

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sering diukur berdasarkan standar tertentu seperti kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas.

Kinerja pengelola keuangan daerah adalah capaian atau hasil kerja pegawai yang bertanggung jawab dalam mengelola keuangan pemerintah daerah, mencakup efektivitas, akurasi, dan efisiensi dalam penyusunan anggaran, pengelolaan pendapatan, dan pelaporan keuangan sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku.

Kinerja keuangan daerah adalah indikator penting yang menunjukkan seberapa baik pemerintah daerah mengelola dan memanfaatkan sumber daya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Habbe, 2021). Kinerja keuangan yang baik tidak hanya menunjukkan keberhasilan pelaksanaan anggaran, tetapi juga menunjukkan seberapa efektif dan efisien pemerintah daerah menghasilkan dan menggunakan sumber daya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Diharapkan tesis ini akan menemukan komponen yang dapat membantu pemerintah daerah memaksimalkan potensi teknologi informasi dan sumber daya manusia yang ada.



emerintah daerah masih menghadapi masalah untuk mencapai keuangan yang optimal. Pemerintah daerah dapat lebih fokus dalam

membuat dan menerapkan rencana yang berfokus pada peningkatan kinerja jika mereka tahu bagaimana kinerja keuangan dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja, dan teknologi informasi (Wei et al., 2022). Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pembuat kebijakan untuk melakukan perubahan besar dalam kebijakan dan praktik manajemen SDM dan IT.

Teknologi adalah penerapan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk menciptakan alat, sistem, atau metode yang memudahkan manusia dalam menyelesaikan berbagai tugas dan memecahkan masalah, meningkatkan efisiensi dan kualitas hidup. Transformasi kemajuan teknologi informasi, pemerintah daerah sekarang memiliki banyak peluang dan tantangan untuk mengelola keuangan mereka. Banyak penelitian mengakui bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan transparansi dan efisiensi. Namun, penelitian mendalam tentang bagaimana teknologi informasi, kemampuan pegawai, dan disiplin kerja berkaitan dengan keuangan daerah masih sedikit. Ini sangat penting mengingat kompleksitas pengelolaan sumber daya publik, yang membutuhkan bukan hanya teknologi canggih tetapi juga sumber daya manusia yang berpengalaman dan disiplin tinggi.

Pada banyak situasi, penerapan teknologi informasi yang tidak diikuti dengan peningkatan kemampuan karyawan seringkali berujung pada hasil yang kurang memuaskan. Di tempat lain, disiplin kerja yang rendah dapat

mbat penggunaan solusi teknologi meskipun karyawan memiliki



kemampuan yang cukup. Akibatnya, penelitian ini meneliti bagaimana disiplin kerja dapat mengatur hubungan antara teknologi informasi dan kemampuan terhadap kinerja keuangan daerah. Metode ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang proses internal yang berdampak pada kinerja keuangan di sektor publik.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku konsisten seseorang dalam mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan efisien, guna mencapai hasil kerja yang optimal. Didasarkan pada gagasan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai pengikat yang menyatukan kemampuan teknologi informasi dan kompetensi manusia untuk menghasilkan output yang efektif dan efisien (Mayes dan Folwer, 2013). Dengan kata lain, disiplin kerja berfungsi sebagai pengikat yang menyatukan kemampuan teknologi dan kompetensi manusia untuk menghasilkan output yang efektif dan efisien. Dalam konteks pemerintahan daerah, pemahaman ini sangat penting karena kinerja keuangan menjadi sangat penting untuk menilai seberapa efektif dan efisien pemerintahan secara keseluruhan.

Kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan sesuai standar yang ditetapkan (Wicaksono, 2020). Kompetensi berperan krusial dalam meningkatkan kinerja keuangan pemerintah daerah karena pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dapat menyusun laporan keuangan,



mengelola anggaran, dan mematuhi regulasi dengan lebih akurat. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, kompetensi memperkuat kemampuan pegawai untuk menjalankan tugasnya secara efisien dan sesuai standar, sehingga kinerja keuangan menjadi lebih optimal. Efek moderasi pemanfaatan teknologi informasi semakin memperkuat hubungan ini, di mana pegawai dengan kompetensi tinggi dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan akurasi dalam pengelolaan keuangan. Dengan demikian, kompetensi yang ditunjang oleh disiplin kerja dan teknologi informasi secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.

Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Selayar, disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah. Pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi mampu menjalankan tugas-tugas mereka, seperti pencatatan, penyusunan laporan, dan pengelolaan anggaran, dengan tepat waktu dan sesuai standar prosedur yang berlaku. Misalnya, kedisiplinan dalam mematuhi tenggat waktu pelaporan anggaran membantu menjaga akurasi dan keteraturan data keuangan, yang sangat penting untuk transparansi dan akuntabilitas publik. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja pada beberapa pegawai menyebabkan keterlambatan dalam proses administrasi dan risiko kesalahan dalam pencatatan, yang dapat berdampak negatif pada kualitas laporan keuangan daerah. Fenomena ini



akan bahwa disiplin kerja tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi

juga memastikan keandalan kinerja keuangan di BPKPD Kabupaten Selayar. Hasil penelitian dari Sugiantari (2023) menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena kedisiplinan memastikan bahwa pegawai mematuhi aturan, prosedur, dan tenggat waktu dengan konsisten. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja lebih efisien, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga kualitas hasil kerja, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah. Pegawai dengan kompetensi tinggi, terutama dalam hal pemahaman akuntansi, manajemen keuangan, dan keterampilan teknis dalam menggunakan perangkat lunak keuangan, mampu menyusun laporan dan mengelola anggaran dengan lebih akurat dan tepat waktu. Misalnya, pegawai yang terampil dalam mengoperasikan Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (SIMDA) dapat meminimalkan kesalahan dalam input data serta meningkatkan efisiensi dalam proses pencatatan dan pelaporan keuangan. Sebaliknya, pegawai yang kurang kompeten sering kali mengalami kesulitan dalam memenuhi standar prosedur, sehingga berdampak pada kualitas laporan dan transparansi pengelolaan keuangan daerah. Fenomena ini menunjukkan

kompetensi yang memadai sangat diperlukan untuk mencapai



kinerja pengelolaan keuangan yang handal dan akuntabel di BPKPD Kabupaten Selayar. Menurut Ronal & Wawo (2018) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan, karena kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai memungkinkan pegawai melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Pengelola keuangan yang memiliki kompetensi tinggi mampu menyusun anggaran, mencatat transaksi, dan menghasilkan laporan keuangan dengan akurasi yang lebih baik, sehingga meningkatkan kualitas dan ketepatan informasi keuangan yang disajikan. Kompetensi yang memadai juga membantu pegawai meminimalkan kesalahan serta memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pengelolaan keuangan secara keseluruhan. Sedangkan menurut Kunchahyo & Dharmakarja (2022) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan berarti bahwa meskipun pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan. Faktor lain, seperti sistem pengawasan, kebijakan organisasi, atau budaya kerja, mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi tingkat akuntabilitas, sehingga kompetensi pegawai saja tidak cukup untuk memastikan bahwa pengelolaan keuangan dilakukan secara transparan dan bertanggung jawab.



Pemanfaatan teknologi informasi, seperti Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (SIMDA), terbukti mampu memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pengelola keuangan daerah. Pegawai dengan disiplin kerja tinggi yang juga memanfaatkan teknologi ini dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Misalnya, dalam proses pelaporan keuangan, disiplin dalam mematuhi jadwal penginputan data dan menggunakan fitur otomatisasi pada sistem membantu mengurangi kesalahan manusia dan mempercepat proses penyelesaian laporan. Di sisi lain, pegawai yang kurang disiplin dalam memanfaatkan teknologi cenderung menghadapi keterlambatan dan kesalahan, meskipun teknologi sudah tersedia. Fenomena ini menunjukkan bahwa teknologi memperkuat dampak disiplin kerja terhadap kinerja, di mana pemanfaatan teknologi yang optimal, disertai dengan kedisiplinan, meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah di BPKPD Kabupaten Selayar. Menurut Hutahayan (2020) pemanfaatan sistem informasi akuntansi dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja keuangan. Dengan adanya sistem informasi yang baik, proses pengelolaan keuangan menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga disiplin kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Pemanfaatan teknologi informasi, seperti Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (SIMDA), berfungsi sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja pengelola keuangan



