

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH

Fransiska Alfonsia Doe

riskadoe17@gmail.com

Andayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to observe the effect of budget preparation, internal control, human resource competency and advantage of information technology on the performance of government employees at the nagekeo district regional apparatus organization. This research was quantitative. The analytical technique used in this research is spss. The research population used at 15 at nagekeo district regional apparatus organization. Meanwhile, the research sample used 100 respondents from 112 distributed questionnaires. Furthermore, the research sample used the purposive sampling technique i.e., criteria based on the researchers' determination. This research used primary data in a questionnaire distributed to the 15 regional apparatus organizations in the nagekeo district. The research result showed that the budget preparation had a negative effect on the performance of government employees, internal control has no effect on the performance of government employees, while the human resource competency had a positive effect on the performance of government employees, and the advantage of information technology had a positive effect on the performance of government employees.

Keywords: budget preparation, internal control, human resource competency, advantage of information technology, performance of government employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penyusunan anggaran, pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintah pada organisasi perangkat daerah kabupaten nagekeo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah spss. Populasi dalam penelitian ini adalah 15 organisasi perangkat daerah yang ada di kabupaten nagekeo. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dari 112 kuesioner yang disebar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang disebar di 15 organisasi perangkat daerah di Kabupaten Nagekeo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyusunan anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pemerintah, pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah.

Kata Kunci: penyusunan anggaran, pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, kinerja pegawai pemerintah.

PENDAHULUAN

Diberlakukannya otonomi daerah di Indonesia membawa dampak perubahan yang signifikan di berbagai bidang, baik politik, ekonomi, sosial, maupun budaya. Pemberlakuan otonomi daerah ditandai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah. Pada setiap daerah memiliki wewenang untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan cara membuat kebijakan daerah. Diberlakukannya otonomi daerah itu sendiri ditandai dengan adanya penyerahan dan penugasan sebagian

wewenang pemerintah pusat ke pemerintah daerah, salah satu kewenangan yang diserahkan adalah dalam hal pengelolaan keuangan. Dengan diserahkannya kewenangan pengelolaan keuangan tersebut, dapat memberikan dampak bagi pemerintah daerah untuk lebih leluasa dalam mengelola keuangan daerah tersebut. Namun penyerahan wewenang pengelolaan keuangan harus berdasarkan prinsip-prinsip akuntabilitas, partisipasi dan transparansi.

Sebagai Organisasi Sektor Publik, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan lebih mengedepankan kepentingan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus mengikuti segala peraturan yang berlaku, agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh masyarakat, yaitu dengan mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan demokratis (*Good Governance and democratic*). Pada sektor publik, pendanaan organisasi berasal dari pajak dan retribusi, laba perusahaan milik daerah atau negara, pinjaman pemerintah berupa utang luar negeri dan obligasi pemerintah serta sumber dana lainnya yang sah dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Mengenai kecakapan dalam bekerja pegawai pemerintah saat ini yang berkedudukan sebagai pelayanan untuk masyarakat sangat dipengaruhi dalam keahlian karena mereka menempati sebagai posisi lembaga pelayanan.

Pengendalian internal dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang efektif dapat menciptakan pemerintahan yang baik pula. Pengendalian internal juga digunakan sebagai tolok ukur dalam mengukur seberapa efektif kegiatan dalam pemerintahan. Sebagai organisasi sektor publik, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dituntut untuk bisa bekerja hingga tujuan akhir memberikan hasil yang dianggap berhasil untuk masyarakat, oleh sebab itu, pengendalian internal sangat diperlukan agar semua kegiatan-kegiatan demi mencapai pemerintahan yang baik bisa berjalan sebagaimana mestinya dan tetap sesuai dengan peraturan yang ada.

Kompetensi sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah. Kemampuan sumber daya manusia sangat dibutuhkan, pemerintah daerah membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) guna untuk memahami yang berkompeten dalam akuntansi pemerintah maupun organisasi pemerintah. Kualitas sumber daya manusia juga mempengaruhi visi dan misi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kompetensi sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan serta pelatihan-pelatihan yang diikuti dalam meningkatkan kualitas kinerja serta pengalaman. Melalui pelatihan dan pengembangan untuk mendapatkan kesuksesan di dunia kerja dapat diukur dengan memanfaatkan standar yang telah ditetapkan dan disepakati sebagai perbandingan karakteristik, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Pengetahuan berdasarkan kompetensi dalam menghasilkan pelayanan profesional terdiri atas kemampuan seseorang dan keterampilannya dalam memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas bagi pegawai yang memiliki inovasi dan gagasan tinggi. Jika sumber daya manusia dari salah satu organisasi kurang baik, maka hal tersebut bisa menjadi salah satu faktor ketidakberhasilan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan tidak bisa mempertanggungjawabkan kerja kepada masyarakat.

