

## PENGARUH PPA, KOMPETENSI SDM, PTI DAN KO TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH KOTA SURABAYA

**Herlinda Novita Loka**  
*herlindanophita@gmail.com*  
**Nur Handayani**

### ABSTRACT

*The research aimed to examine whether budget arrangement participant, human resources competencies, utilizing of information technology and organization commitment on government employees performance in Surabaya. The research organization in Surabaya. The research was descriptive quantitative. While, the population was 21 village official organization in Surabaya. Moreover, the data collection technique used purposive sampling. In which the sample was based on criteria given. In line with, there were 19 officials as sample. Furthermore, the independent variables were budget arrangement participant, competency of human resources competence, utilizing of information technology and organization commitment. Meanwhile, the dependent variable was government employees performance in Surabaya. Additionally, the dependent variable was government employees performance in Surabaya. Additionally, the testing instrument used validity and reliability test. In addition, the data analysis method used multiple linear regression with SPSS 22. Based on research results it showed, budget arrangement participant, human resources competence, utilizing of information technology and organization commitment had positive and significant effect to the government employees performance in city of Surabaya.*

*Keyword : PPA, KSDM, PTI, KO, KPP*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah yang berada di Kota Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling* pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan jumlah sampel sebanyak 21 Perangkat Daerah yang berada di Kota Surabaya, dimana sampel dipilih dengan berdasarkan dari kriteria yang sudah ditentukan, maka diperoleh sampel sebanyak 19 Perangkat Daerah yang berada di Kota Surabaya. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini ialah Partisipasi Penyusunan Anggaran (PPA), Kompetensi Sumber daya Manusia (KSDM), Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI) dan Komitmen Organisasi (KO) dan Variabel Terikatnya ialah Kinerja Pegawai Pemerintahan (KPP). Pengujian instrument menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Metode Analisis Data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Surabaya.

Kata kunci : PPA, KSDM, PTI, KO, KPP

### PENDAHULUAN

Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dijelaskan bahwa menurut asas otonomi dan tugas pembantu, pemerintah daerah memiliki wewenang dalam mengatur dan mengurus sendiri dalam urusan pemerintah. Otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom yang bertugas untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan pada UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah

Daerah. Setiap daerah memiliki wewenang untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan cara membuat kebijakan daerah dalam memberikan pelayanan, peningkatan peran serta pemberdayaan masyarakat. Dengan berjalannya waktu pada bidang pemerintahan, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini telah mengalami perubahan yang besar. Adapun salah satu perubahannya yaitu dengan diwujudkan tata pemerintahan yang baik dan demokratis (*Good Governance dan Democratic*). Hal ini terutama bagi pegawai pemerintah dapat membuka kesadaran masyarakat agar tanggap dalam tuntunan masyarakat dan berupaya untuk memberikan pelayanan yang akuntabilitas dan transparan. Oleh karena itu pegawai pemerintah dalam menyelesaikan dan melaksanakan suatu pekerjaannya membutuhkan profesionalitas dan kualitas yang baik yang dimilikinya. Menurut Bastian (2006) kinerja adalah suatu gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pelaksanaan suatu kegiatan atau program untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi. Dalam mewujudkan kinerja yang produktif pada lingkungan pemerintah membutuhkan tolak ukur atau standar antara apa yang diharapkan dengan apa yang dilakukan dan berkaitan atas pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan oleh pemerintahan. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan dalam meningkatkan kualitas pengambil keputusan dan akuntabilitas (Sedarmayanti, 2011:219). Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan sebagai mekanisme dalam memberikan hukuman atau penghargaan, namun disisi lain pengukuran kinerja juga berperan sebagai alat komunikasi untuk memperbaiki kinerja organisasi. Indikator kinerja merupakan suatu ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian pada tujuan yang telah ditetapkan atau suatu sasaran (Bastian, 2005:267). Menurut Sedarmayanti(2011:51) dengan adanya hal ini dapat memperhitungkan Kualitas kerja (*Quality if work*), Inisiatif (*Initiative*), Ketepatan waktu (*Promptness*), Komunikasi (*Communication*) dan Kemampuan (*Capability*). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemerintah mampu memenuhi syarat indikator kerja apabila telah mampu mewujudkan transparansi dan akuntabilitas serta visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi.

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah. Faktor yang pertama adalah Partisipasi penyusunan anggaran. Dalam proses penganggaran pemerintah daerah ikut berpartisipasi, dengan adanya tuntutan bahwa komunikasi sangat dibutuhkan untuk kerjasama antara atasan dan bawahan yang bersifat informasi lokal di karenakan untuk mengetahui bawahan lebih mengetahui kondisi langsung terhadap bagaiannya. Bagi Pemerintah pusat dan pemerintah daerah memerlukan penerapan akuntabilitas publik guna untuk melihat hasil kerja secara partisipatif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu dengan disetujuinya tujuan yang telah dirancang maka masing-masing individu akan dapat meningkatkan rasa tanggungjawab. Faktor yang kedua adalah kompetensi sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan, dengan memiliki kompetensi yang sangat baik bagi tenaga kerja sangat mempengaruhi hasil yang cukup berkualitas dengan entitas pemerintah daerah. Pemerintah daerah membutuhkan sumber daya manusia (SDM) guna untuk memahami dan berkompeten dalam akuntansi pemerintah bahkan organisasional tentang pemerintah. Melalui pelatihan dan pengembangan untuk mendapatkan kesuksesan di sebuah pekerjaan dapat diukur dengan memanfaatkan standar yang telah ditingkatkan dan disepakati sebagai perbandingan karakteristik, sikap, keterampilan, dan pengetahuan berdasarkan kompetensi. Dalam menghasilkan layanan profesional terdiri atas kemampuan seseorang, pengetahuan dan keterampilan untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas bagi pegawai yang memiliki inovasi dan gagasan tinggi. Faktor yang ketiga adalah pemanfaatan teknologi informasi. Pada organisasi merespon baik atas adanya perkembangan ilmu teknologi informasi dalam mendesain sistem informasi berbasis teknologi komputer atau website. Teknologi informasi yang didukung oleh sistem informasi dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi apabila desain tersebut menjadi sistem

