

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting dalam organisasi yang mencakup individu dengan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, SDM pengelola keuangan berperan krusial karena mereka bertanggung jawab atas pengelolaan anggaran, pencatatan, dan pelaporan keuangan yang transparan dan akuntabel. Kualitas SDM pengelola keuangan daerah yang kompeten sangat menentukan efektivitas pengelolaan anggaran, pelaksanaan program pembangunan, serta peningkatan pelayanan publik. Dengan latar belakang ini, pengembangan kapasitas dan kompetensi SDM di sektor keuangan daerah menjadi prioritas untuk memastikan pengelolaan keuangan yang efisien, yang pada gilirannya mendukung kemandirian dan pertumbuhan ekonomi daerah.

Sebagai bagian dari upaya otonomi daerah, kinerja yang optimal dari pengelola keuangan daerah sangat diperlukan agar pemerintah daerah dapat melaksanakan tugasnya secara efisien dan mencapai tujuan pembangunan (Halim, 2017). Keberhasilan pelaksanaan anggaran daerah bergantung pada pengelolaan yang baik, di mana pegawai pengelola keuangan berperan penting dalam memastikan penggunaan anggaran sesuai rencana. Mereka bertanggung jawab dalam menyusun laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu, yang berfungsi untuk menjaga transparansi dan akuntabilitas.

Kinerja yang optimal dari pegawai ini sangat membantu dalam pencapaian efektivitas pengelolaan keuangan, yang merupakan faktor esensial dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mendukung pembangunan ekonomi di daerah (Rais et al., 2022). Kualitas fasilitas kerja, seperti peralatan dan infrastruktur yang memadai, juga berdampak

signifikan pada peningkatan produktivitas pegawai pengelola keuangan, karena fasilitas tersebut menunjang kinerja dan kelancaran operasional.

Sejarah penggunaan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) RI dimulai dari diperkenalkannya inovasi ini oleh Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri). SIPD RI diatur oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 yang berlaku sejak 27 September 2019.

SIPD RI merupakan amanat dari UU 23 Tahun 2014 Pasal 391 yang mewajibkan pemerintah daerah untuk menyediakan informasi pemerintahan daerah. SIPD RI berfungsi untuk:

- 1) Menyatukan referensi nasional
- 2) Memudahkan proses perencanaan dan keuangan daerah secara elektronik
- 3) Mengevaluasi perencanaan keuangan, kinerja, dan produk hukum secara elektronik
- 4) Menjadi database pembangunan dan keuangan nasional dan daerah
- 5) Memudahkan analisis data daerah secara nasional

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa meskipun pemerintah daerah telah menyediakan sarana berupa Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD RI) dan berbagai program pelatihan, implementasinya belum berjalan sesuai harapan. Pegawai pengelola keuangan masih menghadapi kendala dalam menguasai sistem secara menyeluruh, baik karena keterbatasan materi pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan teknis maupun karena minimnya motivasi untuk mengoptimalkan pemanfaatan sistem tersebut. Hal ini tercermin dari rendahnya partisipasi aktif pegawai dalam pelatihan, masih tingginya kesalahan dalam penginputan data, serta lambatnya proses adaptasi terhadap pembaruan fitur SIPD RI. Fenomena ini menandakan adanya jurang antara penyediaan fasilitas dengan pemanfaatan optimal oleh pengguna.

Tabel 1.1. Pelaksanaan Kegiatan Terkait SIPD RI

No.	Kegiatan/Acara	Pelaksana	Tempat/Tanggal
1	Sosialisasi dan Bimtek SIPD RI	KPK RI	Makassar/ 29-30 Januari 2024
2.	Sosialisasi dan Bimtek SIPD RI	KPK RI	Makassar/ 30-31 Januari 2024
3	Bimtek SIPD RI bidang pelaksanaan dan pertanggungjawaban Keuangan Angkatan IV	Dirjen Bina Keuangan Daerah	Jakarta Pusat/ 10-13 Juli 2024
4	Studi Tiru terkait penerapan Aplikasi SIPD RI dalam pengelolaan Keuangan Daerah	BKAD Sinjai	Sidrap/ 10-11 September 2024
5	Studi Tiru terkait penerapan Aplikasi SIPD RI dalam pengelolaan Keuangan Daerah	BKAD Sinjai	Sidrap/ 10-11 September 2024
6	Studi Tiru terkait penerapan Aplikasi SIPD RI dalam pengelolaan Keuangan Daerah	BKAD Sinjai	Sidrap/ 10-11 September 2024
7	Studi Tiru terkait penerapan Aplikasi SIPD RI dalam pengelolaan Keuangan Daerah	BKAD Sinjai	Sidrap/ 10-11 September 2024
8	Asistensi penerapan SIP RI bidang pelaksanaan dan pertanggungjawaban Keuangan Daerah	Dirjen Bina Keuangan Daerah	Bandung/ 23-25 Oktober 2024

