melalui pemanfaatan teknologi informasi (Y)	106
5.19 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	109
5.20 Sobet Test Pemanfaatan Teknologi Informasi Mengintervening Kompetensi SDM terhadap Kinerja OPD.....	110
5.21 Sobet Test Pemanfaatan Teknologi Informasi Mengintervening pengendalian internal terhadap Kinerja OPD.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual	59
4.1 Model Struktur Analisis Jalur	73
5.1 Peta Kabupaten Mamuju	80
5.2 Presentase Penduduk menurut Kecamatan	83
5.3 Presentase Penduduk Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan keuangan daerah dituntut untuk tertib, transparan, dan akuntabel guna mewujudkan pemerintahan yang bersih. Salah satu upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih maka pemerintah daerah diwajibkan untuk menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Laporan keuangan tersebut setidaknya-tidaknya berupa Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas dan Catatan atas Laporan Keuangan, Laporan Keuangan yang berkualitas dapat memberikan manfaat dalam upaya mengambil kebijakan suatu pemerintahan di masa yang akan datang.

Berdasarkan UU No. 17 Tahun 2003 pasal 31 tentang Keuangan Negara, dijelaskan bahwa Gubernur/Bupati/Walikota menyampaikan rancangan peraturan daerah tentang pertanggung jawaban pelaksanaan APBD kepada DPRD berupa laporan keuangan yang telah diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Laporan keuangan merupakan hal yang penting bagi pemerintah karena sebagai salah satu bentuk upaya konkrit untuk menunjukkan akuntabilitas dan transparansi. Laporan keuangan menurut PP No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, adalah bentuk pertanggungjawaban pengelolaan

keuangan Negara/Daerah selama suatu periode (Lestari dan Hastuti, 2020).

Laporan keuangan merupakan tanggung jawab pegawai dalam sebuah instansi ataupun lembaga terkait pengelolaannya, tidak hanya berdasarkan atas tanggung jawab pada atasan. Hal tersebut dinilai penting karena keberhasilan suatu kebijakan ditentukan oleh kemampuan SDM dan juga manajemen dalam birokrasi pemerintahan agar dapat terlaksanakan secara efektif dan efisien. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Ihsanti, 2014). Sedangkan menurut Wati dkk (2014) memaparkan bahwa sebuah laporan keuangan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh disiplin ilmu akuntansi, sehingga untuk menghasilkan laporan keuangan diperlukan orang-orang yang berkompeten. Kemampuan yang dimiliki berdasarkan latar belakang pendidikan akan mempengaruhi kinerja, sumber daya manusia yang baik dan berkesusain dengan disiplin ilmu akuntansi akan punya andil yang besar untuk hasil kerja dalam menyusun laporan keuangan yang baik.

Sumber daya manusia adalah faktor penting demi terciptanya laporan keuangan yang berkualitas. Keberhasilan suatu entitas bukan hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya melainkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam hal ini

kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan entitas yang bersangkutan. Menurut Ihsanti (2014) yang mengemukakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dalam menyelesaikan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Adanya kompetensi sumber daya manusia maka akan mendukung ketepatan waktu pembuatan laporan keuangan.

Dalam PP No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, disebutkan bahwa laporan keuangan pemerintah terdiri dari 7 komponen, yaitu Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Laporan Perubahan SAL, Neraca, Laporan Operasional (LO), Laporan Arus Kas (LAK), Laporan Ekuitas, dan Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) serta harus memenuhi karakteristik kualitatif yang menjadi prasyarat agar laporan keuangan tersebut dapat berkualitas sesuai dengan yang diinginkan. Dalam penyusunannya, harus memenuhi prinsip tepat waktu dan disusun berdasarkan standar yang berlaku yaitu SAP berbasis akrual.

Penyusunan laporan keuangan dengan menggunakan basis akrual membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam akuntansi serta perlu adanya dukungan dari teknologi informasi (Mahmudi, 2011). Sejak

diterbitkannya PP No. 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah, penggunaan teknologi informasi pada pemerintah daerah sudah menjadi sebuah keharusan. Namun, dalam penggunaannya dibutuhkan SDM yang kompeten dalam penggunaan teknologi informasi serta diperlukan pengendalian internal yang baik untuk mengontrol penggunaan teknologi informasi tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja OPD yaitu pengendalian internal. Dalam PP No. 60 tahun 2008 dipaparkan bahwa Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaannya pengendalian intern terdiri atas review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan Menurut Riandani (2017)) menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Pengendalian intern pemerintah merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber daya suatu organisasi, dan juga memiliki peran penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (*fraud*) serta melindungi sumber daya organisasi. Salah satu tujuan umum manajemen dalam merancang sistem pengendalian intern pemerintah yang efektif adalah agar laporan keuangan reliabel.

Dalam mengoptimalkan kinerja OPD dalam Menyusun laporan keuangan, diperlukan pemanfaatan teknologi informasi, sebagaimana diketahui bahwa teknologi informasi adalah teknologi yang mempunyai kemampuan untuk menangkap (*capture*), menyimpan (*store*), mengolah (*process*), mengambil kembali (*retrieve*) dan menyebarkan (*transmit*) informasi dan sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja baik pemerintahan maupun perusahaan yang terkait dengan penggunaan teknologi informasi tersebut (Wansyah dan Bakar. 2012). Penggunaan teknologi informasi mengalami peningkatan seiring perkembangan yang mempengaruhi laporan keuangan yang memiliki standarisasi yang telah ditentukan, hal tersebut menjadi landasan bahwa pemanfaatan teknologi informasi menjadi salah satu prioritas dalam meningkatkan kinerja OPD. Sesuai dengan yang dipaparkan oleh Tuasikal (2007) bahwa untuk menghasilkan informasi keuangan yang bermanfaat bagi parapemakai, maka, laporan keuangan harus disusun oleh personel yang memiliki kompetensi di bidang pengelolaan keuangan daerah dan sistem akuntansi. Pemahaman terhadap SAP ini diperlukan agar hasil laporan keuangan daerah lebih berkualitas (relevan, andal, dapat dipahami, dan dapat diperbandingkan).

Kabupaten Mamuju yang terletak di Provinsi Sulawesi Barat, diapit oleh dua kota besar di Pulau Sulawesi yakni Kota **Makassar** dan Palu. Pengelompokan organisasi Perangkat Daerah didasarkan pada konsepsi pembentukan organisasi yang terdiri atas 5 (lima) elemen, yaitu kepala

Daerah (*strategic apex*), sekretaris Daerah (*middle line*), dinas Daerah (*operating core*), badan/fungsi penunjang (*technostructure*), dan staf pendukung (*supporting staff*). Dinas Daerah merupakan pelaksana fungsi inti (*operating core*) yang melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pembantu kepala daerah dalam melaksanakan fungsi mengatur dan mengurus sesuai bidang urusan pemerintahan yang diserahkan kepada daerah, baik urusan wajib maupun urusan pilihan. Badan Daerah melaksanakan fungsi penunjang (*technostructure*) yang melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pembantu kepala Daerah dalam melaksanakan fungsi mengatur dan mengurus untuk menunjang kelancaran pelaksanaan fungsi inti (*operating core*) (Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Nomor 6 Tahun 2016).