Pegawai dengan kompetensi tinggi yang mampu memanfaatkan

teknologi ini dapat mengelola data dan menyusun laporan keuangan secara lebih efisien dan akurat. Sebagai ilustrasi, pegawai yang memiliki keterampilan dalam analisis keuangan dan akuntansi serta terampil dalam penggunaan SIMDA dapat meminimalkan kesalahan input data dan menyederhanakan proses pencatatan, yang secara positif memengaruhi kualitas dan ketepatan laporan keuangan. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kompetensi namun kurang terampil dalam penggunaan teknologi cenderung menghadapi hambatan dalam mencapai kinerja optimal. Fenomena ini mengindikasikan bahwa teknologi memainkan peran penting dalam memaksimalkan kompetensi pegawai, memungkinkan mereka untuk mengaplikasikan keterampilan secara lebih efektif, sehingga meningkatkan akurasi, kecepatan, dan transparansi dalam pengelolaan keuangan di BPKPD Kabupaten Selayar. Menurut Septi (2019) pemanfaatan sistem informasi dapat memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja dengan menyediakan alat bantu teknologi dapat mempercepat proses kerja dan meningkatkan akurasi pengambilan keputusan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja keuangan, penelitian ini bertujuan untuk membantu pemerintah daerah memahami bagaimana disiplin kerja, kompetensi, dan teknologi informasi saling berinteraksi. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan ini memungkinkan pemerintah daerah untuk lebih tepat dalam mengalokasikan sumber daya, merancang program pelatihan bagi pegawai, serta menetapkan kebijakan

yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini



juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur akademik dengan menyajikan data dan analisis yang memperkuat model teoritis yang lebih komprehensif dalam pengelolaan keuangan publik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Daerah?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Daerah?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah jika dimoderasi oleh pemanfaatan teknologi informasi?
- 4) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah jika dimoderasi oleh pemanfaatan teknologi informasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengelola keuangan daerah.
- 2) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelola keuangan daerah.
- 3) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja keuangan pengelola daerah jika dimoderasi oleh pemanfaatan teknologi informasi.
- 4) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelola keuangan daerah jika dimoderasi oleh pemanfaatan teknologi informasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. SDM

2.1.2. Kinerja Pengelola Keuangan

Sudarman (2018) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika profesi. Lebih lanjut dijelaskan oleh Hasibuan (2013) dalam Novriansyah et al., (2019) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Lebih lanjut kinerja dapat dijadikan sebagai hal penting untuk seluruh jenis organisasi baik organisasi dari pemerintahan maupun non pemerintahan sebab kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan dapat memberi efektivitas pada suatu organisasi. Kinerja juga akan menjadi penting sebab kinerja akan mampu mencerminkan ukuran dari keberhasilan unsur pimpinan dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi Azas et al., (2019). Pengembangan kinerja dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar sebelumnya. Pengembangan sumber daya manusia berarti segala upaya untuk meningkatkan agar potensi sumber daya manusia tersebut menjadi lebih besar, lebih baik, dan lebih berkualitas Barus (2018).

Kinerja pegawai juga dapat dijadikan sebagai pencapaian serta hasil dari pelaksanaan serangkaian tugas Hardiyono et al., (2017). Seorang pegawai berkinerja baik ketika mampu menyelesaikan pekerjaan yang sama atau melebihi standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Organisasi yang sukses dan organisasi dengan individu yang memiliki kinerja baik.



atau organisasi, pegawai dengan kinerja yang baik dapat menjadikan but mencapai efektivitas dan keberhasilan. Tujuannya adalah untuk hkan sebagai upaya peningkatan produktivitas organisasi. Kinerja

pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia Sari et al., (2016).