informasi yang cukup efektif. Dengan perkembangan peradaban manusia yang semakin modern atau semakin lama semakin meningkat sehingga teknologi informasi di Indonesia saat ini ikut berkembang secara sejalan. Perkembangan teknologi informasi ini terdiri atas software, hardware, teknologi komunikasi dan teknologi penyimpanan data. Bagi pegawai dengan adanya teknologi komputer, internet dan teknologi lainnya dapat meringankan pegawai dalam menyampaikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan akan tetapi penggunaan teknologi informasi harus digunakan dan dikelola dengan bijak, sehingga pegawai tidak akan terhalang jarak pengiriman dan penerimaan informasi dalam menyampaikan informasi pada suatu pihak. Faktor yang keempat adalah komitmen organisasi. Pada komitmen organisasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja. Pekerja yang memiliki komitmen organisasi merupakan sangat berharga sehingga dapat mendapatkan kepercayaan dan dipercayai, disemua tingkatan saling memberi perhatian dan melengkapi kebutuhan pokok kerja. Dalam lingkungan pemerintah daerah Sumber Daya Manusia yang mempunyai komitmen sangat dibutuhkan untuk mengoptimalkan seluruh informasi yang berkualitas dan andal. Pada komitmen organisasi setiap pegawai mempunyai dasar dan perilaku yang berbeda. Untuk mencapai tujuan organisasi pegawai mempunyai komitmen yang tinggi dengan keinginan yang kuat dan melaksanakan usaha yang maksimal. Sedangkan pegawai yang mempunyai komitmen rendah dalam keadaan terpaksa tidak sesuai atau maksimal untuk melakukan usahanya. Rumusan masalah yang timbul berdasarkan latar belakang diatas telah diuraikan sebagai berikut: (1) Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah ? (2) Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pemerintah ? (3) Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah ? (4) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah? Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini di lakukan dengan tujuan sebagai berikut : (1) Untuk membuktikan secara empiris pada Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. (2) Untuk membuktikan secara empiris pada Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. (3) Untuk membuktikan secara empiris pada Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. (4) Untuk membuktikan secara empiris pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

## TINJAUAN TEORITIS

### **Partisipasi Penyusunan Anggaran**

Menurut Wulandari (2011) partisipasi penyusunan anggaran merupakan suatu proses partisipasi individu akan dievaluasi dan harus diberi penghargaan berdasarkan prestasi mereka atas sasaran yang telah dianggarkan sehingga mereka terlibat dalam proses dan memiliki pengaruh pada penentuan target tersebut. Anggaran yang dibuat harus sesuai dengan kenyataan yang ada atau realita yang sangat diperlukan oleh partisipasi penyusunan anggaran. Partisipasi adalah peran seseorang atau kelompok untuk proses pembangunan dalam bentuk pernyataan ataupun kegiatan dengan memberikan masukan pemikiran, waktu atau materi dan tenaga (Sumaryadi,2010).

### **Kompetensi sumber daya manusia**

Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi pada usaha untuk mewujudkan visi dan misi tujuannya". Kualitas sumber daya manusia yang memadai dapat menunjang suatu sistem agar berjalan dengan baik, khususnya pada kualitas pribadi sumber daya manusia terdiri atas pengalaman, potensi

pendidikan dan pelatihan. Kompetensi sumber daya manusia yaitu suatu sistem untuk melakukan fungsi-fungsi atau kemampuan seseorang atau individu pada sebuah organisasi atau wewenang agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Yendrawati, 2013). Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk mendapatkan hasil yang didapatkan (*outcomes*) dan suatu keluaran baru (*output*) serta kemampuan untuk mencapai kinerja.

### **Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Teknologi adalah suatu jaringan komputer yang terdiri dari berbagai jenis software, hardware, dan teknologi jaringan informasi yang digunakan pada berbagai komponen informasi Nasir dan Oktari (2013). Dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, pegawai pemerintah di bantu oleh pemerintah dengan menggunakan pemanfaatan teknologi informasi.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana seseorang karyawan memihak dalam sebuah organisasi dan tujuan sehingga berfungsi untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dibangun atas dasar dari kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, sehingga kesanggupan pekerja membantu dalam mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas agar tetap menjadi sebuah anggota organisasi (Fitri dan Papilaya, 2016).

### **Kinerja Pegawai Pemerintah**

Kinerja adalah cerminan mengenai tingkat pencapaian suatu tujuan atau sasaran yang sebagai penjabaran dari visi, misi maupun strategi yang menandakan tingkat keberhasilan serta kegagalan pelaksanaan dalam kegiatan yang sesuai dengan kebijakan atau program yang telah ditetapkan. Sebaliknya menurut Widjaja (2006) pegawai merupakan pada suatu badan tertentu orang-orang yang dipekerjakan dalam badan-badan usaha ataupun lembaga pemerintahan. Sebagai aparatur pemerintah dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya bahwa pegawai yang bekerja dalam pemerintahan bukan hanya dari kelompok pegawai negeri sipil tetapi juga ada yang bukan non pegawai negeri sipil.

### **Penelitian Terdahulu**

Pertama, penelitian yang berjudul tentang Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kebumen) (Nasir dan Oktari, 2013). Dari hasil ini menyatakan ini bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah.

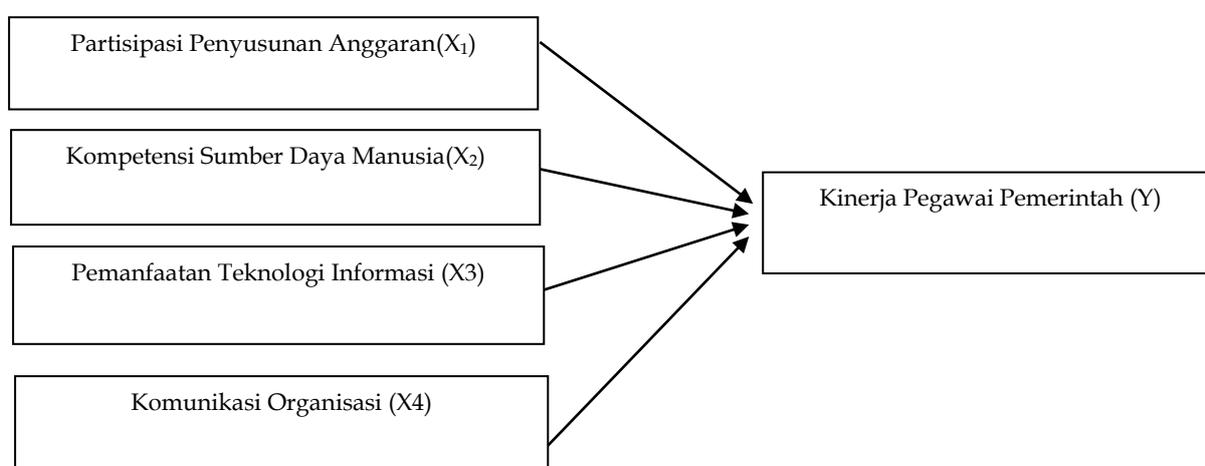
Kedua, penelitian yang berjudul tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bangli) (Dewi *et al.*, 2015). Hasil penelitian menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, pengawasan fungsional, sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah.