Pada Tahun 2019 pegawai negeri sipil yang bekerja pada pemerintahan kabupaten mamuju mencapai 4.647 orang. Jumlah ini lebih banyak dibanding Tahun sebelumnya yang mencapai 4.581 pegawai. jika dilihat menurut jenis kelamin sekitar 54,79% PNS perempuan dan 45,21% laki-laki proporsi PNS Kab. Mamuju menurut jenjang Pendidikan sebagai berikut 0,24% berpendidikan SD. 0,36% SD, SLTP sederajat 22,79% SMA sederajat 11, 49% Diploma I-III, Sarjana keatas 64,67% komposisi ini terus beruba tingkat Pendidikan PNS sarjana di kabupaten Mamuju dan terus meningkat dari Tahun ketahun.

BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat melaksanakan kegiatan penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas Laporan Keuangan

Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Mamuju Tahun Anggaran (TA) 2019. Pemeriksaan atas LKPD bertujuan untuk memberikan opini terkait kewajaran penyajian laporan keuangan dan tidak dimaksudkan untuk mengungkap adanya penyimpangan (fraud) dalam pengelolaan keuangan. Berdasarkan pemeriksaan yang telah dilakukan atas LKPD Kabupaten Mamuju TA 2019, BPK memberikan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Dengan demikian, Pemerintah Kabupaten Mamuju telah berhasil mempertahankan opini WTP sebanyak tiga kali berturut-turut sejak TA 2017.

Kabupaten Mamuju meskipun telah memperoleh opini WTP, masih terdapat beberapa permasalahan yang wajib ditindak lanjuti oleh pejabat terkait sesuai dengan rekomendasi yang diberikan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Atas pemeriksaan laporan keuangan Pemerintah Kabupaten Mamuju tahun 2019, BPK masih menemukan beberapa permasalahan yang wajib ditindak lanjuti oleh pemerintah sesuai rekomendasi guna meningkatkan kualitas informasi dan akuntabilitas laporan keuangan Pemerintah Kabupaten Mamuju tahun 2019. Temuan dari BPK pada Pemerintah Kabupaten Mamuju yaitu antara lain 1). Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) lebih cermat dalam mengkondisikan kemampuan keuangan daerah terhadap proses penyusunan RAPBD dan RAPBD-P, 2). Lebih cermat dalam menetapkan SPD sesuai ketersediaan saldo kas di RKUD persumber dana, 3).

Melaksanakan inventarisasi dan penilaian atas keseluruhan Barang Milik Daerah (BMD) termasuk tanah yang belum tercatat pada KIB A Tatah, 4). Menyetorkan kelebihan pembayaran intensif pemungutan pajak dan restribusi yang dibayarkan menggunakan APBD tahun 2019 dan 5). Menarik kekurangan denda keterlambatan atas Pembangunan Gedung Bappepan dan Keuangan serta Pengembangan Kawasan Wisata Air Terjun Tamasapi kepada CV BSC dan CV MM.

Hal yang menarik dalam peneliti bahwa terdapat keadaan di beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Mamuju dalam hal pengelolaan keuangan diketahui bahwa tidak semua pegawai keuangan beberapa OPD Kabupaten Mamuju memiliki latar belakang pendidikan akutansi sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan serta ditemukan pula beberapa pegawai masih kurang partisipatif dalam mengelolah sistem informasi akutansi yang telah ada, hal tersebut dipengaruhi kurangnya modul ataupun pelatihan yang difasilitasi oleh pemerintah guna memperkaya informasi berkaitan dengan hal tersebut dalam menunjang kinerja penyusunan laporan keuangan yang baik dan sesuai dengan stadarisasi yang telah ditentukan.

Pengendalian internal di beberapa OPD yang belum optimal juga mempengaruhi laporan keuangan. Kurang tegasnya atasan dalam mengevaluasi kinerja staff, membuat beberapa staff melakukan kesalahan yang sama dalam membuat laporan keuangan. Hal lain yang didapati bahwa pemanfaatan teknologi informasi pada beberapa OPD di Kabupaten

Mamuju belum menyeluruh, pemanfaatan fasilitas seperti akses internet yang masih terkendala membuat pegawai menjadi kesulitan dalam mengakses aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja OPD dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening Di Kabupaten Mamuju”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja OPD di Pemerintahan Kabupaten Mamuju?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja OPD di Pemerintahan Kabupaten Mamuju?
3. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja OPD di Pemerintahan Kabupaten Mamuju?
4. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja OPD dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variable intervening di Pemerintahan Kabupaten Mamuju?
5. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja OPD dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variable intervening di Pemerintahan Kabupaten Mamuju?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja OPD di Pemerintahan Kabupaten Mamuju.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja OPD di Pemerintahan Kabupaten Mamuju.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja OPD di Pemerintahan Kabupaten Mamuju.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja OPD dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variable intervening di Pemerintahan Kabupaten Mamuju.
5. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja OPD dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variable intervening di Pemerintahan Kabupaten Mamuju.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretik

Kegunaan teoritik dari penelitian ini yaitu diharapkan :

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan untuk dipergunakan untuk pembaca serta menjadi bahan masukan yang diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran dalam hal mengembangkan penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang.

2. Penelitian ini dinantikan akan dapat memperuntukkan manfaat secara teoritis, sekurang kurangnya akan diperlukan menjadi sumbangsi ide-ide untuk dunia pendidikan.
3. Akan dapat menambah teori atau konsep yang menjadi tumpuhan dalam proses perkembangan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu.

1.4.2 Kegunaan Praktik

Kegunaan praktik dari penelitian ini yaitu diharapkan :

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan dapat menjadi ulasan Pemerintah Kabupaten Mamuju berkaitan dengan kompetensi SDM, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan kinerja OPD.
2. Besar harapan penelitian ini dapat disetujui sebagai bahan informasi serta dapat menjadi rekomendasi atas pemecahan masalah yang dapat dikaitkan dengan kompetensi SDM, sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan kinerja OPD di Pemerintahan Kabupaten Mamuju.
3. Lebih lanjut hasil dari penelitian ini direkomendasikan menjadi sumber acuan untuk menata program menyelesaikan sebuah persoalan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting agar kinerja OPD dapat berjalan dengan optimal. OPD harus memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik. Spencer dan Spencer dalam Riadiana (2017) mengemukakan kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari *knowledge, skill, attitude* yang ada hubungan sebab akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja. Sedangkang Aruan dalam Fikri *et al.* (2015) memberikan pandangan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan dasar dan kualitas kerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap orang dalam upaya mengembangkan kapasitasnya sendiri.