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 ini terdiri atas hardware, software, teknologi komunikasi dan teknologi penyimpanan data. Bagi pegawai pemerintah, dengan adanya teknologi komputer dan internet dapat meringankan pegawai dalam menyampaikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan. Akan tetapi, penggunaan teknologi informasi ini harus digunakan dan dikelola dengan bijak, sehingga pegawai tidak akan terhalang jarak pengiriman dan penerimaan informasi dalam hal penyampaian informasi kepada pihak

lainnya. Selain itu juga komputer merupakan salah satu komponen yang berupaya melakukan pekerjaan manusia apabila kemungkinan tidak dapat dikerjakannya dan dapat melipatgandakan informasi yang akan dibutuhkannya. Sesuai dengan latar belakang diatas, Rumusan masalah yang timbul sebagai berikut: Apakah penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah? Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah? Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah? Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah? maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk membuktikan secara empiris pada pengaruh penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai pemerintah (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pemerintah (3) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pemerintah (4) Untuk membuktikan secara empiris pada pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintah.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Stewardship (*Stewardship Theory*)

Menurut Donaldson dan Davis (1991) teori Stewardship pada hakekatnya dibangun atas dasar asumsi filosofi mengenai sifat manusia yakni manusia dapat dipercaya, mampu bertindak secara tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. Munculnya teori ini dikarenakan situasi, dimana para manajer (pemerintah) tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu, tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka yaitu demi kepentingan organisasi (masyarakat). Pemerintah selaku Steward dengan fungsi pengelola sumber daya dan rakyat selaku principal pemilik sumber daya. Terjadi kesepakatan yang terjalin antara pemerintah (*Steward*) dan rakyat (*principal*) berdasarkan kepercayaan yang kolektif sesuai tujuan organisasi.

Penyusunan Anggaran

Penyusunan anggaran merupakan proses pengoperasionalan rencana dalam bentuk pengukuatifikasian, biasanya dalam unit moneter, untuk kurun waktu tertentu. Sedangkan anggaran merupakan rencana yang diungkapkan secara kuantitatif dalam unit moneter untuk periode satu tahun. Penyusunan anggaran dilaksanakan untuk menjadi salah satu alat perbandingan dalam mengukur hasil pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan dalam satu periode tertentu sehingga pada saat pelaksanaan berlangsung semuanya telah terkendali.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal juga memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi sebagai alat bantu untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pengendalian intern ini diharapkan agar organisasi dapat berjalan secara baik dan dapat melakukan tugasnya dalam memberikan keyakinan kepada masyarakat mengenai pelaporan keuangan. Peneliti Usman (2013) menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan kepada terhadap kinerja organisasi pemerintah. Peneliti Triadi dan Saputra (2016) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting yang bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sendiri merupakan kunci penting dalam perkembangan suatu organisasi. Dalam dunia dewasa ini, perkembangan sumber daya manusia bukan sebagai

sumber daya belaka, melainkan berupa aset yang bernilai bagi organisasi tersebut. Semakin tinggi tuntutan masyarakat, semakin tinggi pula sumber daya manusia yang berkualitas.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan bagian dari komputer, komunikasi dan informasi. Maka dari itu teknologi informasi adalah suatu pengolahan data informasi berbasis teknologi komputer yang memanfaatkan sistem dan jaringan komunikasi. Pemanfaatan teknologi informasi pada lingkup pemerintah adalah perilaku atau sikap seseorang dalam menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja pegawai organisasi. Sistem informasi berbasis teknologi dapat menghasilkan laporan yang tepat dan aktual dan dapat tercatat dalam bentuk softcopy atau hardcopy sehingga data dapat diperoleh dengan mudah.