Ketiga, penelitian yang berjudul tentang Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah (Rahayu *et al.*, 2014). Dari hasil penelitian menyatakan bahwa Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Daerah.

Kempat, penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Keterandaan Pelaporan Keuangan Pemerintah (pada OPD Kabupaten Bantul Bagian Akuntansi) (Komarsari, 2017). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern berpengaruh secara signifikan terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan pemerintah. Sedangkan Kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah.

Kelima, penelitian yang berjudul tentang Pengaruh kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Riau (Lovina *et al.*, 2017). Dari hasil ini menyatakan ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah.

**Rerangka Konseptual**



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**  
 Sumber: Data primer diolah, 2020

**Pengembangan Hipotesis**

**Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah**

Partisipasi Penyusunan Anggaran merupakan suatu proses organisasi dalam menyusun anggaran baik tahunan ataupun periodik atas keterlibatan suatu individu. Dalam mencapai tujuan dan sasaran pada suatu organisasi pegawai turut serta andil dalam pencapaian tersebut karena pegawai terlibat dalam penyusunan anggaran. Untuk mendorong rasa tanggung jawab terhadap masing-masing tugas yang diembannya sehingga pencapaian target kinerja dapat terpenuhi atas keterlibatan antara pegawai dengan kepala bagian. Pada penelitian Dewi *et al.*, (2012) menjelaskan bahwa pengaruh partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Dan menurut Banusu (2006) menyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Dari pengujian ini menunjukkan bahwa pegawai pemerintah ikut serta berpatisipasi dalam penyusunan anggaran sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah. Penulis mengambil hipotesis berdasarkan uraian diatas sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah**

Kompetensi Sumber daya Manusia yaitu salah satu faktor dalam sebuah instansi pemerintah yang mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Pada setiap pegawai harus memiliki pengetahuan yang baik, keterampilan khusus dan sikap yang cukup baik dalam melakukan tugas yang telah diberikannya. Seorang kinerja pegawai memiliki karakteristik yang meliputi meningkatkan kualitas kinerja dan tugas yang dilakukan semakin lebih efisien. Yendrawati (2013) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus suatu kompetensi sumber daya manusia dalam sebuah instansi, maka kualitas informasi sumber daya manusia juga semakin bagus. Dalam penelitian ini penulis mengambil hipotesis berdasarkan uraian diatas sebagai berikut :

H<sub>2</sub>: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah.

### **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah**

Pemanfaatan teknologi yaitu salah satu manfaat untuk mengurangi kesalahan yang telah terjadi pada peningkatan kinerja pegawai pemerintah. Apabila teknologi di manfaatkan secara optimal maka secara umumnya dampak positif dari pemanfaatan teknologi informasi yaitu dapat menambah efisien waktu serta biaya yang memberikan keuntungan ekonomis yang tinggi. Untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah sehingga semakin canggihnya pemanfaatan teknologi yang harus didukung dengan keahlian individu dalam mengoperasikannya. Pada pemerintah pun harus menyalurkan informasi kepada pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai serta membangun jaringan informasi untuk menyederhanakan akses antar unit kerja. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah (Chintya,2015).

H<sub>3</sub>: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah**

Komitmen organisasi adalah nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai dalam organisasi terhadap keyakinan dan dukungan yang kuat. Suatu pegawai atau aparat harus memiliki komitmen yang sangat penting yang di perlukan dalam lingkungan pemerintah daerah. Selain itu, lembaga pemerintah memiliki komitmen yang sesuai dengan aturan yang berlaku serta memiliki informasi yang berkualitas. Jadi apabila suatu komitmen itu baik, sehingga akan menghasilkan hasil yang relevan, anal dan akurat. Komitmen organisasi dapat terwujud apabila individu dalam organisasi telah menjalankan hak dan kewajibannya yang sesuai dengan tugas dalam masing-masing organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi yaitu hasil dari sebuah organisasi yang bersifat kolektif. Untuk meningkatkan kinerja organisasi komitmen yang tinggi berusaha keras dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi agar membuat organisasi individu. Para pegawai dimohon untuk dapat menerima nilai-nilai, yang memiliki kepercayaan yang kuat dan tujuan dari organisasi agar dapat mencapai target dalam organisasi dan tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi. Apabila komitmen organisasi memegang prinsip sehingga hal tersebut akan membantu kinerja organisasi. Maka dijelaskan bahwa semakin tinggi pegawai kinerja memegang komitmen maka semakin tinggi juga kinerja organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>4</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif. Menurut Sugiyono (2017:23) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik data yang digunakan dalam bentuk angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono(2017:136) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya.

### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Riduwan (2003:10) Sampel adalah bagian pada populasi yang memiliki keadaan atau ciri tertentu yang akan di telitinya . Dalam penelitian ini, Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* dapat digunakan ksebagai informasi yang dapat diambil berasal dari suatu populasi yang telah dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti (Sekaran,2006). Penentuan sampel terdapat kriteria yang digunakan dalam peneliti ini yaitu sebagai berikut: (1) Pegawai dinas di OPD Kota Surabaya, (2) Dinas yang mengiizinkan metode pengumpulan data berupa kuisisioner, (3) Kepala dinas, staf akuntansi atau keuangan, staf bagian umum. Berdasarkan kriteria di atas, sampel dalam penilitian ini terdiri dari 21 Dinas Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya.