Sumber daya manusia sendiripun didefinisikan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas tinggi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity, dan imagination* yang tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya (Ndraha dalam Izzati, 2011:12). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya Wiley dalam Sukmaningrum (2012) mendefinisikan bahwa sumber daya merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Kompetensi sumber daya manusia yang suatu kecakapan seorang individu, hal ini juga didefinisikan oleh lestari dan hastuti (2016) yang mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi sekaligus berperan penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi ketika sumber daya manusia tersebut memiliki sebuah kompetensi. Tidak jauh berbedah, Stewart & Brown (2011) menjelaskan bahwa kompetensi utama adalah praktik kompetensi sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk merekrut, mempekerjakan, dan memberi kompensasi kepada karyawan (Astuty dkk. 2021).

2.1.1.2 Komponen Pembentukan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha dalam Zhafri (2016) mengemukakan bahwa terdapat komponen utama dalam pembentukan kompetensi, sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya. Pengetahuan karyawan juga menentukan keberhasilan atau kegagalan tugas yang diberikan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efektivitas perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan (*skill*) merupakan upaya yang dilakukan secara baik dan optimal untuk memenuhi tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang karyawan/pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Jika karyawan memiliki karakter yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang diberikan kepadanya akan dilakukan sebaik mungkin.

2.1.1.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.1.2 Sistem Pengendalian Internal

2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal perlu diterapkan di setiap organisasi, baik organisasi sector publik, organisasi sector bisnis, maupun organisasi sosial, terlebih pada OPD yang menjadi organisasi tingkat pemerintahan. Penyimpangan, kecurangan, dan kesalahan dapat diminimalisasi dengan adanya sistem pengendalian intern yang memadai. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada Bab 1 menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Surastiani dan Handayani (2015) mengemukakan bahwa audit internal adalah kegiatan independen dan objektif beserta konsultasi yang

disusun untuk meningkatkan nilai dan operasional organisasi/perusahaan. Arens dalam Setiyawati (2013) berpendapat bahwa pengendalian intern adalah alat untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian manajemen akan tercapai. Hal yang sama dikemukakan oleh Suwanda dalam Handayani dkk (2020) Sistem pengendalian intern pemerintah merupakan suatu proses integral dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut memungkinkan keandalan pelaporan keuangan, perlindungan aset pemerintah dari penipuan, dan kepatuhan terhadap undang-undang. Sistem Pengendalian Internal dalam organisasi, instansi ataupun kantor yang dilakukan secara terorganisir dalam meningkatkan tingkat saling percaya pada masing-masing yang telah dikerjakan.

2.1.2.2 Komponen Pengendalian Intern

Janvrine *et al* dalam Arfamaini dan Sawarjuwono (2014) menegemukakan komponen-komponen COSO terdiri dari lima komponen pengendalian intren yang saling terhubung, sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Komponen ini diwujudkan dengan cara pengoperasian, cara pembagian wewenang dan tanggung jawab yang harus dilakukan, cara komite audit fungsi dan metode-metode yang digunakan untuk merencanakan dan memonitor kinerja

2. Penilaian Resiko (*Risk Assessment*)

Komponen untuk mengidentifikasi dan menganalisa resiko yang dihadapi oleh perusahaan dan cara-cara untuk menghadapi resiko tersebut.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Komponen yang dioperasikan untuk memastikan transaksi telah terotorisasi, adanya pembagian tugas, pemeliharaan terhadap dokumen dan *record*, perlindungan aset dan *rescord*, pengecekan kinerja dan penilaian dari jumlah *record* yang terjadi.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information And Comminucation*)

Komponen dimana informasi digunakan untuk mengidentifikasi, mendapatkan dan menukarkan data yang dibutuhkan untuk mengendalikan dan mengatur operasi perusahaan.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Komponen yang memastikan pengendalian internal beroperasi secara dinamis.

2.1.2.3 Kegiatan Pengendalian

Sistem pengendalian internal merupakan kegiatan pengendalian terutama atas pengelolaan system informasi yang bertujuan untuk memastikan akurasi dan kelengkapan informasi. Kegiatan pengendalian atas pengelolaan informasi menurut Dachi (2019) meliputi:

1. Pengendalian umum

Pengendalian umum pengendalian ini meliputi pengamanan sistem informasi, perngendalianatas akses, pengendalian atas pengembangan

dan perubahan perangkat lunak aplikasi, pengendalian atas perangkat lunak sistem, pemisahan tugas, dan kontinuitas pelayanan.

2. Pengendalian aplikasi

Pengendalian aplikasi pengendalian ini meliputi pengendalian otorisasi, pengendalian kelengkapan, pengendalian akurasi, dan pengendalian terhadap keandalan pemrosesan dan file data.

2.1.2.4 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008, dipaparkan indikator dalam sistem pengendalian internal, sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian mencakup tindakan, kebijakan, dan prosedur yang merefleksikan seluruh sikap top manajemen, dewan komisaris, dan pemilik entitas tentang pentingnya pengendalian dalam suatu entitas.

2. Penilaian Risiko

Diawali dengan penetapan maksud dan tujuan instansi pemerintah yang jelas dan konsisten baik pada tingkat kegiatan. Selanjutnya Instansi pemerintah mengidentifikasi secara efisien dan efektif risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut, baik yang bersumber dari dalam maupun luar instansi.

3. Kegiatan Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibangun oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang obyektif

4. Informasi dan komunikasi

Instansi pemerintah harus memiliki informasi yang relevan dan dapat diandalkan baik informasi keuangan maupun non keuangan, yang berhubungan dengan peristiwa-peristiwa eksternal dan internal, yang menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi serta mengelola, mengembangkan dan memperbarui sistem informasi secara terusmenerus

5. Pemantauan

Kegiatan pengelolaan rutin supervise, perbandingan rekonsiliasi dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas, dimana evaluasi terpisah dapat dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah atau pihak eksternal pemerintah serta menggunakan daftar uji intern.

2.1.3 Pemanfaatan Teknologi Informasi

2.1.3.1 Pengertian Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi bukanlah hal yang tabu dalam perkembangan zaman, teknologi berkembang seiring dengan zaman dan sama berkembang berkesesuaian dengan teknologi yang sedang dikembangkan dalam menciptakan peradaban yang canggih dan penggunaan teknologi yang mudah dalam membantu pekerjaan manusia termasuk dalam sistem pemerintahan dalam hal ini adalah pembuatan pelaporan sistem keuangan.

Hal tersebut berkesesuaian dengan pendapat yang dikemukakan oleh Agustina dalam Ulisanti dan Asrori (2021) pemanfaatan teknologi informasi diharapkan dapat meningkatkan pengolahan data keefektifan dan kemanjuran, termasuk ketepatan dalam perhitungan dan ketepatan waktu dalam pelaporan pengolahan.