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu- individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakantindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, beberapa di antaranya yaitu Malthis & Jackson (2006):

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Mathis & Jackson (2009: 378) dalam Handayani & Bachri (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan para pegawai/karyawan. Kinerja karyawan yang umum meliputi beberapa elemen dan menjadi indikator dalam penelitian ini diantaranya:

- a. Kuantitas kerja

Membandingkan antara besarnya volume kerja yang yang ditargetkan (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

- b. Kualitas kerja



gkan muru kerja yang dihasilkan dengan volume kerja.

raktu dari hasil

pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan.

) bekerja sama

Keterlibatan seluruh pegawai untuk mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawas.

2.1.3. Kompetensi

Rahmat & Basalamah (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga et al., (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Gultom et al., (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Fauzi & Siregar (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Armaniah (2018) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi an atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai pengetahuan, dan perilaku yang baik.



Jalil (2024) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akansangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesa konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjatim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan Keputusan



(2023) menyatakan bahwa dimensi kompetensi didasari perilakunya pada perundangundangan yang berlaku, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*Attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Maulana (2018) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.4. Disiplin Kerja

Sehat dan sakit selalu menyatu dalam kehidupan manusia Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku Rivai (2009). Sedangkan menurut Sutrisno (2010) Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula



nya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap peraturan yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin

karyawan baik. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi Sulistiyani (2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya Siagian (2002). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang melakukan atau mentaati peraturan peraturan dan norma- norma yang berlaku diperusahaan tersebut. Tanpa ada rasa beban atau paksaan, namun dirasakan secara penuh kesadaran dan kesediaan.

Baik buruknya sikap disiplin tentu saja tidak muncul begitu saja, namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2007) pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu perusahaan.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar mereka bekerja sungguh-

uh dan disiplin dalam mengerjakannya.

an Pimpinan

an pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan

a pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan atau



bawahannya. Pemimpin jangan berharap kedisiplinan bawahannya baik jika pimpinannya sendiri kurang disiplin, pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh karyawan atau bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan para karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pada karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi

Hukuman Sanksi atau hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak tegas dan menghukum karyawan indisipliner sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan sikap indisipliner karyawan semakin



banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hub kemanusiaan yang serasi serta mengikat vertikal maupun horizontal

Menurut Robbins et al (2013) terdapat tiga indikator disiplin kerja

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja, yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi perusahaan.

3) Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor atau produksi berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan seperti menjaga Produktivitas karena produktivitas ini tentu sangat berkaitan dengan upaya bekerja secara efektifitas dan efisiensi, selain itu juga dilakukan dalam rangka memenuhi target yang diberikan perusahaan, Menjaga Kualitas Produksi untuk memastikan bahwa kualitas produksinya sesuai dengan standar perusahaan.

Menurut Stone et al (2023), disiplin kerja adalah salah satu aspek penting dalam dunia kerja karena berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi organisasi.



disiplin kerja:

Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu adalah salah satu indikator utama disiplin kerja. Karyawan yang disiplin cenderung jarang absen tanpa alasan yang sah dan selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja.

2) Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur

Karyawan yang disiplin mematuhi semua aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini termasuk mengikuti kebijakan perusahaan, mematuhi standar operasi, dan memenuhi semua persyaratan legal dan etika.

3) Pengelolaan Waktu

Disiplin dalam pengelolaan waktu mencakup kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Ini juga mencakup kemampuan untuk mengatur prioritas dan bekerja secara efisien tanpa mengorbankan kualitas kerja.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab mencakup kemampuan karyawan untuk menerima dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, serta bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Karyawan yang disiplin tidak menghindari tanggung jawab dan selalu siap untuk memberikan yang terbaik.