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah data subjek (*Self Report Data*). Menurut Sugiyono(2017:194) *Self Report Data* adalah jenis data penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dari karateristik dengan cara membagikan kuisisioner kepada seseorang ataupun sekelompok orang yang menjadi subjek dalam penelitian ini yaitu responden pada Dinas Kabupaten Surabaya. Data primer dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertulis atau kuisisioner yang akan disebarakan langsung pada Dinas-Dinas di Kota Surabaya, dan menerima hasil data langsung dari responden atas pertanyaan tertulis yang telah dibagikan kepada responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu suatu data yang menghasilkan sebuah kesimpulan dari data yang dihasilkan dari bagian proses pengujian. Menurut Sugiyono (2017:225) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan data tersebut diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung ke masing-masing OPD Kota Surabaya..

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menguji variabel independen yaitu Partisipan Penyusunan Anggaran, kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan komitmen organisasi. Variabel dependen ialah Kinerja Pegawai Pemerintah.

### Partisipasi Penyusunan Anggaran ( $X_1$ )

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan suatu proses yang melibatkan individu-individu secara langsung di dalamnya dan mempunyai pengaruh terhadap

penyusunan tujuan anggaran yang prestasinya akan dinilai dan kemungkinan akan dihargai atas dasar pencapaian tujuan anggaran mereka.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )**

Kompetensi Sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Didalam organisasi publik harus tetap memiliki reputasi kinerja yang unggul dan akuntabel bagi masyarakat, sehingga entitas publik harus jadi terbaik dimata masyarakat.

### **Pemanfaatan Teknologi Informasi ( $X_3$ )**

Pemanfaatan teknologi adalah pemanfaatan teknologi informasi yang menghasilkan suatu informasi yang optimal dan akurat sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan sebuah tugasnya dan meningkatkan kinerja. Fungsi pemanfaatan teknologi informasi ini berguna untuk menyampaikan informasi-informasi oleh tiap instansi ataupun pada masyarakat yang digunakan di sebuah pegawai pemerintah.

### **Komitmen Organisasi ( $X_4$ )**

Komitmen organisasi merupakan suatu unit yang terkoordinasi yang dibutuhkan dua orang atau lebih untuk mencapai sebuah tujuan. Komitmen organisasional sering juga diartikan secara individu yang berhubungan atas keterlibatan antara organisasi yang bersangkutan dengan orang tersebut. Komitmen organisasi pada pegawai adalah suatu sikap yang dapat mencerminkan suatu perasaan suka atau tidak suka seorang pegawai terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja

### **Kinerja Pegawai Pemerintah ( $Y$ )**

Kinerja pegawai pemerintah adalah suatu gambaran untuk mencapai tingkat tujuan, sehingga dapat menunjukkan tingkat keberhasilan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan serta kegagalan pelaksanaan kegiatan pada suatu program. Pegawai pemerintah merupakan modal pokok bagi pegawai kinerja pemerintah dalam suatu instansi karena dapat dilihat atas berhasil atau tidaknya program yang dilaksanakan atau direncanakan berdasarkan kinerja pegawai tersebut.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah suatu metode atau pendekatan dalam memecahkan masalah maupun pengujian hipotesis yang digunakan untuk menganalisa data (Sugiyono, 2017:2). Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data merupakan metode regresi dan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Data yang didapatkan terlebih dahulu diuji secara statistik dengan uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya untuk mengetahui seberapa tepat alat ukur tersebut. Sebaliknya, uji realibilitas digunakan sebagai hasil pengukuran apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih guna untuk mengetahui sejauh mana konsistensi hasil tersebut.

### **Uji Statistik Deskriptif**

Menurut Ghozali (2016:19) Statistik deskriptif adalah pengujian suatu data yang menyampaikan deskripsi atau gambaran yang dapat dilihat dari standar deviasi, varian, nilai rata-rata (*mean*), *minimal*, *maksimal* dan lain-lain. Standar deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang menyinggung suatu penelitian demografi responden. Data demografi ini berupa latar belakang pendidikan, pendidikan terakhir, masa kerja, jenis

kelamin dan usia. Analisis data sebagai alat yang digunakan untuk disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi.

### Uji Kualitas Data

#### Uji validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur sebagai pengukur indikator-indikator sebuah obyek pengukuran yang digunakan untuk mengukur alat ukur tersebut dengan apa yang sebenarnya harus diukur (Sekaran,2006). Uji validitas berfungsi untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuisioner. Kuisioner mampu menyatakan oleh suatu kuisioner yang diukur sehingga dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut telah diukur sebelumnya. Menurut Ghazali (2016:53) Uji signifikansi dapat dilakukan perbandingan sebagai berikut: (a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan pertanyaan atau indikator tersebut yang digunakan valid. (b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan pertanyaan atau indikator tersebut yang digunakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subjek yang sama. Uji reliabilitas merupakan suatu kuisioner yang digunakan untuk mengukur sebuah indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas hasilnya dapat dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban atau pertanyaan lain dan akan dilaksanakan dengan cara *One Shot*. Menurut Ghazali (2018:46) sebuah variabel atau konstruk dikatakan reliabel apabila memberikan nilai  $cronbach\ alpha > 0,70$ .

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali,2016). Pada penelitian tersebut uji normalitas data dapat menggunakan normal probability untuk membandingkan distribusi kumulatif atau distribusi normal. Berdasarkan uji normalitas dijelaskan pada dasar pengambilan keputusan yaitu : (a) Apabila model regresi memenuhi syarat normalitas, maka data yang menyebar pada garis diagonal dan mengikuti garis histogram atau garis diagonalnya menunjukkan pola distribusi yang normal. (b) Apabila model regresi tidak memenuhi syarat normalitas, maka data akan menyebar lebih jauh pada garis diagonal dan tidak mengikuti garis histogram atau garis diagonalnya yang tidak menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2016:156). Dalam penelitian uji statistik menggunakan uji normalitas data yaitu yang berupa statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Populasi dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki tingkat signifikansinya 0.05, dan sebaliknya jika *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) ini menunjukkan tingkat signifikansinya dibawah 0.05, maka dapat dikatakan bahwa data residual terdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018:166).

##### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berfungsi untuk adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dengan menguji apakah model regresi telah ditemukannya (Sekaran, 2006). Apabila variabel tersebut tidak ortogonal, maka variabel bebas saling berkorelasi. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang sama dengan nol antar nilai korelasi yang bervariasi independen. Dalam model regresi untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan mengetahui nilai *Variance Inflation Factor*(VIF) dan lawannya

nilai *tolerance*. Menurut Ghozali (2016:103) menjelaskan bahwa apabila nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

### Uji heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Uji heteroskedastisitas dalam model regresi bertujuan untuk menguji apakah terjadi residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain terhadap ketidaksamaan *variance*. Yang disebut dengan homoskedastisitas yaitu apabila *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain dan apabila hal tersebut berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas. Analisis yang mendasari pada hal ini yaitu: (a) Jika ada pola tertentu, dengan adanya titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika tidak ada pola yang jelas, dengan adanya titik-titik yang meyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:96) dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan nilai variabel yang diketahui bahwa memiliki tujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai-nilai variabel atau rata-rata populasi (Ghozali,2016). Regresi linier berganda dijelaskan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$KPP = \alpha + \beta_1PPA + \beta_2KSDM + \beta_3PTI + \beta_4KO + e$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinan (Uji R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinan (Uji R<sup>2</sup>) berfungsi untuk menjelaskan variasi variabel dependen dalam mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian. Nilai koefisien determinan yaitu antara 0 (nol) dan 1 (satu). Menurut Ghozali (2016) apabila nilai R<sup>2</sup> yang kecil dengan mendekati angka 0, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas atau dapat dikatakan kurang layak. Sedangkan, apabila nilai R<sup>2</sup> yang mendekati angka 1 maka variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen atau dapat dikatakan layak.

#### Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji statistik F atau uji anova menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Menurut Ghozali, (2018:98) hasil dari uji F untuk dapat menghasilkan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5% dalam pengujian ini adapun kriteria sebagai berikut : (a) Jika nilai signifikan uji F >0,05 sehingga, dalam penelitian ini menggunakan model yang tidak dapat dan tidak layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. (b) Jika nilai signifikan uji F <0,05 sehingga, dalam penelitian ini menggunakan model yang dapat digunakan atau layak untuk dianalisis selanjutnya.

#### Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Dalam pengujian ini, hipotesis yang digunakan yaitu: (a) Apabila nilai

signifikan uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. (b) Apabila nilai signifikan uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Karakteristik Variabel

Dalam penyajian statistik deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan karakter sampel yang terdapat pada penelitian dan dapat memberikan deskripsi variabel yang digunakan pada penelitian tersebut. Gambaran suatu data dapat dilihat melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) serta standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian. Berikut hasil dari pengolahan data statistik deskriptif:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PPA	94	10	20	16,35	1,944
KSDM	94	14	20	16,83	1,381
PTI	94	14	20	17,31	1,566
KO	94	12	20	16,59	1,602
KPP	94	18	25	21,29	1,563
Valid N (listwise)	94				

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 1 bahwa variabel Kinerja Pegawai Pemerintah (KPP) mempunyai nilai *mean* 21,29, dari nilai tersebut dapat mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pemerintah yang telah diambil sebagai sampel dikatakan baik dan mendapatkan nilai minimum sebesar 18 dan nilai maximum sebesar 25. Sedangkan nilai standar deviasi yang terdapat pada variabel ini sebesar 1,563. yaitu menjauhi angka 0 sehingga penyebaran data tersebut adalah cukup beragam. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM) mempunyai nilai *mean* 16,83 dari nilai tersebut dapat mengindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang telah diambil sebagai sampel dikatakan baik dan mendapatkan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maximum sebesar 20. Sedangkan nilai standar deviasi yang terdapat pada variabel ini sebesar 1,381. yaitu mendekati angka 0 sehingga penyebaran data tersebut cukup beragam. Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI) mempunyai nilai *mean* 17,31 dari nilai tersebut dapat mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang telah diambil sebagai sampel dikatakan baik dan mendapatkan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maximum sebesar 20. Sedangkan nilai standar deviasi yang terdapat pada variabel ini sebesar 1,566. yaitu menjauhi angka 0. Sehingga penyebaran data tersebut adalah cukup beragam. Variabel Komitmen Organisasi (KO) mempunyai nilai *mean* 16,59 dari nilai tersebut dapat mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang telah diambil sebagai sampel dikatakan baik dan mendapat nilai minimum sebesar 12 dan nilai maximum sebesar 20. Sedangkan nilai standar deviasi yang terdapat pada variabel ini sebesar 1,602. yaitu menjauhi angka 0. Sehingga data tersebut adalah cukup beragam.

### Hasil Instrumen Data

#### Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan tersebut di nyatakan valid atau tidak.

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variable	Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
PartisipasiPenyusunanAnggaran	PPA1	0.829	0,203	0.000	Valid
	PPA2	0.859	0,203	0.000	Valid

	PPA3	0.765	0,203	0.000	Valid
	PPA3	0.626	0,203	0.000	Valid
KompetensiSumberDayaManusia	KSDM1	0.771	0,203	0.002	Valid
	KSDM2	0.676	0,203	0.000	Valid
	KSDM3	0.681	0,203	0.002	Valid
	KSDM4	0.661	0,203	0.000	Valid
PemanfaatanTeknologiInformasi	PTI1	0.802	0,203	0.004	Valid
	PTI2	0.764	0,203	0.004	Valid
	PTI3	0.711	0,203	0.001	Valid
	PTI4	0.611	0,203	0.000	Valid
KomitmenOrganisasi	KO1	0.733	0,203	0.000	Valid
	KO2	0.646	0,203	0.000	Valid
	KO3	0.685	0,203	0.000	Valid
	KO4	0.627	0,203	0.000	Valid
KinerjaPegawaiPemerintah	KPP1	0,669	0,203	0.000	Valid
	KPP2	0,707	0,203	0.000	Valid
	KPP3	0,601	0,203	0.000	Valid
	KPP4	0,600	0,203	0.000	Valid
	KPP5	0,629	0,203	0.000	Valid