Komarasari (2016) memaparkan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi/instansi pemerintah dalam kerangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan percepatan pelaksanaan *e-government* sangat penting dalam memanfaatkan teknologi informasi. Tidak jauh berbeda dengan Menurut Setyowati dkk (2014) yang memberikan pernyataan bahwa pemanfaatan teknologi informasi akan sangat membantu mempercepat proses pengelolaan data transaksi keuangan, penyajian laporan keuangan, serta dapat menghindari kesalahan dalam melakukan posting dari dokumen buku, jurnal, buku besar, hingga menjadi kesatuan laporan keuangan yang utuh sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang pengelolaan keuangan pemerintah daerah.

Pemanfaatan teknologi informasi diperlukan dalam menunjang kinerja pemerintah dalam segi apa pun, pelaksanaan *e-government* merupakan salah satu bukti kesedian pemerintah dalam meningkatkan kinerja pemerintah.

2.1.3.2 Aspek Pemanfaatan Teknologi Informasi

Adapun aspek pemanfaatan teknologi informasi yang termuat dalam Instruksi Presiden No.3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Governmet*, meliputi:

1. E-Leadership

Aspek ini berkaitan dengan prioritas dan inisiatif negara di dalam mengantisipasi dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi.

2. Infrastruktur Jaringan Informasi

Aspek ini berkaitan dengan kondisi infrastruktur telekomunikasi serta akses, kualitas, lingkup, dan biaya jasa akses.

3. Pengelolaan Informasi

Aspek ini berkaitan dengan kualitas dan keamanan pengelolaan informasi, mulai dari pembentukan, pengolahan, penyimpanan, sampai penyaluran dan distribusinya.

4. Lingkungan Bisnis

Aspek ini berkaitan dengan kondisi pasar, sistem perdagangan, dan regulasi yang membentuk konteks bagi perkembangan bisnis teknologi informasi, terutama yang mempengaruhi kelancaran aliran informasi antara pemerintah dengan masyarakat dan dunia usaha, antar badan usaha, antara badan usaha dengan masyarakat, dan antarmasyarakat.

5. Masyarakat dan Sumber Daya Manusia

Aspek ini berkaitan dengan difusi teknologi informasi didalam kegiatan masyarakat baik perorangan maupun organisasi, serta sejauh

mana teknologi informasi disosialisasikan kepada masyarakat melalui proses Pendidikan.

2.1.3.3 Peran Pemerintah Pemanfaatan Teknologi Informasi

Berdasarkan UU RI no. 19 tahun 2016 tentang perubahan atas UU No.11 tahun 2008 tentang informasi dan transaksi elektronik, Peran Pemerintah Pemanfaatan Teknologi Informasi meliputi:

1. Pemerintah memfasilitasi pemanfaatan Teknologi Informasi dan Transaksi Elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Pemerintah melindungi kepentingan umum dari segala jenis gangguan sebagai akibat penyalahgunaan Informasi Elektronik dan Transaksi Elektronik yang mengganggu ketertiban umum, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
 - 2a. Pemerintah wajib melakukan pencegahan penyebaran dan penggunaan Informasi Elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik yang memiliki muatan yang dilarang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - 2b. Dalam melakukan pencegahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2a), Pemerintah berwenang melakukan pemutusan akses dan/atau memerintahkan kepada Penyelenggara Sistem Elektronik untuk melakukan pemutusan akses terhadap Informasi Elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik yang memiliki muatan yang melanggar hukum.

3. Pemerintah menetapkan instansi atau institusi yang memiliki . data elektronik strategis yang wajib dilindungi.
4. Instansi atau institusi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus membuat Dokumen Elektronik dan rekam cadang elektroniknya serta menghubungkannya ke pusat data tertentu untuk kepentingan pengamanan data.
5. Instansi atau institusi lain selain diatur pada ayat (3) membuat Dokumen Elektronik dan rekam cadang elektroniknya sesuai dengan keperluan perlindungan data yang dimilikinya.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai peran Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (2a), ayat (2b), dan ayat (3) diatur dalam peraturan pemerintah.

2.1.3.4 Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi

Adapun indikator pemanfaatan teknologi informasi menurut Jurnal dan Supomo dalam Mustafa (2010), meliputi:

1. Perangkat, merupakan indikator untuk menggambarkan kelengkapan yang mendukung terlaksananya penggunaan teknologi informasi, meliputi perangkat lunak, perangkat keras dan sistem jaringan.
2. Pengelolaan Data Keuangan, merupakan indikator untuk menggambarkan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data keuangan secara sistematis dan menyeluruh.

3. Perawatan, merupakan indikator untuk menggambarkan adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur terhadap perangkat teknologi informasi guna mendukung kelancaran pekerjaan.

2.1.4 Kinerja OPD

2.1.4.1 Pengertian kinerja

Kinerja (*performance*) menurut Mahsun (2013 : 25), adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/progam/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dalam buku yang sama menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003 : 223 -224) menyatakan, bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Byars dan Rue dalam Harsuko (2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Oleh karena itu, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Withmore dalam Mahesa (2010) berpendapat bahwa kinerja adalah ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu

kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2007) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor - faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama - sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela dkk., 2012).

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pendapat tersebut kinerja merupakan prestasi kerja ataupun hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam mengerjakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Mutu kerja pegawai secara

langsung dapat mempengaruhi kinerja lembaga ataupun instansi terkait. Untuk mendapatkan kontribusi pegawai yang optimal, pimpinan dianjurkan dapat memahami dengan baik strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai pada menentukan tolak ukur kinerja.

Adapun syarat tolak ukur kinerja yang baik, sebagai berikut :

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu - individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan - tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

2.1.4.2 Level-Level Kinerja

Terkait dengan konsep kinerja, menurut Rummler dan Brache dalam Mahsun (2013) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

1. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

2. Kinerja Proses

Kinerja proses merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

3. Kinerja Individu

Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

2.1.4.3 Elemen Pokok Pengukuran Kinerja

Menurut pendapat Mahsun (2013 : 26), elemen pokok suatu pengukuran kinerja antara lain:

1. Menetapkan Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi

Tujuan adalah pernyataan secara umum (belum secara eksplisit) tentang apa yang ingin dicapai organisasi. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

2. Merumuskan Indikator dan Ukuran Kinerja

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

3. Mengukur Tingkat Ketercapaian Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi

Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan. Analisis antara hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja ini menghasilkan penyimpangan positif, penyimpangan negatif, atau penyimpangan nol. Penyimpangan positif berarti pelaksanaan kegiatan sudah berhasil mencapai serta melampaui indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan. Penyimpangan negatif berarti pelaksanaan kegiatan belum berhasil mencapai indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan. Penyimpangan nol berarti pelaksanaan kegiatan sudah berhasil mencapai sasaran atau sama dengan indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan.