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel di atas merangkum berbagai kegiatan terkait Sistem Informasi Pemerintah Daerah Republik Indonesia (SIPD RI), yang

melibatkan pelatihan teknis, studi tiru, hingga asistensi penerapan sistem keuangan daerah. Kegiatan tersebut diikuti oleh berbagai pihak dari instansi pemerintahan, seperti BKAD Sinjai dan Dirjen Bina Keuangan Daerah, yang berlangsung di lokasi berbeda, termasuk Makassar, Jakarta, Sidrap, dan Bandung. Peserta pelatihan SIPD adalah aparat sipil negara (ASN) di lingkungan pemerintah daerah yang bertugas dalam bidang perencanaan, penganggaran, penatausahaan keuangan, pelaporan, serta pengelolaan data dan informasi pembangunan daerah. SIPD RI ditetapkan sebagai aplikasi umum Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) pada tahun 2024. Untuk mewujudkan hal ini, Kemendagri terus membangun sinergi dengan kementerian/lembaga serta pemerintah daerah (Pemda)

Penguasaan teknologi informasi (TI) oleh pegawai pengelola keuangan daerah sangat penting dalam mendukung penggunaan SIPD RI dan kinerja pegawai pengelola keuangan daerah, terutama mengingat kompleksitas sistem akuntansi modern dan aplikasi keuangan yang digunakan (Meynaldi & Rosalina, 2024). Dengan berkembangnya teknologi, banyak tugas pengelolaan keuangan yang sekarang dapat dilakukan lebih cepat dan akurat melalui penggunaan perangkat lunak khusus, seperti sistem manajemen keuangan daerah atau aplikasi akuntansi berbasis cloud. Pegawai yang memiliki kompetensi dalam TI akan lebih mudah memahami dan memanfaatkan fitur-fitur dari sistem ini, yang berujung pada peningkatan efisiensi kerja dan ketepatan dalam pencatatan serta pelaporan keuangan.

Penguasaan TI juga memungkinkan pegawai untuk lebih cepat menyesuaikan diri dengan inovasi teknologi baru yang diterapkan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan transparansi dan akuntabilitas keuangan publik (Gitarisdiana et al., 2024). Ini penting karena kesalahan dalam pencatatan atau pengelolaan keuangan dapat berdampak negatif pada penilaian kinerja pemerintah daerah dan menurunkan kepercayaan masyarakat. Dengan adanya pelatihan dan peningkatan kompetensi di bidang TI, pegawai pengelola keuangan dapat bekerja secara lebih produktif dan responsif terhadap kebutuhan data yang akurat dan real-time, yang pada akhirnya mendukung perencanaan anggaran yang lebih baik dan

alokasi sumber daya yang lebih efektif di tingkat daerah.