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat mengungkapkan bahwa 18 item pernyataan di katakan valid dengan mengacu rumus  $df = n - 2$  yang memberikan hasil bahwa  $df = 94 - 2 = 92$  (0,203). Maka item pernyataan mempunyai nilai  $r$  hasil  $> r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Berikut hasil Uji Reliabilitas di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Croanbach Alpha	Koefien Alpha ( $\alpha$ )	N of Item	Keterangan
Partisipasi Penyusunan Anggaran	0,777	0,70	4	Relibel
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,776	0,70	4	Relibel
PemanfaatanTeknologiInformasi	0,788	0,70	4	Relibel
KomitmenOrganisasi	0,754	0,70	4	Relibel
KinerjaPegawaiPemerintahan	0,754	0,70	5	Relibel

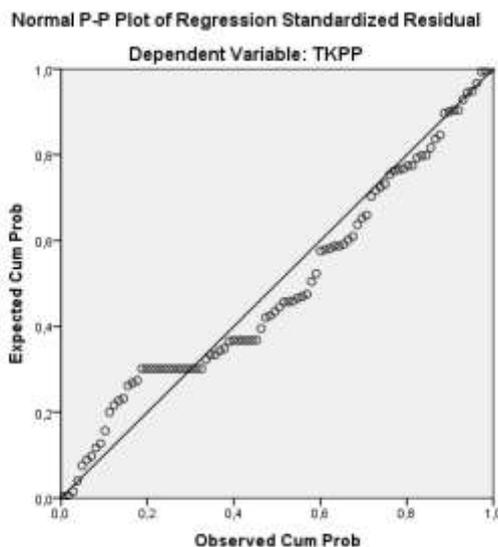
Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 menyatakan bahwa hasil *croanach alpha* pada penelitian diatas ialah 0,870 yang artinya data tersebut  $>0,70$  atau di nyatakan relibel dan bisa di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji yang di gunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak dan di gunakan 2 pendekatan untuk mengetahuinya, yaitu :



Gambar 2

Grafik Normalitas

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2 diatas menyatakan bahwa hasil normalitas pada pendekatan grafik yaitu berdistribusi normal yang dimana, titik titik pada sumbu diagonal X dan Y berjalan tidak menjauh dan mengikuti garis diagonal tersebut. Serta juga di buktikan dengan pendekatan Kolmogorov Smirnov. Seperti berikut ini:

**Pendekatan Kolmogorov Smirnov**

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas dengan Pendekatan Kolmogorov Smirnov

	Unstandarized Residual
N	94
Kolmogorov smirnov Z	0.883
Asymp sig	0.616

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 menyatakan bahwa hasil uji normalitas dengan pendekatan kolmogorov smirnov ialah  $0,0616 > 0,05$ . Berarti data tersebut menyatakan bahwa uji normalitas diatas berdistribusi normal dan bisa di gunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas di gunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinearitas

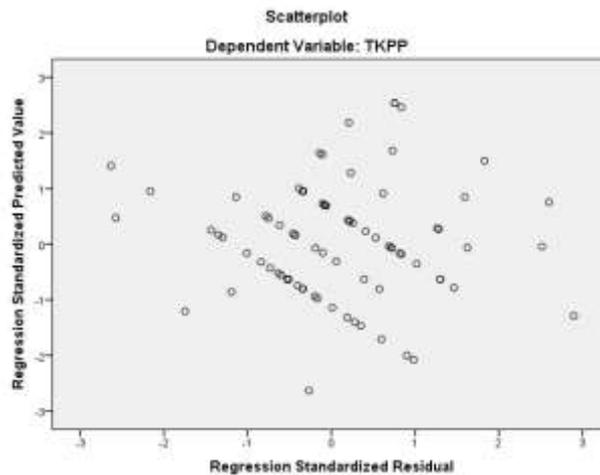
Variabel	Nilai tolerance	Nilai VIF	Keterangan
PPA	0,771	1,297	Bebas multikolinearitas
KSDM	0,572	1,750	Bebas multikolinearitas
PTI	0,588	1,702	Bebas multikolinearitas
KO	0,624	1,603	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 menyatakan bahwa variabel partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi Sumber daya manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah bebas multikolinearitas dan bisa di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di gunakan untuk menguji apakah terjadi residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain terhadap ketidaksamaan *variance*. Dan hasilnya sebagai berikut :



**Gambar 3**  
Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 3 diatas grafik *scatterploth* dapat diketahui bahwa pola titik titik menyebar diantara 0 diagonal dan 0 vertikal bahwa dapat di simpulkan model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Berikut hasil penelitiannya.

**Tabel 6**  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standart		Sig
	Coeffien		Coeffisien		
	B	Std. error	Beta	T	
(Constant)	6,088	1,753		3,473	0,001
TPPA	0,099	0,072	0,125	1,378	0,002
TKSDM	0,199	0,121	0,173	1,647	0,004
TPTI	0,204	0,104	0,203	1,957	0,004
TKO	0,405	0,098	0,416	4,129	0,000

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Tabel 6 persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut

$$KPP = 6,088 + 0,099PPA + 0,199 KSDM + 0,204PTI + 0,405KO$$

Dari persamaan regresi diatas dapat di artikan sebagai berikut (1) Konstanta (a) merupakan intersip garis regresi dengan y jika x = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independent yang di gunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 6,088 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi Sumber daya manusia, pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi sebesar 0, maka Kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya akan sebesar 6,088. (2) Koefisien regresi Partisipasi Penyusunan Anggaran ( $b_1$ ) sebesar 0,099 yang menunjukkan arah positif (searah) antara variabel partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik mengenai Lingkungan Kerja yang di terapkan pada Kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kota Surabaya tersebut. Dengan kata lain jika variabel Lingkungan Kerja naik 1. (3) Koefisien regresi Kompetensi Sumber daya Manusia ( $b_2$ ) = 0,199 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Komitmen Sumber Daya Manusia dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik tingkat Kompetensi sumber daya manusia tempat pegawai bekerja akan semakin meningkatkan tingkat kinerja mereka dalam bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kota Surabaya tersebut. Dengan kata lain jika variabel Kompetensi Sumber daya Manusia naik 1 tingkat, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,199 dengan asumsi variabel yang lain konstan. (4) Koefisien regresi Pemanfaatan Teknologi Informasi ( $b_3$ ) = 0,204 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik tingkat pemanfaatan Teknologi Informasi yang di berikan pegawai Kepada Instansi mereka bekerja maka akan semakin meningkatkan tingkat kinerja mereka dalam bekerja pada Instansi Pemerintah Daerah tersebut. Dengan kata lain variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi naik 1 tingkat, maka kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,204 dengan asumsi variabel yang lain konstan. (5) Koefisien regresi Komitmen Organisasi ( $b_4$ ) = 0,405 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai Organisasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik tingkat Komitmen Organisasi yang di berikan pegawai Kepada Instansi mereka bekerja maka akan semakin meningkatkan tingkat kinerja mereka dalam bekerja pada Instansi Pemerintah Daerah tersebut. Dengan kata lain variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi naik 1 tingkat, maka kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,405 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