Kinerja Pegawai Pemerintah

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja pegawai merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Mengacu pada definisi tersebut maka yang dimaksud dengan kinerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja dari seorang pegawai negeri sipil.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Penyusunan anggaran dapat diartikan sebagai proses pengambilan keputusan dan keikutsertaan dua orang atau lebih dalam menyusun anggaran secara bersamaan. Penyusunan anggaran juga diharapkan dapat membantu serta menunjang kinerja dari suatu pemerintahan. Penyusunan anggaran juga diharapkan dapat menjadi sarana akuntansi terbaik bagi individu dalam mengemban tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya tuntunan pemerintah daerah yang ikut berpartisipasi dalam proses penganggaran maka dalam hal ini diperlukan komunikasi antara atasan dan bawahan dalam memperbaiki informasi terutama yang bersifat informasi lokal karena bawahan lebih mengetahui kondisi langsung pada bagiannya. Disamping memberikan informasi kepada atasan, bawahan juga harus ikut serta dalam penyusunan anggaran. Semakin besar keterlibatan pegawai dalam menyusun anggaran yang dapat menghasilkan keputusan dalam OPD, maka dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mensukseskan keputusan tersebut. Hal ini sangat penting karena organisasi pemerintah daerah akan merasa produktif dan puas terhadap pekerjaannya sehingga memungkinkan munculnya perasaan berprestasi yang akan meningkatkan kinerja.

H₁: Penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pemerintah.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Pengendalian internal merupakan cara dalam mengarahkan, mengukur dan mengawasi sumber daya pemerintahan daerah yang dapat berfungsi untuk mengamankan aset, memeriksa kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi mendeteksi suatu bentuk kecurangan yang dapat terjadi serta melindungi aspek pemerintah baik yang berwujud maupun tidak berwujud. Pengendalian internal yang baik dalam suatu pemerintahan akan menciptakan seluruh proses kegiatan yang baik juga, sehingga akan memberikan keyakinan bagi pemerintah bahwa kegiatan yang telah berjalan sesuai dengan tolok ukur dan standar yang telah ditetapkan secara efisien akan memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai pemerintah.

Pengendalian internal yang tidak berjalan dengan baik dapat menimbulkan kecurangan atau terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Usman (2013) menyatakan bahwa penegndslian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai organisasi.

H₂:Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Organisasi

Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran pegawai pemerintah dalam organisasi, maka kompetensi menjadi aspek utama yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai pemerintah dalam suatu organisasi tentu hal ini akan menentukan kualitas pegawai pemerintah dalam menjalankan tugas yang telah diberikan dan mencapai tujuan organisasi yang baik. Semakin tinggi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, semakin lama pegawai bekerja dalam organisasi pemerintahan, maka semakin meningkat pula pengetahuan serta wawasan pegawai. Organisasi harus mengadakan pengembangan dan pelatihan untuk para pegawai agar semua pegawai dapat menjalankan tugasnya secara profesional dan mampu bersaing dengan organisasi pemerintah daerah lainnya.

H₃: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dapat menghasilkan akses yang dapat mempercepat pembangunan nasional menjadi lebih demokratis dan berkelanjutan agar tercapainya kehidupan yang sejahtera. Salah satu manfaat yang diharapkan dari penggunaan teknologi informasi dalam lingkungan pemerintah, yakni meningkatkan kinerja pegawai pemerintah yang mampu berdaya saing dengan dunia luar dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Menurut penelitian Muzaki *et al.*, (2016) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₄:Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Dan Gambaran Dari Populasi (Objek Penelitian)

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan data berupa angka yang merupakan hasil dari suatu pengukuran, observasi dan membilang yang dapat dianalisis menggunakan metode statistik, untuk memperoleh kecenderungan, prediksi hubungan antar variabel, komperasi hasil dengan perbandingan kelompok, sehingga dapat ditampilkan dalam bentuk data-data statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Nagekeo, Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana penulis memiliki beberapa kriteria khusus dalam proses penentuan sampel dan dinilai paling baik untuk dijadikan sampel penelitian. Adapun kriteria sampel yang diambil dalam penelitian ini, yaitu: (1) Semua pegawai yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Nagekeo (2) Pegawai yang telah bekerja minimal 5 tahun dibidang pekerjaan yang tetap (3) Pegawai yang memiliki status sebagai Pegawai Negeri

Sipil (PNS), (4) Pegawai yang memiliki jabatan minimal golongan III (Tiga) atau minimal telah menempuh pendidikan formal D4 atau setara S1. Dengan beberapa kriteria yang ditetapkan di atas, maka sampel yang diperoleh sebanyak 100 responden dari 112 responden di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Nagekeo.