Pelatihan merupakan aspek krusial dalam meningkatkan penguasaan teknologi oleh pegawai, khususnya di era digitalisasi yang berkembang pesat (Chaerudin, 2018). Dengan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, pegawai dapat memahami perubahan teknologi yang sering kali kompleks dan dinamis, seperti perangkat lunak keuangan terbaru atau sistem manajemen data. Melalui pelatihan ini, pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk mengoperasikan teknologi secara optimal, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan akurat. Tanpa pelatihan, pegawai mungkin kesulitan mengikuti perkembangan teknologi, yang dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Pelatihan juga berperan dalam memperkuat kinerja pegawai secara keseluruhan (Tunggul, 2021). Saat pegawai merasa lebih kompeten dan nyaman dalam menggunakan teknologi, mereka cenderung lebih percaya diri dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini mendukung penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan membantu organisasi mencapai target kinerja yang diharapkan. Pelatihan yang efektif juga membantu meminimalisir kesalahan dalam proses kerja, terutama pada bidang yang memerlukan ketelitian tinggi seperti pengelolaan keuangan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya menambah wawasan teknis pegawai tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Pelatihan yang diberikan secara berkala menunjukkan komitmen organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusia (Oktarina & Mustam, 2018). Hal ini berperan penting dalam membangun budaya kerja yang positif dan mendukung pembelajaran berkelanjutan. Pegawai yang merasa diperhatikan oleh organisasi melalui investasi dalam pelatihan akan lebih termotivasi dan loyal, yang berkontribusi pada stabilitas organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pelatihan yang terarah dan berkualitas tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan kompetensi teknologi, tetapi juga memberikan dampak jangka panjang pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Motivasi individu juga dapat memainkan peran penting dalam penguasaan teknologi informasi oleh pegawai, karena dorongan internal ini mendorong mereka untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan teknologi (Novriansyah et al., 2019). Motivasi yang tinggi dalam diri pegawai akan membangkitkan keinginan untuk mengembangkan keterampilan baru dan menjelajahi teknologi yang sebelumnya mungkin asing. Dalam konteks penguasaan teknologi, motivasi individu ini menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk aktif mencari informasi, mengikuti pelatihan, atau mencoba fitur-fitur baru pada perangkat lunak dan sistem yang digunakan.

Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap proses belajar, sehingga lebih mudah beradaptasi dengan teknologi yang kompleks dan terus berkembang (Handayani & Bachri, 2014). Misalnya, pegawai dengan motivasi yang kuat untuk berkembang akan lebih cenderung mengambil inisiatif untuk mencari solusi mandiri saat menghadapi masalah teknis, dibandingkan menunggu instruksi atau bantuan dari orang lain. Mereka juga lebih terbuka terhadap umpan balik dan siap melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini membuat mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan teknologi dan mampu memanfaatkan TI secara maksimal untuk mendukung tugas-tugas mereka.

Motivasi individu juga berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Ketika pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk belajar, mereka tidak hanya sekadar menguasai teknologi, tetapi juga berusaha mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas kerja (Anggraini, 2022). Dengan pemahaman teknologi yang lebih mendalam, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, membangun dan menjaga motivasi individu melalui dukungan organisasi, pengakuan atas usaha mereka, dan kesempatan pengembangan karir adalah langkah penting untuk memastikan bahwa penguasaan teknologi informasi berjalan optimal dan sejalan dengan tujuan kinerja organisasi

Gap fenomena dengan teori kinerja dalam penelitian ini dapat dirumuskan dengan menghubungkan fakta empiris yang ada di Kabupaten Sinjai dengan teori kinerja. Berdasarkan fenomena yang teridentifikasi dalam penelitian, terdapat masalah pada pelaksanaan pelatihan dan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada pemanfaatan SIPD RI dan kinerja pengelola keuangan daerah.

Secara teori, kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja, seperti yang dinyatakan oleh Campbell (1990). Namun, dalam praktiknya, pelatihan yang dilaksanakan sering kali kurang relevan dengan kebutuhan pegawai, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh tidak sepenuhnya diimplementasikan dalam tugas sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kemampuan yang seharusnya meningkat melalui pelatihan belum optimal (Stone et al., 2023).

Teori motivasi kerja seperti Teori Dua Faktor Herzberg menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi kinerja. Namun, di Kabupaten Sinjai, motivasi kerja pegawai cenderung rendah akibat kurangnya insentif dan penghargaan, sehingga memengaruhi partisipasi aktif dalam pelatihan dan penerapan teknologi informasi seperti SIPD RI.

Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan teori yang mengasumsikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja optimal—dengan kenyataan di lapangan, di mana faktor-faktor seperti relevansi pelatihan, tindak lanjut, dan penghargaan pegawai belum mendukung tercapainya kinerja yang diharapkan. Identifikasi dan penanganan gap ini penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan motivasi kerja, sehingga pemanfaatan SIPD RI dapat maksimal dan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Berdasarkan pra observasi, dalam konteks pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Sinjai, terdapat beberapa kesenjangan (gap) yang sering muncul terkait pelatihan dan motivasi kerja terhadap penguasaan teknologi informasi (TI) dan kinerja pegawai. Meskipun pelatihan mengenai sistem informasi pengelolaan keuangan daerah telah dilaksanakan,

seringkali materi yang disampaikan tidak sepenuhnya relevan atau tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik pegawai. Hal ini mengakibatkan pegawai kesulitan dalam mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh ke dalam tugas sehari-hari. Selain itu, frekuensi pelatihan yang tidak memadai dan kurangnya tindak lanjut pasca-pelatihan menyebabkan penurunan efektivitas dalam penguasaan TI.