2.1.5. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi Informasi (TI) adalah faktor yang sangat mendukung dalam penerapan sistem informasi yang merupakan suatu solusi organisasi dan manajemen untuk memecahkan permasalahan manajemen yang timbul. Menuju era globalisasi para pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan (decision making) tertentu untuk pengembangan solusi yang baru maupun perubahannya akan digantikan oleh peranan Sistem Informasi (SI) yang didukung oleh TI yang tepat guna. Salah satu modal yang harus ditingkatkan untuk menghadapi hal tersebut adalah efektifitas Penggunaan Teknologi Informasi.

Teknologi informasi (TI) secara umum, adalah kumpulan sumber daya informasi perusahaan, para penggunanya, serta manajemen perusahaan yang menialankannya; meliputi infrastruktur TI dan semua sistem informasi lainnya dalam (O'brien, Rainer Potter:2006).

O'brien (2005) teknologi adalah suatu jaringan komputer yang terdiri komponen pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai jenis



hardware, software, manajemen data, dan teknologi jaringan informasi. Teknologi informasi dapat didefinisikan sebagai perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya seperti perangkat keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya Maharsi (2000).

Teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware). Perangkat keras menyangkut peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer dan keyboard. Adapun perangkat lunak meliputi : instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan instruksi tersebut (Kadir, 2003). Sedangkan Haag (2000) membagi teknologi informasi menjadi 6 kelompok antara lain :

1. Teknologi masukan (*input*)

Segala perangkat yang digunakan untuk menangkap data/informasi dari sumber asalnya.

2. Teknologi keluaran (*output*)

Supaya informasi dapat diterima oleh pemakai yang membutuhkan, informasi perlu disajikan dalam berbagai bentuk baik kertas dengan menggunakan printer maupun melalui media penyimpanan.

3. Teknologi perangkat lunak (*software*)

Untuk menciptakan informasi diperlukan perangkat lunak atau program. Program adalah sekumpulan instruksi yang digunakan untuk mengendalikan perangkat keras komputer

4. Teknologi penyimpan (*storage*)

Teknologi penyimpan menyangkut segala peralatan yang digunakan untuk menyimpan data, seperti Harddisk, disket, Flasdisk, CD, DVD.

5. Teknologi telekomunikasi (*telecommunication*)

Teknologi telekomunikasi merupakan teknologi yang memungkinkan hubungan jarak jauh. Internet dan ATM merupakan contoh teknologi yang memanfaatkan teknologi telekomunikasi.

6. Teknologi pemroses (*process*)

Mesin pemroses adalah bagian penting dalam teknologi informasi yang digunakan untuk mengingat data/program berupa komponen memori dan eksekusi program berupa komponen CPU.



Manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam

melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Penggunaan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan.

Pengertian model secara sederhana adalah “ Gambaran “ yang dirancang untuk mewakili kenyataan. Model didefinisikan adalah tujan gejala yang akan diteliti: model menggambarkan hubungan antara variabel-variabel atau sifat-sifat atau komponen gejala-gejala tersebut. Model bukan teori walaupun bisa menerapkan atau melahirkan teori, model hanyalah taxonomy yang merinci kompone-komponen secara cermat, yang bertujuan untk mempermudah pemikiran yang sistematis dan logis. Beberapa model yang dibangun untuk menganalisis dan memahami faktor - faktor yang mempengaruhi diterimanya Penggunaan Teknologi komputer, di antaranyaya ng tercatat dalam berbagai literatur dan referensi hasil riset dibidang teknologi informasi, Teori dan model tersebut adalah Theory of Reason Action (TRA), Theory of Planned Behavior (TPB), Social Cognitive Theory, Task-Technology Fit Theory, dan Technology Acceptance Model (TAM). Model atau teori terakhir adalah Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT).