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja akan memberikan gambaran kepada penerima informasi mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi. Capaian kinerja organisasi dapat dinilai dengan skala pengukuran tertentu. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan *feedback* dan *reward/punishment*, penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan *akuntabilitas*.

a. *Feedback*

Hasil pengukuran terhadap capaian kinerja dijadikan dasar bagi manajemen atau pengelola organisasi untuk perbaikan kinerja pada periode berikutnya.

b. Penilaian Kemajuan Organisasi

Pengukuran kinerja yang dilakukan setiap periode waktu tertentu sangat bermanfaat untuk menilai kemajuan yang telah dicapai organisasi. Kriteria yang digunakan untuk menilai kemajuan organisasi ini adalah tujuan yang telah ditetapkan. Dengan membandingkan hasil aktual yang tercapai dengan tujuan organisasi yang dilakukan secara berkala (triwulan, semester, tahunan) maka kemajuan organisasi bisa dinilai.

c. Meningkatkan Kualitas Pengambilan Keputusan dan Akuntabilitas

Pengukuran kinerja menghasilkan informasi yang sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan manajemen maupun *stakeholder*. Keputusan-keputusan yang bersifat ekonomis dan strategis sangat membutuhkan dukungan informasi kinerja ini. Informasi kinerja juga membantu menilai keberhasilan manajemen atau pihak yang diberi amanah untuk mengelola dan mengurus organisasi.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut BPKP dalam Mahsun (2013 : 71), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mahsun (2013 : 71) sendiri, indikator kinerja (*performance indicators*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya

hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

Indikator kinerja menurut Mahsun (2013 : 71) adalah sebagai berikut:

1. Masukan (*input*)

Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumberdaya manusia, peralatan, material dan masukan lain, yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumber daya, suatu lembaga dapat menganalisis apakah alokasi sumber daya yang dimiliki telah sesuai dengan rencana atrategis yang ditetapkan. Tolok ukur ini dapat pula digunakan untuk perbandingan (*benchmarking*) dengan lembaga-lembaga yang relevan.

2. Proses (*proses*)

Dalam indikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. Efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah input. Sedangkan yang dimaksud dengan ekonomis adalah bahwa suatu kegiatan

dilaksanakan lebih murah dibandingkan dengan standar biaya atau waktu yang telah ditentukan.

3. Keluaran (*output*)

Keluaran adalah suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Indikator atau tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Indikator keluaran dijadikan landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan apabila tolok ukur dikaitkan dengan sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan terukur. Oleh karena itu, indikator keluaran harus sesuai lingkup dan sifat kegiatan instansi.

4. Hasil (*outcomes*)

Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Pengukuran indikator hasil seringkali rancu dengan indikator keluaran. Indikator hasil lebih utama dari sekedar keluaran. Walaupun produk telah berhasil dicapai dengan baik, belum tentu hasil kegiatan tersebut telah tercapai. Hasil menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator hasil, organisasi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk keluaran memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.

5. Manfaat

Manfaat adalah suatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang. Indikator manfaat menunjukkan hal yang diharapkan dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan waktu).

6. Dampak (*impack*)

Dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Zeithaml & Berry dalam Ratminto dan Atik (2007 : 175 -176) menjelaskan indikator kinerja organisasi terdiri dari beberapa factor yaitu sebagai berikut:

1. *Tangibles* atau ketampakan fisik, artinya petampakan fisik dari gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas-fasilitas yang dimiliki oleh *providers*.
2. *Reliability* atau reliabilitas adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat.
3. *Responsiveness* atau responsivitas adalah kerelaan untuk menolong *customers* dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas.
4. *Assurance* atau kepastian adalah pengetahuan dan kesopanan para pekerja dan kemampuan dalam memberikan kepercayaan kepada *customers*.

5. *Empathy* adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh *providers* kepada *customers*.

Levinne dkk. dalam Ratminto dan Atik (2007 : 175) mengemukakan tiga konsep yang dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja organisasi publik yaitu:

1. Responsivitas (*responsiveness*)

Responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhandan keinginan masyarakat. Semakin banyak kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi publik, maka kinerja organisasi tersebut akan dinilai semakin baik.

2. Responsibilitas (*responsibility*)

Responsibilitas menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip yang *implisifatau eksplisit*. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dan peraturan serta kebijaksanaan organisasi, maka kinerjanya akan dinilai semakin baik.

3. Akuntabilitas (*accountability*)

Akuntabilitas mengacu pada seberapa besar pejabat politik dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam kontek inikinerja organisasi publik baik apabila seluruhnya, atau setidaknya sebagian besar kegiatannya, didasarkan pada upaya-

upaya banyak tindak lanjut organisasi atas harapan dan aspirasi pejabat politik, maka kinerja organisasi dinilai semakin baik.

Selain itu Ratminto dan Atik (2007 : 179 -182) mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja organisasi bisa menggunakan dua jenis indikator, yaitu indikator yang berorientasi pada proses atau indikator yang berorientasi pada hasil. Ukuran yang berorientasi pada proses adalah sebagai berikut :

1. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan *providers* dalam mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Yaitu mengukur daya tanggap *providers* terhadap harapan, keinginan, dan aspirasi serta tuntutan *customers*.

2. Responsibilitas

Responsibilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggara pemerintahan dengan hukum atau peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

3. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggara pemerintahan dengan ukuran-ukuran *eksterna* yang ada di masyarakat dan dimiliki *stakeholders*, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

4. Keadaptasian

Keadaptasian adalah ukuran yang menunjukkan daya tanggap organisasi terhadap tuntutan perubahan yang terjadi dilingkungan.

5. Kelangsungan hidup

Kelangsungan hidup artinya seberapa jauh pemerintah atau program pelayanan dapat menunjukkan kemampuan untuk terus berkembang dan bertahan hidup dalam berkompetisi dengan daerah atau program lain.

6. Keterbukaan atau transparansi

Ukuran keterbukaan atau transparansi adalah bahwa prosedur/tatacara, penyelenggaraan pemerintahan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan umum wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik diminta maupun tidak.

7. Empati

Empati adalah perlakuan atau perhatian pemerintah atau penyelenggara jasa pelayanan atau providers terhadap isu-isu aktual yang sedang berkembang di masyarakat.

Sedangkan indikator yang berorientasi pada hasil menurut Ratminto dan Atik (2007 : 179 -182).

1. Efektivitas

Tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi publik. Akan tetapi pencapaian tujuan organisasi publik ini harus juga mengacu pada visi organisasi.

2. Produktivitas

Ukuran yang menunjukkan kemampuan organisasi publik untuk menghasilkan keluaran yang dibutuhkan oleh masyarakat.

3. Efisiensi

Perbandingan terbaik antara keluaran dan masukan. Idealnya organisasi publik harus mampu menyelenggarakan suatu jenis pelayanan tertentu dengan masukan (biaya dan waktu) yang sesedikit mungkin.