Motivasi kerja pegawai pengelola keuangan daerah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Kurangnya insentif atau apresiasi atas kinerja yang baik dapat menurunkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada upaya pegawai untuk menguasai teknologi baru. Tanpa motivasi yang kuat, pegawai mungkin enggan berpartisipasi aktif dalam pelatihan atau menerapkan teknologi informasi dalam pekerjaan mereka.

Kedua kesenjangan di atas berkontribusi pada kinerja yang belum optimal dalam pengelolaan keuangan daerah. Penguasaan TI yang rendah menghambat efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan data keuangan, sementara motivasi kerja yang rendah dapat mengurangi produktivitas dan kualitas output. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pendekatan holistik yang mencakup peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan, serta strategi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti pemberian insentif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

## **1.2. Rumusan Masalah**

- 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap pemanfaatan SIPD di Kabupaten Sinjai?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap pemanfaatan SIPD di Kabupaten Sinjai?
- 3) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap penguasaan kinerja pegawai pengelola keuangan daerah di Kabupaten Sinjai?
- 4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan daerah di Kabupaten Sinjai?

- 5) Apakah pemanfaatan SIPD berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan daerah di Kabupaten Sinjai?
- 6) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap penguasaan kinerja pegawai pengelola keuangan daerah jika dimediasi oleh pemanfaatan SIPD di Kabupaten Sinjai?
- 7) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan daerah jika dimediasi oleh pemanfaatan SIPD di Kabupaten Sinjai?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

- 1) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pemanfaatan SIPD di Kabupaten Sinjai
- 2) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap pemanfaatan SIPD di Kabupaten Sinjai
- 3) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap penguasaan kinerja pegawai pengelola keuangan daerah di Kabupaten Sinjai
- 4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan daerah di Kabupaten Sinjai
- 5) Menganalisis pengaruh pemanfaatan SIPD terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan daerah di Kabupaten Sinjai
- 6) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap penguasaan kinerja pegawai pengelola keuangan daerah jika dimediasi oleh pemanfaatan SIPD di Kabupaten Sinjai
- 7) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan daerah jika dimediasi oleh pemanfaatan SIPD di Kabupaten Sinjai

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori dan Konsep**

##### **2.2.1. Grand Teori dan Teori Turunan**

Penelitian ini dapat dijelaskan menggunakan grand teori seperti Teori Kinerja (*Performance Theory*) dari Campbell (1990), yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan meningkatkan kemampuan teknis dan penguasaan teknologi informasi, sementara motivasi kerja menjadi dorongan internal yang memengaruhi usaha individu dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini juga berlandaskan pada Teori Motivasi Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) dari Herzberg, yang membagi motivasi kerja menjadi faktor motivator seperti pengakuan dan pengembangan, serta faktor hygiene seperti lingkungan kerja yang mendukung. Sebagai teori turunan, Teori Pembelajaran (*Learning Theory*) menjelaskan bagaimana pelatihan membantu individu mengakuisisi keterampilan dan pengetahuan baru untuk meningkatkan penguasaan teknologi informasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Kombinasi teori-teori ini memberikan landasan kuat untuk menganalisis hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, penguasaan teknologi informasi, dan kinerja pegawai pengelola keuangan daerah.