Theory Reasoned Action pertama kali dicetuskan oleh Ajzen pada tahun 1980. Teori ini disusun menggunakan asumsi dasar bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar dan mempertimbangkan segala informasi yang tersedia. Dalam TRA ini, Ajzen (1980) menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku menentukan akan dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tersebut. Lebih lanjut, Ajzen mengemukakan bahwa niat melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu dipengaruhi oleh dua penentu dasar, yang pertama berhubungan dengan sikap (attitude towards behavior) dan yang lain berhubungan dengan pengaruh sosial yaitu norma subjektif (subjective norms).

Dalam upaya mengungkapkan pengaruh sikap dan norma subjektif terhadap niat untuk dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku, Ajzen melengkapi TRA ini dengan keyakinan (beliefs). Dikemukakannya bahwa sikap berasal dari keyakinan terhadap perilaku (behavioral beliefs), sedangkan Norma subjektif berasal dari keyakinan (normative beliefs). Akan tetapi dikarenakan norma subjektif ini memiliki kepastian teori dan ukurannya adalah aspek psikologi sifatnya sangat subjektif maka komponen norma subjektif ini tidak dalam TAM.



Theory of Reason Action kemudian diperluas dan dimodifikasi oleh Ajzen dengan teori perilaku terencana (theory of planned behavior), di mana determinan intensi tidak hanya dua (sikap terhadap perilaku yang bersangkutan dan norma-norma subjektif) melainkan tiga dengan diikutsertakannya aspek kontrol perilaku yang dihayati (perceived behavioral control). Keyakinankeyakinan berpengaruh pada sikap terhadap perilaku tertentu, pada norma-norma subjektif, dan pada kontrol perilaku yang dihayati. Keyakinan mengenai perilaku apa yang bersifat normatif dan motivasi untuk bertindak sesuai dengan harapan normatif tersebut membentuk norma subjektif dalam diri individu. Kontrol perilaku ditentukan oleh pengalaman masa lalu dan perkiraan individu mengenai seberapa sulit atau mudahnya untuk melakukan perilaku yang bersangkutan. Dalam teori perilaku terencana, faktor utama dari suatu perilaku yang ditampilkan individu adalah intensi untuk menampilkan perilaku tertentu (Ajzen, 1991: hal 5). Intensi diasumsikan sebagai faktor motivasional yang mempengaruhi perilaku. Intensi merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku.

Sebagai aturan umum, semakin keras intensi seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku, semakin besar kecenderungan ia untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut. Intensi untuk berperilaku dapat menjadi perilaku sebenarnya hanya jika perilaku tersebut ada di bawah kontrol individu yang bersangkutan. Individu tersebut memiliki pilihan untuk memutuskan menampilkan perilaku tertentu atau tidak sama sekali. (Ajzen, 1991). Sampai seberapa jauh individu akan menampilkan perilaku, juga tergantung pada faktor-faktor non motivasional. Jika intensi dianggap sebagai faktor yang konstan, maka usaha-usaha untuk menampilkan perilaku tertentu tergantung pada sejauh mana kontrol yang dimiliki individu tersebut. Hal penting kedua yang mendasari pernyataan bahwa ada hubungan langsung antara kontrol terhadap perilaku yang dihayati (perceived behavioral control) dan perilaku nyatanya, seringkali dapat digunakan sebagai pengganti atau substitusi untuk mengukur kontrol nyata (actual control).

Social Cognitive Theory dikembangkan oleh Compeau dan Higgins Model tersebut didasarkan pada teori kognitif yang dikembangkan oleh Bandura untuk



1 pengaruh komputer self-efficacy, ekspektasi hasil, minat atau kecemasan terhadap penggunaan komputer. Dalam teori ini self-akan anteseden terhadap penggunaan teknologi. Tanggapan ti perhatian dan kecemasan dipengaruhi self-efficacy. Sementara itu,

menurut Venkatesh (2003) ekspektasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu ekspektasi pencapaian individual dan ekspektasi kinerja.