4. Kepuasan

Seberapa jauh organisasi publik dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan masyarakat.

5. Keadilan

Cakupan atau jangkauan kegiatan dan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik harus diusahakan seluas mungkin dengan distribusi yang merata dan diperlakukan secara adil.

2.2 Tinjauan Empiris

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi sdm dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja OPD dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening di Kabupaten Mamuju. Adapun penelitian-penelitian terdahulu tersebut antara lain:

1. Kadek Desiana Wati, Nyoman Trisna Herawati dan Ni Kadek Sinarwati (2014). Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan daerah, pengaruh penerapan standar akuntansi pemerintahan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, pengaruh sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah, dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintahan, dan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* dan penentuan sampel untuk setiap SKPD menggunakan metode proporsional. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 195. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS V19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, penerapan standar akuntansi pemerintahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, dan kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintahan, sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

2. Emilda Ihsanti (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas

Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kab. Lima Puluh Kota). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi SDM dan penerapan SAKD terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lima Puluh Kota. Sampel penelitian ini diperoleh dari kepala sub bagian keuangan, bendahara, dan staf, maka didapat responden sebanyak 75 orang responden. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuisioner kepada responden yang bersangkutan. Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan *SPSS 15*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Sedangkan penerapan SAKD tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

3. Putriasri Pujanira dan Abdullah Tama (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi DIY. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi DIY. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan,

dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.. Populasi dalam penelitian ini adalah 15 Dinas-dinas Daerah Pemerintah Daerah DIY. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner kepada 120 responden pegawai penatausaha keuangan. Berdasarkan hasil penelitian: (1) Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah ditunjukkan dengan t hitung = 8,049 dan $r^2_{x1y} = 0,388$, (2) Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah ditunjukkan dengan t hitung = 6,071 dan $r^2_{x2y} = 0,265$, (3) Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah ditunjukkan dengan t hitung = 5,949 dan $r^2_{x3y} = 0,258$, (4) Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah DIY ditunjukkan dengan persamaan regresi, F hitung = 23,133 dan $R^2_{y(1,2,3)} = 0,410$.

4. Akhmad Syarifudin (2014). Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Studi Empiris Pada Pemkab Kebumen). Audit Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) baik secara langsung

maupun dimediasi oleh SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah). Masalah umum dalam penelitian ini adalah; 1). Tuntutan peningkatan kualitas LKPD, transparansi dan akuntabilitas publik. 2). Kesiapan kompetensi personel dengan perubahan SAP (Government Accounting Standar). 3). Penerapan SPIP dan, 4). Peran baru Audit Internal, bukan hanya sebagai pengawas keuangan sekaligus konsultan manajemen/pembina SPIP. 5). Ada beberapa temuan audit yang tidak terdeteksi oleh auditor internal baik BPKP maupun Inspektorat, namun kemudian ditemukan oleh BPK (Badan Pemeriksa Keuangan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SKPD Kabupaten Kebumen yang terlibat dalam proses pelaporan keuangan Pemerintah Daerah. Data diambil oleh kuesioner yang dibagikan kepada responden. Variabel dalam penelitian ini adalah independen variabel Kompetensi (X1), Independensi (X2), sedangkan variabel dependen adalah Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Y1) dan Kualitas Keuangan Pemerintah Daerah Laporan/LKPD (Y2). Data dianalisis menggunakan "Amos 18.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; 1) Kompetensi SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas LKPD. 2) Peran Internal Audit berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas LKPD. 3) SPIP berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas LKPD. 4) SDM kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap SPIP. 5) Peran Audit Internal telah berpengaruh positif signifikan terhadap SPIP. 6) Kompetensi SDM yang dimediasi oleh SPIP memiliki berpengaruh

positif tidak signifikan terhadap kualitas LKPD. 7) Peran Audit Internal yaitu SPIP termediasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas LKPD.

5. Riedy Riandani (2017). Pengaruh Kompetensi SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Lima Puluh Kota). Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris tentang pengaruh Kompetensi SDM, Pemanfaatan teknologi informasi, dan Pengendalian intern terhadap Kualitas laporan keuangan daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SKPD yang ada pada Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu sebanyak 30 SKPD. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari 49 responden. Metode statistik analisis data yang digunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan dan pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.
6. Novita Putrid Utami (2019). Pengaruh Tekanan Eksternal, Pengendalian Internal, Ketidakpastian Lingkungan, Komitmen Manajemen dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan (Studi Pada OPD Kabupaten Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menguji pengaruh

tekanan eksternal, pengendalian internal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen, kompetensi sumber daya manusia terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan (studi pada pemerintah di Kabupaten Semarang). Populasi dalam penelitian ini adalah staff keuangan dengan tempat penelitian di 17 dinas, 4 badan dan 4 Kecamatan di Kabupaten Semarang. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* diperoleh sample sebanyak 70 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan eksternal berpengaruh positive signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan, pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan, ketidakpastian lingkungan berpengaruh negative tidak signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan, komitmen manajemen berpengaruh negative tidak signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan. dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh negative signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan.

7. Sindy Fuji Lestari dan Hastuti (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Peran Audit Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi SDM, penerapan SIPKD, dan

peran audit internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah provinsi Jawa Barat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan populasinya berjumlah 45 Organisasi Perangkat Daerah, sampel ditentukan menggunakan teknik *non Probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, sehingga diperoleh sampel 37 OPD dengan total jumlah responden sebanyak 111 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, serta analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian adalah secara simultan dan parsial kompetensi SDM, penerapan SIPKD, dan peran audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Ini menunjukkan bahwa pemerolehan opini WTP selama 8 kali berturut-turut ini diakibatkan oleh adanya kerjasama antar elemen dari pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

8. Hardyansyah dan Ansyarif Khalid (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderasi Pada SKPD Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan sistem pengendalian intern sebagai variabel moderasi pada SKPD Kabupaten Polewali

Mandar. Metode Kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan sampel 52 orang yang mempunyai jabatan Kasubag Keuangan dan Bendahara di SKPD Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Adapun analisis variabel moderating dengan pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil penelitian selanjutnya pendekatan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern mampu memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

9. Azwir nasir dan ranti oktari (2012). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan pada 55 satuan kinerja perangkat daerah Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan survey. Pengumpulan data primer dilakukan dengan memberuikan kuesioner kepada kepala SKPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Kampar.

Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Pengujian data yang digunakan untuk regresi linear berganda adalah uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah dan pengendalian intern memiliki pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Sedangkan nilai *R square*, variable independent dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variable dependen.