##### **2.2.2. Kinerja Pegawai**

Keuangan daerah merupakan bagian dari ilmu ekonomi yang mempelajari tentang aktivitas finansial pemerintah. Glen A. Welsch, et.al dalam Rahardjo (2011) menjelaskan bahwa keuangan publik merupakan suatu bentuk pernyataan dari sebuah rencana dan juga kebijaksanaan. Kebijakan tersebut menyangkut manajemen yang digunakan dalam periode tertentu, yaitu petunjuk dalam periode tersebut. Sementara

menurut Suparmoko dalam Supriati et al (2019) bahwa keuangan publik merupakan suatu ilmu tentang pengaruh-pengaruh dari anggaran penerimaan dan belanja negara (publik) terhadap perekonomian, terutama pengaruh terhadap pencapaian tujuan-tujuan kegiatan ekonomi seperti pertumbuhan ekonomi, stabilitas harga, distribusi pendapatan yang lebih merata, peningkatan efisiensi serta penciptaan kesempatan kerja. Dengan demikian, Otto Eckstein dalam Rahardjo (2011) menulis bahwa keuangan publik merupakan studi tentang dampak anggaran terhadap ekonomi, terutama pengaruhnya terhadap pencapaian objek ekonomi utama seperti pertumbuhan, stabilitas, keadilan dan efisiensi. Pada dasarnya, keuangan publik menjelaskan belanja publik dan teknik-teknik yang digunakan oleh pemerintah untuk membiayai belanja tersebut yang tidak terlepas dari kinerja pegawai pengelolanya.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja atau output yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang diembankan kepadanya. Silalahi & Mifka (2015) mengatakan kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggung jawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Pencapaian kinerja dalam suatu lembaga instansi pemerintah termasuk pemerintah daerah sering diukur dari masing-masing sudut pandang stakeholder, misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah, pelanggan, pemasok dan masyarakat umum.

Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Susan (2019) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai juga didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pengelola keuangan daerah, kinerja mencakup efisiensi, akurasi, dan kecepatan dalam pengelolaan keuangan (Novianty & Budiati, 2024).

Dalam upaya mengukur kinerja organisasi dan mengukur kinerja perorangan sebagai pelaku dalam organisasi. Standar ukuran kinerja suatu organisasi harus diproyeksikan ke dalam standar kinerja para pelaku dalam unit-unit yang bersangkutan. Setelah seluruh standar kinerja tersebut ditentukan yang selanjutnya digunakan untuk dibandingkan dengan kinerja yang sebenarnya (*actual performance*). Evaluasi atas kinerja harus dilakukan terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Standar kerja dapat dibandingkan dengan apa yang diharapkan dilakukan seseorang dengan apa yang sesungguhnya dikerjakan, seorang supervisor dapat menentukan level kinerja karyawan. Proses penilaian kinerja harus dikaitkan dengan uraian pekerjaan dan standar kerja. Mengembangkan standar kinerja yang jelas dan realistis dapat mengurangi problem komunikasi dalam umpan balik penilaian kinerja antara manajer, supervisor, dan karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa ada dua factor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

(1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara umum kemampuan (*Ability*) ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge*) dan (*skill*).

(2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Situasi yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut hendry simamora (2005) dalam Cahyani, N. L. P. A. (2017) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, diantaranya:

(1) Faktor Individual, yang terdiri dari :

- (a) Kemampuan dan Keahlian
- (b) Latar belakang
- (c) Demografi

(2) Faktor Psikologi, yang terdiri dari :

- (a) Persepsi
- (b) *Attitude*
- (c) *Personality*
- (d) Pembelajaran
- (e) Motivasi

(3) Faktor Organisasi, yang terdiri dari :

- (a) Sumberdaya
- (b) Kepemimpinan
- (c) Penghargaan
- (d) *Job design*

Menurut Agus Sunyoto dalam Susan (2019) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian atau evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

- (1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kerja.
- (2) Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurangkurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang dulu.

- (3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya untuk meningkatkan kepedulian terhadap karir atau kepada pekerjaan yang diemban sekarang.
- (4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi sesuai dengan potensinya.
- (5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana siklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

Cara pengukuran dan indikator kinerja menurut Robbins & Judge (2011) adalah sebagai berikut:

- (1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- (2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- (3) Inisiatif yaitu daya untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan orang lain. Karyawan yang mempunyai inisiatif adalah karyawan yang proaktif dan tidak pasif yang diam menunggu perintah atasan dan selalu mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan
- (4) Kreativitas, yaitu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar bermanfaat ketika bekerja.