Berikut adalah empat indikator penggunaan teknologi informasi beserta penjelasannya:

1) Efisiensi Proses Kerja

Penggunaan teknologi informasi dapat mengurangi waktu dan biaya yang diperlukan untuk menyelesaikan berbagai tugas administrasi. Misalnya, otomatisasi proses surat-menyurat, pengarsipan digital, dan sistem manajemen dokumen dapat mempercepat proses kerja dan mengurangi kesalahan manual.

2) Keamanan Data dan Informasi

Teknologi informasi memungkinkan pegawai untuk meningkatkan keamanan data dan informasi yang mereka kelola. Penggunaan sistem enkripsi, firewall, dan protokol keamanan lainnya dapat melindungi data sensitif dari akses yang tidak sah, serta memastikan integritas dan kerahasiaan informasi pemerintah.

3) Integrasi Sistem dan Data

Teknologi informasi memungkinkan integrasi berbagai sistem dan data yang dikelola oleh pegawai, sehingga memudahkan koordinasi antar departemen dan instansi pemerintah. Sistem informasi terpadu memungkinkan pegawai untuk berbagi data secara real-time, mengurangi redundansi, dan meningkatkan akurasi informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan.

4) Responsivitas terhadap Perubahan dan Permintaan

Penggunaan teknologi informasi memungkinkan pegawai untuk lebih responsif terhadap perubahan kebijakan, situasi darurat, dan permintaan dari masyarakat. Sistem monitoring dan pelaporan real-time, serta aplikasi layanan publik yang adaptif, memungkinkan pegawai untuk memberikan respons cepat dan tepat sesuai kebutuhan.



2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Ronal & Wawo (2018)	PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) LINGKUP PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA.	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya dengan meningkatnya kompetensi pegawai karena adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga menyebabkan kinerja pegawai ikut meningkat.
2	Kuncahyo & Dharmakarja (2022)	PENGARUH KOMPETENSI, PERAN APARAT DESA, DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DESA DI KECAMATAN MOJOGEDANG KARANGANYAR JAWA TENGAH	Kompetensi aparatur desa tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa.
3	Sugiantari (2023)	PENGARUH PENGAWASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN	Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga tersebut. Pegawai yang disiplin lebih cenderung



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN GIANYAR	memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka dapat mematuhi aturan dan menjalankan tanggung jawab dengan konsisten.
4	Manao (2020)	PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN NIAS BARAT	Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.
5	O'brien & Marakas (2014)	<i>The Influence of Competency on the Performance of Financial Managers if the Use of Information Systems is Moderated</i>	sistem informasi dapat memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja dengan menyediakan alat bantu teknologi dapat mempercepat proses kerja dan meningkatkan akurasi pengambilan keputusan.
6	Hutahayan (2020)	<i>The mediating role of human capital and management accounting information system in the relationship between innovation strategy and internal process performance and the impact on corporate financial performance</i>	Pemanfaatan sistem informasi akuntansi dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja keuangan. Dengan adanya sistem informasi yang baik, proses pengelolaan keuangan menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga disiplin kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih optimal.



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
7	Resmayani et al., (2023)	PENGARUH KOMPETENSI, WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA DENPASAR	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Semakin baik kompetensi yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
8	Hafidz (2020)	PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DENGAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEMERINTAHAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT	Hasil penelitian di lingkungan Pemerintah Kota Binjai menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
9	Teddy Ronal & Andi Basru Wawo (2018)	PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) LINGKUP PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA	Kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan.
10	Dewi et al., (2024)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern, dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo	Penelitian ini menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja pemerintah. Pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian intern, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan secara bersama-sama dan parsial berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pemerintah di BPKAD Kota Palopo.
11	Helmi Prila Aldino (2021)	PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, TEKNOLOGI INFORMASI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	Studi ini menemukan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan, yang pada



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN	gilirannya meningkatkan kinerja pengelola keuangan di instansi pemerintah.
12	Manao (2020)	PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN NIAS BARAT	Hasil peneltian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