Tabel 2.1 Matriks Penelitian Sebelumnya

No	Penulis/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variable penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
Hubungan antar X_1 ke Y_1					
1.	Kadek Desiana Wati, Nyoman Trisna Herawati, Ni Kadek Sinarwati (2014)	Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah	X_1 = Kompetensi SDM X_2 = Penerapan SAP X_3 = Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Y_1 = Kualitas Laporan Keuangan	Regresi berganda dengan bantuan software SPSS V19	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah. 2. Penerapan standar akuntansi pemerintahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah 3. Sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah. 4. Kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintahan, sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
2.	Emilda Ihsanti (2014)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan	X_1 = Kompetensi SDM X_2 = Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	Regresi berganda dengan bantuan SPSS 15	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

		Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kab. Lima Puluh Kota)	Y_1 = Kualitas Laporan Keuangan Daerah		2. Penerapan SAKD tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah
3.	Putriasri Pujanira dan Abdullah Taman (2017)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi DIY	X_1 = Kompetensi SDM X_2 = Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah X_3 = Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Y_1 = Kualitas Laporan Keuangan Daerah	Analisis deskriptif dan <i>Parsial Least</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan daerah yang ditunjukkan dengan nilai t hitung = 8,049 dan $r_{2x1y} = 0,388$, 2. Terdapat pengaruh positif penerapan standar akuntansi pemerintahan terhadap kualitas laporan keuangan daerah yang ditunjukkan oleh nilai t hitung = 6,071 dan $r_{2x2y} = 0,265$ 3. Terdapat pengaruh positif penerapan sistem keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah ditunjukkan dengan nilai t hitung = 5,949 dan $r_{2x3y} = 0,258$, (4)
Hubungan antar X_2 ke Y_1					

4.	Akhmad Syarifudin (2014)	Pengaruh Kompetensi Sdm dan Peran Audit Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Studi Empiris Pada Pemkab Kebumen)	X_1 = Kompetensi SDM X_2 = Penerapan audit intern Y_1 = Pengendalian Internal Pemerintah Y_2 = Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Amos 18.0.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas LKPD. 2. Peran Internal Audit berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas LKPD. 3. SPIP berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas LKPD. 4. SDM kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap SPIP. 5. Peran Audit Internal telah berpengaruh positif signifikan terhadap SPIP. 6. Kompetensi SDM yang dimediasi oleh SPIP memiliki berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas LKPD. 7. Peran Audit Internal yaitu SPIP termediasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas LKPD.
5.	Riedy Riandani (2017)	Pengaruh Kompetensi Sdm, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan	X_1 = Kompetensi SDM X_2 = Pemanfaatan Teknologi Informasi X_3 = Pengendalian Intern Y_1 = Kualitas Laporan Keuangan	Regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 16.0	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. 2. Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan 3. Keuangan pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

6.	Novita Putrid Utami (2019)	Pengaruh Tekanan Eksternal, Pengendalian Internal, Ketidakpastian Lingkungan, Komitmen Manajemen dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan (Studi Pada OPD Kabupaten Semarang)	X ₁ = Tekanan Eksternal X ₂ = Pengendalian Internal X ₃ = Ketidakpastian Lingkungan X ₄ = Komitmen Manajemen X ₅ = Kompetensi Sumber Daya Manusia Y ₁ = Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan	Teknik analisis menggunakan SPSS versi 22.0.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekanan eksternal berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan. 2. Pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan. 3. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh negative tidak signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan 4. Komitmen manajemen berpengaruh negative tidak signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan. 5. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh negative signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan
Hubungan antar Y₁ ke Y₂					
7.	Sindy Fuji Lestari dan Hastuti (2020)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Informasi	X ₁ = Kompetensi Sumber Daya Manusia X ₂ = Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah	Analisis regresi linear berganda	Secara simultan dan parsial kompetensi SDM, penerapan SIPKD, dan peran audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

		Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Peran Audit Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Jawa Barat	X ₃ = Peran Audit Internal Y ₁ = Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah		
8.	Hardyansyah dan Ansyarif Khalid (2016)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderasi Pada SKPD Kabupaten Polewali Mandar	X ₁ = Kompetensi Sumber Daya Manusia X ₂ = Pemanfaatan Teknologi Informasi Y ₁ = Dengan Sistem Pengendalian Intern Y ₂ = Kualitas Laporan Keuangan	Metode Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. 2. Sistem pengendalian intern tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. 3. Sistem pengendalian intern mampu memoderasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan

9.	Azwir Nasir dan Ranti Oktari (2012)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten KAMPAR)	X ₁ = Pemanfaatan Teknologi Informasi X ₂ = Pengendalian Intern Y ₁ = Kinerja Instansi Pemerintah	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah 2. Pengendalian intern memiliki pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah.
----	-------------------------------------	---	--	-------------------------	---

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Laporan keuangan menjadi salah satu tugas serta tanggung jawab setiap OPD, dalam pelaksanaannya diperlukan kapasitas dengan kompetensi SDM, adanya pengawasan intern yang dilakukan secara intensif serta intansi dan OPD harus memiliki fasilitas teknologi yang memadai agar dapat memanfaatkan teknologi informasi dalam menunjang kinerja OPD dalam menyusun laporan keuangan.

3.1.1 Hubungan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja OPD

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja yang diteliti oleh Wati dkk (2014) yang menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Penelitian ini di dukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh dilakukan oleh Ropiyantie (2012) yang menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Hal ini dikarenakan dengan adanya kompetensi sumber daya manusia maka peranan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi akan berjalan dengan baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihsanti (2014) yang mengemukakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Sama halnya penelitian yang

dilakukan oleh Punjanira dan Taman (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dalam menyelesaikan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Adanya kompetensi sumber daya manusia maka akan mendukung ketepatan waktu pembuatan laporan keuangan.

3.1.2 Hubungan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja OPD

Penelitian yang berhubungan pengendalian internal terhadap kinerja OPD yang dilakukan oleh Riandani (2017)) menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Arens (2008:370), pengendalian intern pemerintah merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber daya suatu organisasi, dan juga memiliki peran penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (*fraud*) serta melindungi sumber daya organisasi. Salah satu tujuan umum manajemen dalam merancang sistem pengendalian intern pemerintah yang efektif adalah agar laporan keuangan reliabel.

Adapun terdapat beberapa langkah taktis untuk meningkatkan pengendalian intern menurut Tuti (2014), yaitu (1) Organisasi Perangkat

Daerah (OPD) harus meningkatkan lingkungan pengendalian dengan memperhatikan komitmen terhadap kompetensi, (2) memiliki prosedur yang efektif untuk memantau hasil kewenangan dan tanggung jawab yang didelegasikan, (3) Dalam meningkatkan penilaian resiko, Instansi Pemerintah memiliki mekanisme untuk mengantisipasi, mengidentifikasi, dan bereaksi terhadap risiko yang diakibatkan oleh perubahan-perubahan dalam pemerintahan, ekonomi, industri, peraturan, operasional atau kondisi lain yang dapat mempengaruhi tercapainya maksud dan tujuan Instansi Pemerintah secara keseluruhan atau maksud dan tujuan suatu kegiatan (4) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus meningkatkan informasi dan komunikasi dengan menggunakan berbagai bentuk komunikasi yang sesuai dengan kebutuhannya (5) mengelola, mengembangkan, dan memperbaiki sistem informasinya dalam upaya meningkatkan komunikasi secara berkesinambungan.

Namun pada berbedah dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2019) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin (2014) yang mengemukakan bahwa peran internal audit berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas LKPD. Keterbatasan jumlah aparat Inspektorat, tingkat kompetensi dan luasnya cakupan pemeriksaan masih menjadi kendala untuk dapat memeriksa seluruh pos keuangan secara cermat dan mendetail, sehingga kinerja audit intern menjadi kurang

optimal serta kemampuan audit intern dalam mendeteksi ketidakpatuhan, kesalahan/ penyimpangan belum optimal. Oleh karenanya kesalahan dalam kegiatan maupun dalam pencatatan akuntansi yang telah dilakukan tidak terdeteksi hingga saat pemeriksaan oleh BPK. Kesalahan tersebut misalnya dalam hal pengelolaan keuangan dan penilaian asset daerah. Hal ini terbukti dengan adanya temuan BPK yang tidak ditemukan sebelumnya oleh Audit Intern pemerintah.

3.1.3 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja OPD

Penelitian mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh Lestari dan Hastuti (2020) yang menemukan bahwa Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem informasi pengelolaan keuangan daerah yang diterapkan pada pemerintah provinsi Jawa Barat berpengaruh pada peningkatan kualitas laporan keuangan yang dihasilkan.

Penelitian dengan hasil yang sama dilakukan oleh Hardyansyah dan Khalid (2016) pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Teknologi informasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini juga berarti bahwa terwujudnya kualitas laporan keuangan pemerintah daerah

tergantung pada kemajuan teknologi yang digunakan. Selain itu, hal ini juga mendukung teori kegunaan informasi bahwa demi mencapai kandungan kualitas primer dari laporan keuangan pemerintah maka diperlukan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi dapat membuat pekerjaan pegawai lebih akurat dan cepat.

Namun berbedah dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir dan Oktari (2012) dalam penelitian ini ditemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah, hal tersebut dikarenakan pemanfaatan TI oleh instansi pemerintah relatif kurang optimal dan belum menunjukkan arah pembentukan *e-government* yang baik. Beberapa kelemahan yang menonjol antara lain adalah pelayanan yang diberikan melalui situs pemerintah tersebut belum ditunjang oleh sistem manajemen dan proses kerja yang efektif dan belum mapannya strategi serta tidak memadainya anggaran yang dialokasikan oleh pengembangan TI pada masing-masing instansi.

3.1.4 Hubungan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja OPD dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variable Intervening

Habibie (1995) menyatakan bahwa dalam konsep pemanfaatan teknologi dan sumber daya manusia merupakan satu konsep kesatuan, pemanfaatan teknologi informasi tidak dapat dipisahkan dari peran sumber daya manusia karena teknologi ada karena diciptakan oleh manusia. Lebih lanjut, Habibie juga menyatakan bahwa manusia yang sehat dan sejahtera serta kaya akan informasi akan dengan cepat dapat memanfaatkan dan

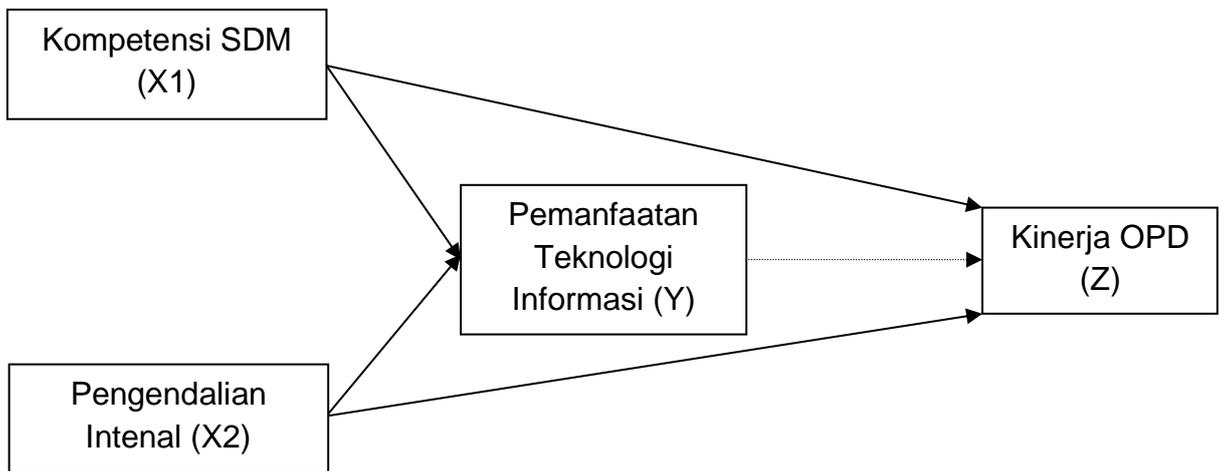
mengembangkan semua Iptek yang diperlukan untuk memperbaiki nasibnya dan meningkatkan mutu kehidupannya.

Dalam pemanfaatan teknologi informasi sebagai *variable intervening* yang mempengaruhi kompetensi SDM terhadap kinerja OPD, disampaikan oleh Sulistyowati (2017) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu memanfaatkan teknologi informasi secara optimal sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Bersamaan dalam teori *stewardship* dalam Sulistyowati (2017) juga mengungkapkan bahwa dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada publik, pengelolaan keuangan pemerintah daerah membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan teknologi informasi sehingga dapat memudahkan dalam proses penyusunan laporan keuangan pemerintah

3.1.5 Hubungan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja OPD dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variable Intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Mutiana dkk (2017) mengungkapkan bahwa membangun sistem pengendalian intern yang baik, pemanfaatan teknologi informasi yang akan memberikan kemudahan, kecepatan dan kepraktisan dalam penyusunan laporan keuangan. Lebih lanjut dalam penelitian ini pula diketahui bahwa kualitas laporan keuangan dapat tercapai jika memiliki sistem pengendalian intern yang baik serta memanfaatkan teknologi informasi dengan baik dalam penyusunan laporan keuangan. Pengendalian internal dalam sebuah OPD yang memanfaatkan

secara optimal informasi dan teknologi dapat mempermudah kinerja OPD dalam menyusun laporan keuangan.



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis yaitu bahwa:

1. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja OPD di Pemerintahan Kabupaten Mamuju.
2. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja OPD di Pemerintahan Kabupaten Mamuju.
3. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja OPD di Pemerintahan Kabupaten Mamuju.
4. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja OPD melalui pemanfaatan teknologi informasi sebagai variable intervening di Pemerintahan Kabupaten Mamuju.

5. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja OPD melalui pemanfaatan teknologi informasi sebagai variable intervening di Pemerintahan Kabupaten Mamuju