Tabel 1
Jumlah Responden OPD Kabupaten Nagekeo

NO	NAMA OPD	Responden
1.	Dinas Sosial	7
2.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	7
3.	Satuan polisi pamong praja	5
4.	Dinas kelautan dan perikanan	7
5.	Dinas perumahan dan penataan ruang	7
6.	dinas kearsipan dan perpustakaan	7
7.	Dinas perhubungan	7
8.	Dinas pariwisata	7
9.	Dinas lingkungan hidup	7
10.	Dinas peternakan	7
11.	Dinas pencatatan sipil	5
12.	Dinas komunikasi dan informasi	7
13.	Dinas kesehatan	7
14.	Dinas pendidikan, pemuda dan olahraga	6
15.	Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu	7
Jumlah Responden		100

Sumber: <http://nagekeokab.go.id>, 2021

Teknik Pengumpulan Data

jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian yang telah dipilih (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari metode *survey*, metode yang diperoleh dengan cara membagikan kuisioner yang berisikan daftar-daftar pernyataan yang terstruktur kepada responden yang telah ditetapkan oleh peneliti. Peneliti menggunakan pengukuran indikator-indikator variabel independen dan dependen dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena-fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2014: 132).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Penyusunan Anggaran

Penyusunan anggaran merupakan bagian terpenting dari aktivitas dalam perencanaan dan pengendalian untuk mendapatkan anggaran, mengalokasikan serta mengawasi anggaran diperlukan proses serta sistem yang mengarah penyusunan anggaran dan tidak berdasarkan pada kepentingan individu yang dapat menyebabkan berbagai persoalan disaat anggaran dialokasikan ke unit kerja yang ada. Terdapat 4 indikator menurut Bangun (2009) yang menjadi acuan dalam pembuatan kuisioner yakni: (1) melibatkan bawahan dalam penyusunan anggaran, (2) memberikan informasi dalam penyusunan anggaran, (3) kontribusi bawahan dalam penyusunan anggaran, (4) memberi kesempatan bawahan ikut dalam penyusunan anggaran.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan proses yang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengendalian internal merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi lingkup organisasi agar dapat berjalan

sesuai dengan visi dan misi tiap-tiap organisasi publik sebagai penyedia layanan. Hal ini diharapkan mampu untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan Perundang-Undangan (Chintya,2015).

Kompetensi SumberDayaManusia

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau sesuatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Di dalam organisasi publik harus tetap memiliki reputasi kinerja yang unggul dan akuntabel bagi masyarakat, sehingga entitas publik harus jadi terbaik di mata masyarakat. Pengembangan instrumen kuisioner yang terdiri dari 4 pernyataan. Kompetensi sumber daya manusia diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) keterampilan (*skill*), dan (3) sikap (*attitude*)(Sudiarianti *et al.*, 2015).

Pemanfaatan TeknologiInformasi

Pemanfaatan Teknologi Informasi menurut Sutabri (2014:3) pemanfaatan teknologi adalah pemanfaatan teknologi informasi yang menghasilkan suatu informasi yang optimal dan akurat sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas 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. Dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah harus bersamaan dengan keterampilan dalam pengoperasiannya serta kebijaksanaan penggunaan teknologi seperti telekomunikasi, komputer, dan teknologi lainnya. Berdasarkan Triyanto (2017) indikator yang digunakan dalam mengukur variabel pemanfaatan Teknologi Informasi yaitu sebagai berikut yakni (1) penggunaan komputer, dan (2) jaringan komputer.

Kinerja PegawaiPemerintah

kinerja pegawai pemerintah.kinerja pegawai pemerintah sektor publik berfokus pada cara kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan optimal. Pengukuran variabel dengan melakukan survey menggunakan penyebaran kuisioner yang mengadopsi penelitian dari sari (2016). Berikut indikator yang mempengaruhi yaitu: (1) Ketepatan waktu, (2) Kemampuan kerja, (3) Kualitas kerja, (4) Keakuratan kerja.

Teknik Analisis Data

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi terkait karakteristik variabel penelitian dan daftar demografi responden. Daftar demografi berikut dapat berupa penjabaran jenis kelamin,usia, masa kerja, pendidikan terakhir, dan hal lain sebagainya. Statistik deskriptif juga memberikan deskripsi atau gambaran tentang ringkasan data-data penelitian seperti rata-rata(*mean*), standar deviasi,varian, modus, maksimum, minimum, dan lain-lain (Sugiyono,2018:35-36).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan kevalidan dan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono,2018).