**Uji Hipotesis**

**Uji Koefisien Determinasi (R Square )**

Uji koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari faktor yang di gunakan dalam penelitian, dan hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 <sup>a</sup>	,525	,500	1,16362

a. Predictors: (Constant), PPA,KSDM,PTI,KO

b. Dependent Variable: KPD

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa *R square* sebesar 0.525 yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel Partisipasi Penyusunan anggaran, Komitmen Sumber Daya manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah sebesar 52.5%, sedangkan sisanya

(100%-52.5% = 47.5%) di kontribusi oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi berganda di gunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel Partisipasi Penyusunan anggaran, Komitmen Sumber Daya manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan sebesar 0.725 menunjukkan bahwa koefisien atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama sama terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan erat sebesar 72.5%.

### Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji F atau uji anova ialah uji untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap terhadap dependen secara bersama sama, dan hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,208	4	30,052	24,988	,000 <sup>b</sup>
	Residual	107,036	89	1,203		
	Total	227,245	93			

a. Dependent Variable: TKPO

b. Predictors: (Constant), TKO, TPPA, TPTI, TKSDM

**Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020**

Berdasarkan Tabel 8 di peroleh  $F_{hitung}$  sebesar 24,988 dengan tingkat signifikan berada pada  $0,000 < 0,05$  maka pengaruh Partisipasi Penyusunan anggaran, Komitmen Sumber Daya manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi secara bersama sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah sehingga layak di gunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji t ( parsial )

Hasil uji t (parsial) sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized		Standart		T	sig
	Coeffien		Coeffisien			
	B	Std. error	Beta			
(Constant)	6,088	1,753			3,473	0,001
TPPA	0,099	0,072	0,125		1,378	0,002
TKSDM	0,199	0,121	0,173		1,647	0,004
TPTI	0,204	0,104	0,203		1,957	0,004
TKO	0,405	0,098	0,416		4,129	0,000

**Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020**

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji t sebagai berikut : (1) Hasil uji variabel PPA mendapatkan nilai 0.002 yang dimana lebih besar 0.05 yang berarti bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. (2) Hasil uji variabel KSDM mendapatkan nilai 0.004 yang dimana lebih besar 0.05 yang berarti bahwa Komitmen Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. (3) Hasil uji variabel PTI mendapatkan nilai 0.004 yang dimana lebih besar 0.05 yang berarti bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. (4) Hasil uji variabel

KO mendapatkan nilai 0.000 yang dimana lebih besar 0.05 yang berarti bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah**

Koefisien regresi partisipasi penyusunan anggaran menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 0,099 dan menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketertiban seluruh pegawai dalam suatu instansi untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam anggaran. Dengan adanya ketertiban tersebut akan mendorong para pegawai dan kepala bagian untuk bertanggung jawab untuk masing masing tugas yang di embannya sehingga para pegawai dan kepala bagian akan meningkatkan kinerjanya agar mereka dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan dalam anggaran. Keterlibatan pegawai dalam penyusunan anggaran sangat penting karena pegawai turut andil dalam pencapaian tujuan dan sasaran suatu organisasi, oleh karena itu partisipasi penyusunan anggaran di perlukan karena anggaran yang di buat harus sesuai dengan realita atau kenyataan yang ada. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan suatu proses keterlibatan individu dalam menyusun anggaran suatu organisasi baik tahunan maupun periodik. Penyusunan anggaran merupakan suatu proses yang berbeda antara sektor publik dengan sektor swasta. Pada sektor swasta, penyusunan anggaran merupakan bagian yang bersifat rahasia dalam perusahaan sehingga tidak semua perusahaan mempublikasikan, namun sebaliknya pada sektor publik, anggaran harus di publikasikan kepada publik untuk di kritik dan di diskusikan dengan tujuan untuk mendapatkan masukan. Partisipasi penyusunan anggaran menggambarkan proses dimana keterlibatan antara antasan, bawahan maupun sesama rekan kerja untuk mencapai suatu tujuan yang di rancang. Partisipasi yang baik di diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai daerah, ketika suatu tujuan di rancang dan di setuju secara partisipatif maka pegawai akan menginternalisasikan dan bertanggung jawab untuk mencapainya karena ikut terlibat dalam proses penyusunan anggaran. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Rahayu *et al.* (2014) menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah.

H<sub>1</sub> : Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah**

Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 0,199 dan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menciptakan kinerja pegawai organisasi yang baik, pemerintah harus memiliki kapasitas dan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni, di syaratkan dan di dukung oleh latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman, sikap dan keterampilan di bidangnya. Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan kemampuan baik dalam tingkat individu, organisasi atau kelembagaan, maupun sistem untuk melaksanakan fungsi fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kualitas sumber daya manusia adanya suatu kesatuan tenaga manusia sebagai suatu sistem dimana tiap tiap karyawan berfungsi untuk mencapai tujuan informasi serta di ukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang di peroleh pegawai. Baik buruknya kinerja seorang lulusan lembaga pendidikan akan tergantung dari tingkat pemahaman materi pembelajaran yang didapat atau di serap, dan penerapan serta pengembangannya oleh pribadi yang bersangkutan di lingkungan kerjanya. Pengolahan keuangan dalam instansi perintah, tiap OPD harus memiliki sumber daya manusia yang

berkualitas yang di dukung oleh latar belakang pendidikan akuntansi, pengalaman kerja di bidang keuangan dan mengikuti pelatihan. Kinerja Pegawai pemerintah daerah yang baik, pemerintah daerah harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang di dukung dengan latar belakang, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan., pelatihan dan pendidikan sangat di butuhkan dalam suatu organisasi karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia agar kemandirian dan pengetahuannya tidak tergerus terus menerus seiring kemajuan dan perkembangan teknologi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Rahayu *et al* (2014) menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah.

H<sub>2</sub>: Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

### **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah**

Koefisien regresi pemanfaatan teknologi informasi menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 0,204 dengan nilai signifikansi 0,004. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang semakin canggih dan harus di dukung oleh keahlian individu dalam mengoperasikan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah daerah. Pemanfaatan teknologi yang baik bagi pemerintah merupakan salah satu manfaat yang dapat mengurangi kesalahan yang terjadi pada peningkatan kinerja pegawai di pemerintah daerah sehingga dapat diminimalisir. Dampak pemanfaatan teknologi informasi secara umum dapat menambah efisiensi waktu dan biaya serta memberikan keuntungan ekonomis yang tinggi jika teknologi di manfaat secara optimal. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu alat penunjang keberhasilan suatu proses yang di lakukan untuk mencapai visi misi yang di harapkan. Pemanfaatan teknologi informasi di gunakan oleh pemerintah dalam membantu pegawai pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Pemanfaatan teknologi informasi meliputi segala alat maupun metode yang terintegrasi untuk di gunakan dalam menjangkau atau menangkap data, menyimpan, mengolah, mengirim atau menyajikan kebutuhan informasi secara elektronik ke dalam berbagai format yang bermfaat bagi user. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Nasir dan Oktari (2014) menyatakan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah

H<sub>3</sub>: Pemanfaatan Teknologi Informasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah**

Koefisien regresi Komitmen Organisasi menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 0,405 dan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menciptakan kinerja pegawai organisasi yang baik, pemerintah harus memiliki kapasitas dan komitmen dalam melakukan segala kegiatan di dalam organisasi, disyaratkan dan di dukung oleh latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman, sikap dan keterampilan di bidangnya. Komitmen Organisasi merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Komitmen Organisasi merupakan kemampuan baik dalam tingkat individu, organisasi atau kelembagaan, maupun sistem untuk melaksanakan fungsi fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Komitmen organisasi di terapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah dengan cara menumbuhkan sikap pada diri sendiri demi mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh instansi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa yang paling berpengaruh

terhadap kinerja pegawai organisasi adalah komitmen normatif, karena karyawan bertahan untuk bekerja atas kesadaran diri sendiri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Lovina *et al* (2017) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pemerintah Daerah.

H<sub>4</sub>: Pemanfaatan Teknologi Informasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan bahasan yang telah dilakukan dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya maka penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, Kompetensi Sumber daya manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Daerah yang berada di kota Surabaya. (1) Partisipasi penyusunan anggaran ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. Penelitian ini menunjukkan adanya ketertiban tersebut akan mendorong para pegawai dan kepala bagian untuk bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas yang di berikan sehingga para pegawai akan meningkatkan kinerjanya dan mereka dapat mencapai sasaran atau target yang di tetapkan oleh instansi dalam melakukan perencanaan anggaran. (2) Kompetensi sumber daya manusia ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah kota surabaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik, pemerintah harus memiliki kapasitas dan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni, disyaratkan dan di dukung oleh latar belakang pendidikan, pengalaman, sikap serta keahlian. (3) Pemanfaatan teknologi informasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah kota surabaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi semakin canggih dan harus di dukung oleh keahlian individu dalam mengoperasikannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai pemerintah. (4) Komitmen organisasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai daerah kota surabaya. Penelitian ini menunjukkan adanya komitmen organisasi yang bagus dalam bekerja, karena secara tidak langsung apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan secara tidak langsung dapat dengan mudah meningkatkan kinerja mereka di dalam instansi.

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan yang telah di kemukakan tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah kota surabaya, maka saran yang di ajukan yaitu : (1) Bagi OPD di pemerintah Kota Surabaya di harapkan untuk mengevaluasi secara berkesinambungan mengenai kualitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah. (2) Bagi OPD di kota surabaya di harapkan untuk tetap mempertahankan kebijakan penganggaran partisipatif karena terbukti dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. (3) Bagi OPD di pemerintah kota surabaya di harapkan untuk memperhatikan teknologi informasi yang telah di gunakan, karena teknologi informasi merupakan suatu alat penunjang keberhasilan suatu proses yang di lakukan untuk mencapai visi dan misi yang di harapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Banusu, A. A. 2017. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada OPD Kota Surabaya). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Program Studi Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Surabaya.
- Bastian, I. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Erlangga. Jakarta
- Chintya, I. 2015. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Solok (Studi Empiris Organisasi Perangkat Daerah Kota Solok). *Jurnal Ekonomi*. 3 (1): 1-34
- Dewi, M. S., N. A. S. Dharmawan, dan D. N. S. Werastuti. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bangli). *Jurnal Akuntansi*. 3 (1): 1-10
- Fitri, D., dan Papilaya, F. 2016. interaksi komitmen organisasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. *jurnal ekonomi & sosial vol. 7(2)* 100-116.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Cetakan Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indriasih, D. 2014. The Effect of Government Apparatus Competence and the Effectiveness of Government Internal Control Toward the Quality of Financial Reporting in Local Government. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(20), 38-47.
- Komarsari, W. 2017. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Daerah (Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Bagian Akuntansi dan Keuangan). *Jurnal Akuntansi*. Universita PGRI Yogyakarta. Yogyakarta. 1(1): 1-13
- Lovina., S. Hendriani., Marnis. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. e-ISSN 2580-3743. 5(2): 156-178
- Nasir, A. dan Oktari, R. 2013. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Akuntansi*. 9 (02): 1-32
- Riduwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. Edisi Revisi. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Rahayu, N. L.S., E. Suliandawati., dan Sinarwati, N. K., 2014. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Ejournal*. 2(1): 1-10
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sumaryadi, I. N. 2010. *Efektifitas Implementasi Otonomi Daerah*. Citra Utama. Jakarta .
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 *Pemerintah Daerah*. 15 Oktober 2004. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125. Jakarta.
- Widjaja, A. W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali. Jakarta
- Wulandari, N. E. 2011. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten

Demak). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Program Studi Akuntansi. Universitas Diponegoro. Semarang

Yendrawati, R. 2013. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan dengan Faktor Eksternal sebagai Variabel Moderating. *JAAI*, 17(2): 166–175.