### 2.2.3. Pemanfaatan SIPD RI

Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) merupakan platform yang dirancang untuk mendukung pengelolaan informasi pemerintahan daerah secara terintegrasi dan berbasis teknologi. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengelolaan data pemerintahan daerah, termasuk informasi pembangunan, keuangan, serta administrasi lainnya (Susanti et al., 2023). SIPD RI diimplementasikan sesuai dengan Permendagri No. 70 Tahun 2019, yang menggantikan regulasi sebelumnya, untuk mendukung kebijakan *One Data Indonesia* yang bertujuan menyatukan dan menyinkronkan data dari seluruh daerah guna menunjang perencanaan, evaluasi, dan pengendalian pembangunan secara nasional. Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) didefinisikan sebagai suatu sistem berbasis teknologi informasi yang dirancang untuk mendukung pengelolaan keuangan daerah, meliputi proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan evaluasi.

Permadi et al., (2023) menyebutkan bahwa SIKD, seperti Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), mempermudah penyusunan informasi pembangunan daerah, termasuk data keuangan dan administrasi pemerintah. Dewi et al (2023) mendefinisikan SIKD sebagai alat untuk mendokumentasikan data keuangan daerah secara efisien, meningkatkan akurasi, dan transparansi dalam pengambilan keputusan. Adapun Sumaryati et al. (2020) menekankan pentingnya penerapan sistem ini untuk mendukung akuntabilitas dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah

SIPD RI memanfaatkan teknologi berbasis web untuk memudahkan akses dan integrasi data antara pemerintah pusat dan daerah (Bernika et al., 2023). Aplikasi ini menyediakan data regional secara real-time untuk keperluan perencanaan pembangunan, penganggaran, hingga evaluasi program. Implementasi SIPD RI telah menunjukkan manfaat besar dalam meningkatkan efisiensi administrasi keuangan, namun pada tahap awal pelaksanaannya, ditemukan sejumlah tantangan, seperti kurangnya

kesiapan SDM, kendala teknis dalam integrasi data, dan hambatan jaringan internet. Masalah seperti kesulitan memasukkan data secara online dan minimnya pelatihan untuk operator SIPD RI menjadi kendala yang memengaruhi kelancaran operasional sistem.

Dari segi efektivitas, SIPD RI dapat membantu pemerintah daerah menyusun dokumen perencanaan kerja secara lebih cepat dan akurat, termasuk pengelolaan anggaran berbasis data. Namun, penerapan sistem ini memerlukan komitmen kuat dari pemerintah daerah untuk melatih staf yang kompeten agar dapat memahami dan mengelola aplikasi dengan optimal. Studi menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi SIPD RI secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan dan bantuan teknis, terutama dalam hal peningkatan kualitas pegawai pemerintah daerah (Dewi et al., 2023).

Meskipun demikian, keberhasilan SIPD RI tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi, dan kerja sama antar-instansi. Studi menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi SIPD RI bergantung pada dukungan politik, komitmen manajerial, serta keterlibatan berbagai pemangku kepentingan. Dengan menyelesaikan berbagai kendala yang ada, SIPD RI memiliki potensi besar untuk menjadi landasan transformasi digital dalam pemerintahan daerah di Indonesia, sejalan dengan visi pembangunan berbasis teknologi dan data yang terintegrasi (SUMARYATI et al., 2020).

Menurut Permadi et al., (2023) berbagai penelitian, indikator keberhasilan implementasi SIPD RI mencakup:

- 1) Kemudahan Penggunaan (*Ease of Use*): Seberapa mudah pengguna mengoperasikan sistem
- 2) Keakuratan dan Kelengkapan Informasi: Data yang disajikan sistem harus mutakhir dan valid
- 3) Komitmen Organisasi: Dukungan dari pihak manajemen dalam memfasilitasi implementasi sistem
- 4) Keamanan dan Kerahasiaan Data: Perlindungan terhadap akses dan penggunaan data.

#### **2.2.4. Pelatihan**

Pelatihan merupakan elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam menjalankan tugasnya. Menurut teori pembelajaran dan pengembangan, pelatihan didasarkan pada proses pembelajaran yang melibatkan perubahan perilaku dan peningkatan kemampuan. Elizar dan Tanjung (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan kemampuan pekerja, mencakup aspek teknis, manajerial, maupun interpersonal. Pelatihan juga mencerminkan pendekatan strategis dalam mempersiapkan individu menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan organisasi.