Dalam metode pearson correlation akan dikatakan valid jika korelasi skor tiap butir pertanyaan dengan tiap konstruksinya berada pada nilai signifikansi 0,05. Sehingga, jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Jika $\text{sig} < (\alpha) 0,05$ maka butir atau variabel tersebut valid; Jika $\text{sig} = 0,05$ maka butir atau variabel tersebut valid. Besarnya r dapat dihitung dengan menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5%.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas ditujukan untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran mengukur indikator atau instrumen kuisioner dengan stabil dan konsisten. Menurut Ghozali (2016), mengungkapkan jika uji realibilitas menggunakan cronach Alpha $> 0,60$ maka instrument tersebut dinyatakan reliable.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Ghozali (2016) mengungkapkan bahwa uji koefisien determinasi (Uji R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 (nol) dan 1 (1). Jika variabel R^2 menunjukkan nilai angka yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen mengalami keterbatasan, sedangkan jika R^2 menunjukkan nilai 1 atau mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Uji F (*Goodness of Fit*)

Ghozali (2016) mengungkapkan bahwa uji statistik F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian. Dimana menunjukkan adanya pengaruh nyata dan tidak antara koefisien variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F memiliki tingkat signifikansi α sebesar 5% atau 0,05. Kriteria pengujiannya antara lain jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau signifikan 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat dipergunakan pada analisis berikutnya.

Uji t (Uji Statistik)

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji t (t-test) pada umumnya dilakukan untuk menguji apakah secara terpisah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan kriteria pengujiannya antara lain jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau signifikan 0,05 maka hipotesis ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016) uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah kelompok data atau variabel dependen dan variabel independen yang digunakan berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilakukan melalui dua metode. Pertama dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* (KS) yang telah ditetapkan nilai KS nya lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data tersebut dikatakan normal. Dan yang kedua *Normal Probability Plot* atau pendekatan grafis, jika penyebaran data (titik) berada disekitar sumbu diagonal dan membentuk garis diagonal, maka dapat dikatakan sebagai model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menjelaskan uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi dan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi antar variabel independen. dalam uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat *VIF* (*Varians Inflation Factors*) dan nilai *Tolerance*. Jika *VIF* >10 dan nilai *Tolerance* <0,10 maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas dan begitu pula sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi (*varians*) dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan dua metode yaitu dengan melakukan uji glejser dan melalui grafik plot (*scatterplot*). Uji Glejser dapat menjelaskan nilai absolute residual atau nilai sisa terhadap variabel independen dengan nilai signifikan > 0.05 atau taraf tingkat kepercayaan diatas 5%. Metode kedua dapat diketahui melalui grafik plot (*stterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan nilai Residual (*SRESID*). Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perumusan regresi linear berganda yang menjadi model penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$KPP = \alpha + \beta_1 PA1 + \beta_2 PI2 + \beta_3 KSDM3 + \beta_4 PTI4 + e$$

Keterangan :

KPP	: Kinerja Pegawai Pemerintah
A	: Konstanta
β	: Koefisien Regresi
PA1	: Penyusunan Anggaran
PI2	: Pengendalian Internal
KSDM3	: Kompetensi Sumber Daya Manusia
PTI4	: Pengaruh Pemanfaatan Teknologi
e	: Standar Error

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di dalam perangkat daerah yang ada di Kabupaten Nagekeo. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sendiri memiliki tanggung jawab yang cukup besar untuk pengembangan dan perbaikan Kabupaten Nagekeo yang sesuai dengan instansi masing-masing. Oleh sebab itu, banyaknya instansi pemerintah daerah di Kabupaten Nagekeo secara tidak langsung juga membantu tugas pemerintahan daerah guna untuk memajukan Kabupaten Nagekeo dari segi manapun.

Deskriptif Karakteristik Penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner penelitian secara langsung seperti dengan cara mendatangi responden dan secara langsung. Peneliti mengambil sampel sebanyak 15 dinas di organisasi perangkat daerah yang berada di wilayah Kota Mbay. Kuisisioner yang disebarkan berjumlah 112 kuisisioner dan jumlah kuisisioner yang balik sebanyak 100 kuisisioner. Kuisisioner yang tidak dikembalikan sebanyak

12 kuesioner. Sehingga kuesioner yang dapat diolah berjumlah 100 kuesioner. Kuesioner adapun distribusi penyebaran kuesioner disajikan dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Distribusi Kuesioner Penelitian

Keterangan	Frekuensi	Persen	Kumulatif Persen
Kuesioner layak diuji	100	89,3%	89,3%
Kuesioner tidak kembali	12	10,7%	100%
Total	112	100,0%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data jenis kelamin responden sebagai berikut.

Tabel 3
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	50	50.0	50.0	50.0
Wanita	50	50.0	50.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diketahui bahwa jenis kelamin responden terbanyak ialah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang dengan jumlah persentase 50%. Sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 50% dengan persentase 50%.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

Tabel 4
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	5	5.0	5.0	5.0
S1	89	89.0	89.0	94.0
S2	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas, menyatakan bahwa pendidikan terakhir staff atau karyawan yang berada dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Nagekeo rata-rata mempunyai pendidikan terakhir D3 sebanyak 5 orang dengan persentase 5%. Yang mempunyai pendidikan terakhir S1 sebanyak 89 orang dengan persentase 89%. Sedangkan yang mempunyai pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang dengan persentase 6%. Hasil ini menunjukkan bahwa di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Nagekeo dengan jenjang tingkat pendidikan terbanyak adalah ijazah sarjana S1 dan merupakan tingkat pendidikan terakhir yang baik.