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai upaya yang dirancang untuk membantu individu menguasai kompetensi tertentu yang relevan dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2014), pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kualitas, keahlian, dan keterampilan seseorang dalam suatu pekerjaan, baik sebelum maupun selama masa kerjanya. Juanna dkk (2023) menambahkan bahwa pelatihan merupakan upaya peningkatan kapasitas individu agar mampu melaksanakan tugas dengan standar yang ditetapkan. Pelatihan mencakup pendekatan teoretis dan praktis yang dirancang untuk membangun kompetensi spesifik.

Pelatihan memiliki berbagai fungsi strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Edison dan Anwar (2016) menyebutkan bahwa pelatihan berfungsi untuk memperbaiki kinerja, mempersiapkan individu untuk promosi, dan meningkatkan adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan kerja. Selain itu, pelatihan juga menjadi alat untuk meningkatkan efisiensi operasional organisasi dengan mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan produktivitas. Dalam konteks pemerintahan, pelatihan memainkan peran penting dalam mendukung implementasi kebijakan baru seperti Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), yang memerlukan pemahaman teknis dari para pegawai.

Pendekatan pelatihan dapat bervariasi tergantung pada tujuan organisasi dan kebutuhan individu. Pendekatan tradisional seperti pelatihan di kelas sering digunakan untuk teori dasar, sementara pelatihan berbasis teknologi, seperti e-training, menjadi populer di era digital. Wiradendi Wolor et al., (2020) menyebutkan bahwa e-training memungkinkan penyampaian materi yang fleksibel dan relevan, yang penting dalam mendukung perubahan kerja selama pandemi. Sedarmayanti (2014) juga menyoroti pentingnya pendekatan praktis melalui simulasi kerja untuk meningkatkan keterampilan teknis.

Beberapa indikator keberhasilan pelatihan telah diidentifikasi oleh para ahli. Sedarmayanti (2014) mengemukakan bahwa efektivitas pelatihan dapat diukur melalui indikator berikut:

- 1) Tingkat pencapaian kompetensi,
- 2) Relevansi materi pelatihan terhadap pekerjaan,
- 3) Penerapan hasil pelatihan dalam tugas sehari-hari.
- 4) Kepuasan peserta pelatihan, Peningkatan kinerja,
- 5) Efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

#### **2.2.5. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan (Dessler, 2015). Salah satu teori yang menjelaskannya adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki dari yang paling dasar hingga tingkat tertinggi, yakni kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Selain itu, Teori Dua Faktor Herzberg membagi faktor motivasi menjadi motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor pemeliharaan (seperti kondisi kerja dan gaji), di mana motivator berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan faktor pemeliharaan mencegah ketidakpuasan. Teori X dan Y dari McGregor juga relevan, dengan asumsi bahwa manajer dapat memandang karyawan secara negatif (Teori X) atau positif (Teori Y), yang berdampak pada pendekatan

kepemimpinan. Semua teori ini memberikan wawasan berbeda tentang bagaimana meningkatkan motivasi kerja dalam organisasi.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak. Motivasi menurut istilah adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Armstrong & Taylor, 2020). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Dessler, 2015).

Motivasi kerja seseorang merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan beberapa faktor individual dan organisasional. Yang tergolong pada faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan (Latiep et al., 2024). Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses, yaitu:

- 1) Apabila dalam diri manusia timbul suatu kebutuhan terhadap sesuatu dan kebutuhan tersebut terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- 2) Apabila kebutuhan belum terpenuhi, maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi kebutuhannya.
- 3) Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan, seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- 4) Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- 5) Seseorang akan bekerja lebih baik apabila merasa bahwa apa yang ia lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.

- 6) Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima

Faktor motivasi berkaitan dengan sifat dasar kerja itu sendiri dan imbalan yang diperoleh secara intrinsik dan langsung dari kinerja kerja (Siagian, 2023). Faktor - faktor higiene berkaitan dengan aspek - aspek fisik, sosial, dan ekstrinsik dari lingkungan kerja. Faktor - faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja dengan baik, terdiri dari:

- 1) Prestasi
- 2) Promosi jabatan
- 3) Pengakuan
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Penghargaan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Keberhasilan dalam bekerja
- 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) ada 5 indikator motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

- 3) Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian

masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

## 2.2. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Anna Sumaryati, dkk (2020)	<i>Accounting Information System, Internal Control System, Human Resource Competency and Quality of Local Government Financial Statements in Indonesia</i>	Multiple Linear Regression	Kompetensi SDM mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, namun penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem kontrol internal tidak berpengaruh signifikan
2	Baqir & Iyer (2010)	<i>E-government Maturity over 10 Years: A Comparative Analysis of E-government Maturity in Select Countries Around the World</i>	Studi Arsip dan Laporan	Penerapan <i>e-government</i> bervariasi antar negara. Kepemimpinan, kolaborasi, dan keterlibatan warga adalah faktor penting untuk keberhasilan adopsi <i>e-government</i>
3	Chowdhury & Medhi (2010)	<i>E-System for Public Health in India: Towards an Architectural Framework Incorporating Illiteracy and Linguistic Diversity</i>	Critical Systems Thinking Framework	Framework yang diusulkan memungkinkan inklusi kelompok beragam dan fleksibilitas dalam desain layanan <i>e-government</i> di India

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil Penelitian
4	Mansur dkk (2023)	Pengaruh Self Efficacy, Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif, observasi, kuesioner, SEM-PLS	Self efficacy dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai; kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut
5	Permadi dkk (2023)	Implementasi Penerapan Sistem Informasi Pemerintah Daerah dalam Meningkatkan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah	Kualitatif (Observasi, wawancara, dokumentasi)	Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) memudahkan pengelolaan keuangan daerah, meski implementasi memerlukan SDM yang kompeten
6	Hasanah dkk (2024)	<i>UTAUT Model Mediated by Government Information System to the Intention to Use of Indonesian Local Government</i>	Kuantitatif, SEM, purposive & probability sampling	Ekspektasi kinerja, usaha, pengaruh sosial, dan kondisi pendukung berpengaruh terhadap niat penggunaan SIPD melalui mediasi sistem informasi pemerintah
7	Rolanda (2024)	<i>The Effect of Local Government Information System Training, Work Environment, and</i>	Kuantitatif, SEM-PLS	Pelatihan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil Penelitian
		<i>Motivation on Employee Performance</i>		
8	Susanti dkk (2023)	<i>Influence of Competence and Application Local Government Information System (SIPD) Encouraging the Quality of Financial Management</i>	Deskriptif, kuesioner	Kompetensi dan aplikasi SIPD secara positif memengaruhi kualitas manajemen keuangan di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
9	Bernika dkk (2023)	<i>Implementation and Implications of Regional Government Information System (SIPD) on Expenditure Administration</i>	Kualitatif, studi kasus	SIPD di Manado membantu pengelolaan informasi keuangan namun menghadapi kendala seperti integrasi sistem dan pemahaman SDM yang minim
10	Akhriani dkk (2023)	<i>The Effect of the Local Government Financial Information Systems and Auditor Competence on Audit Quality</i>	Kuantitatif, regresi linear	Sistem informasi keuangan daerah dan kompetensi auditor memengaruhi kualitas audit secara parsial dan simultan sebesar 41.4%

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil Penelitian
11	Dewi dkk (2023)	Pengaruh Implementasi SIPD terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Sekretariat DPRD Kota Cimahi	Kuantitatif (Survei, analisis regresi berganda)	Implementasi SIPD memiliki pengaruh signifikan sebesar 45,1% terhadap kinerja pengelola keuangan
12	Ariyani & Maghfiroh (2022)	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Pengguna Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Kabupaten Brebes	Kuantitatif (Kuesioner, analisis regresi berganda)	Persepsi kemudahan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan persepsi kemanfaatan dan keamanan tidak berpengaruh
13	Novianty & Budiati, (2024)	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Explanatory research, stratified proportional random sampling, PLS	Penguasaan teknologi informasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai mediator
14	Muliyati (2022)	Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas	Survey, analisis regresi linear berganda	Teknologi informasi, motivasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil Penelitian
		Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang		kinerja pegawai; motivasi memiliki pengaruh dominan
15	Pangemanan dkk (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Kuantitatif, total sampling, regresi linear berganda	Kepemimpinan, motivasi, dan penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial