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data lama kerja sebagai berikut:

Tabel 5
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5 - 10 Tahun	53	53.0	53.0	53.0
11 - 15 Tahun	32	32.0	32.0	85.0
16 - 20 Tahun	9	9.0	9.0	94.0
> 20 Tahun	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah,2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas menyatakan bahwa lama kerja karyawan yang berada di instansi pemerintah atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Nagekeo mempunyai rata-rata jenjang kerja yang lama. Pegawai yang bekerja 5-10 tahun sebanyak 53 orang dengan persentase 53%, pegawai yang bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 32%, pegawai yang bekerja antara 16-20 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 9%, sedangkan pegawai yang bekerja selama lebih dari 20 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 6%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang lebih mendominasi adalah pegawai yang bekerja antara 5-10 tahun.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, Maka diperoleh data usia responden sebagai berikut:

Tabel 6
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30 Tahun	12	12.0	12.0	12.0
31 - 40 Tahun	30	30.0	30.0	42.0
41 - 50 Tahun	40	40.0	40.0	82.0
> 51 Tahun	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah,2021

Berdasarkan Tabel 6 diatas, menyatakan bahwa rentang usia pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Nagekeo yaitu usia 20-30 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 12%, usia 31-40 sebanyak 30 orang dengan persentase 30%, usia 41-50 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 40%. Sedangkan pegawai yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 18%.

Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data jabatan responden sebagai berikut:

Tabel 7
Tingkat Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kasubag	11	11.0	11.0	11.0
Sekretaris	6	6.0	6.0	17.0
Kepala Seksi	10	10.0	10.0	27.0
Pelaksana	1	1.0	1.0	28.0
Kepala Dinas	1	1.0	1.0	29.0
Staff	58	58.0	58.0	87.0
Kabag	13	13.0	13.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah,2021

Berdasarkan Tabel 7 diatas, menyatakan bahwa jabatan pada responden Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki jabatan sebagai Kepala sub bagian (Kasubag) sebanyak 11 orang dengan persentase 11%, yang memiliki jabatan sebagai sekretaris sebanyak 6 orang dengan persentase 6%, yang memiliki jabatan sebagai kepala seksi sebanyak 10 orang dengan persentase 10%, yang memiliki jabatan sebagai pelaksana sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, yang memiliki jabatan sebagai kepala dinas sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, yang memiliki jabatan sebagai staff sebanyak 58% dengan persentase 58%, dan yang memiliki jabatan sebagai kepala bagian (Kabag) sebanyak 13 orang dengan persentase 13%. Dari hasil di atas, kebanyakan menduduki jabatan sebagai staff.

Deskriptif Karakteristik Variabel

Dalam kuesioner penelitian terdapat beberapa pernyataan dalam bentuk skala likert yang terdapat pada masing-masing variabel. Pernyataan yang terdapat pada variabel independen mengenai pernyataan yang berhubungan dengan Penyusunan Anggaran, Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Sedangkan variabel Dependennya ialah Mengenai Kinerja Pegawai Pemerintah. Dalam kuesioner tersebut terdapat pernyataan yang terbagi menjadi : 5 pernyataan digunakan untuk mewakili variabel penyusunan anggaran, 5 variabel digunakan untuk mewakili variabel pengendalian internal, 4 pernyataan digunakan untuk mewakili variabel kompetensi sumber daya manusia, 4 pernyataan digunakan untuk mewakili variabel pemanfaatan teknologi informasi, dan 5 pernyataan untuk mewakili variabel kinerja pegawai pemerintah. 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 deskriptif.

Tabel 8
Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PA	100	14	25	21.58	2.239
PI	100	14	25	21.51	2.267
KSDM	100	11	20	16.34	1.854
PTI	100	11	36	17.14	2.640
KPP	100	12	25	21.81	2.419
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 8, bahwa variabel Kinerja Pegawai Pemerintah (KPP) mempunyai nilai *mean* 21,81. Dari nilai tersebut dapat mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pemerintah yang telah diambil sebagai sampel dikatakan baik dan mendapatkan nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 25. Sedangkan nilai standar deviasi yang terdapat pada variabel ini sebesar 2,419.

Berdasarkan Tabel 8, bahwa variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI) mempunyai nilai *mean* 17,14. Dari nilai tersebut dapat mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang telah diambil sebagai sampel dikatakan baik dan mendapatkan nilai minimum sebesar 11 dan nilai maksimum sebesar 36. Sedangkan nilai standar deviasi yang terdapat pada variabel ini sebesar 2,640.

Berdasarkan Tabel 8, bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM) mempunyai nilai *mean* 16,34. Dari nilai tersebut dapat mengindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang telah diambil sebagai sampel dikatakan baik dan mendapatkan nilai minimum sebesar 11 dan nilai maksimum sebesar 20. Sedangkan nilai standar deviasi yang terdapat pada variabel ini sebesar 1,854.

Berdasarkan Tabel 8, bahwa variabel Pengendalian Internal (PI) mempunyai nilai *mean* 21,51. Dari nilai tersebut dapat mengindikasikan bahwa pengendalian internal yang telah diambil sebagai sampel dikatakan baik dan mendapatkan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 25. Sedangkan nilai standar deviasi yang terdapat pada variabel ini sebesar 2,267.

Berdasarkan Tabel 8, bahwa variabel Penyusunan Anggaran (PA) mempunyai nilai *mean* 21,58. Dari nilai tersebut dapat mengindikasikan bahwa penyusunan anggaran yang telah diambil sebagai sampel dikatakan baik dan mendapatkan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 25. Sedangkan nilai standar deviasi yang terdapat pada variabel ini sebesar 2,239.

Hasil Kualitas Data

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan kevalidan dan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada *corrected item-total correlation*. Pengujian validitas data dilakukan dengan sampel sebanyak 100 responden. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana *degree of freedom* (df)=N-2. Jadi $100-2=98$ dengan taraf signifikan $\alpha= 5\%$ maka r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,1966. Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R_{hitung}	$R_{tabel} \alpha=5\%$	Keterangan
Penyusunan Anggaran	PA1	0,674	0,1966	Valid
	PA2	0,742	0,1966	Valid
	PA3	0,826	0,1966	Valid
	PA4	0,761	0,1966	Valid
	PA5	0,761	0,1966	Valid
Pengendalian internal	PI1	0,541	0,1966	Valid
	PI2	0,683	0,1966	Valid
	PI3	0,820	0,1966	Valid
	PI4	0,612	0,1966	Valid
	PI5	0,640	0,1966	Valid
Kompetensi Sumber Daya Manusia	KSDM1	0,649	0,1966	Valid
	KSDM2	0,555	0,1966	Valid
	KSDM3	0,814	0,1966	Valid
	KSDM4	0,699	0,1966	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi	PTI1	0,432	0,1966	Valid
	PTI2	0,466	0,1966	Valid
	PTI3	0,595	0,1966	Valid
	PTI4	0,597	0,1966	Valid
Kinerja Pegawai Pemerintah	KPP1	0,630	0,1966	Valid
	KPP2	0,820	0,1966	Valid
	KPP3	0,765	0,1966	Valid
	KPP4	0,765	0,1966	Valid

KPP5	0,772	0,1966	Valid
------	-------	--------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9 diatas,dapat disimpulkan bahwa semua tabel pernyataan dapat dikatakan valid dikarenakan mempunyai hitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $r_{hitung} = 0,1966$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana jawaban dari kuesioner tersebut memiliki kesamaan atau konsistensi yang digunakan pada waktu yang berbeda. Menurut Ghozali (2016), mengungkapkan jika uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* $> 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
Penyusunan Anggaran	0,809	0,60	Reliabel
Pengendalian Internal	0,654	0,60	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,617	0,60	Reliabel
Pemanfaatan Sumber Daya Manusia	0,642	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai Pemerintah	0,805	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 10 di atas, menyatakan bahwa hasil *Cronbach Alpha* pada penelitian diatas adalah nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 atau > 60 . Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam juesioner penelitian ini sudah dapat dipercaya (reliabel). Dengan demikian syarat reliabilitas sudah terpenuhi.

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji dan mendeteksi apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dan variabel dependen. Dalam uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat VIF (*Varians Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Jika VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 10 maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas dan begitupula sebaliknya.

Tabel 11
Uji Multikolinieritas
Coefficients*

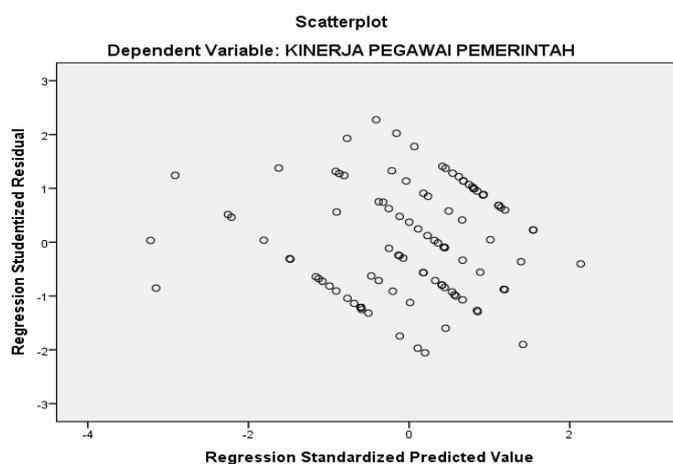
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Penyusunan Anggaran	.609	1.643
Pengendalian Internal	.612	1.633
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.828	1.207
Pemanfaatan Teknologi Informasi	.822	1.216

Sumber : Data Pimer Yang Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui dengan melihat hasil perhitungan nilai *tolerance* (TOL) $> 0,10$ dan hasil perhitungan *Varians Inflations Factors* (VIF) < 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi (*varians*) dan residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan dua metode yaitu dengan melakukan uji glejser dan melalui grafik plot (*scatterplot*). Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari perhitungan statistik yang tertera pada gambar berikut :



Gambar 1
Uji heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 1 diatas, grafik tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas serta telah memenuhi asumsi uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh perubahan faktor yang digunakan dalam model penelitian, data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah diisi 100 responden yang diajukan kepada OPD Kabupaten Nagekeo dan telah diolah data jawaban kuesioner dengan menggunakan SPSS Versi 21. Berikut hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada perhitungan statistik pada tabel berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.402	1.710		4.914	.000
PA	-.222	.059	-.324	-3.783	.000
PI	.116	.060	.166	1.945	.055
KSDM	.482	.083	.428	5.834	.000
PTI	.479	.080	.441	5.990	.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat diprediksi kinerja pegawai pemerintah dapat dimasukkan ke dalam regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KPP = 8,402 + (-0,222) PA + 0,116 PI + 0,482 KSDM + 0,479 PTI + e$$

Persamaan regresi yang dapat menunjukkan bahwa penyusunan anggaran memiliki koefisien bertanda negatif sedangkan pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi memiliki koefisien bertanda positif. Yang artinya koefisien penyusunan anggaran tidak sejalan atau searah dengan koefisien pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi. Berikut penjelasan mengenai regresi di atas :

Nilai Konstanta (α): Persamaan linier berganda dapat diketahui memiliki konstanta sebesar 8,402 karena konstanta bertanda positif menunjukkan bahwa Penyusunan Anggaran (PA), Pengendalian Internal (PI), Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM), Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI) bernilai konstanta maka kinerja pegawai pemerintah akan naik sebesar 8,402.

Koefisien Regresi Penyusunan Anggaran (b_1) : Persamaan regresi linier berganda dapat diketahui besarnya b_1 adalah -0,222 yang artinya menunjukkan arah negatif atau tidak searah antara penyusunan anggaran dengan kinerja pegawai pemerintah. Hal ini dapat diinterpretasikan apabila penyusunan anggaran kurang baik maka akan menurunkan kinerja pegawai pemerintah.

Koefisien Regresi Pengendalian Internal (b_2): Persamaan regresi linier berganda pengendalian internal dapat diketahui besarnya b_2 adalah 0,116 yang artinya menunjukkan arah positif atau searah dengan kinerja pegawai organisasi. Hal ini dapat diinterpretasikan apabila pengendalian internal semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai organisasi.

Koefisien Regresi Kompetensi Sumber Daya Manusia (b_3): Persamaan regresi linier berganda kompetensi sumber daya manusia dapat diketahui besarnya b_3 adalah 0,482 yang artinya menunjukkan arah positif atau searah dengan kinerja pegawai organisasi. Hal ini dapat diinterpretasikan apabila kompetensi sumber daya manusia semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai organisasi.

Koefisien Regresi Pemanfaatan Teknologi Informasi (b_4): Persamaan regresi linier berganda pemanfaatan teknologi dapat diketahui besarnya b_4 adalah 0,479 yang artinya menunjukkan arah positif atau searah dengan kinerja pegawai organisasi. Hal ini dapat diinterpretasikan apabila pengendalian internal semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai organisasi.

Uji Kelayakan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada perhitungan statistik pada tabel berikut ini:

Tabel 13
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Modal Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.559	1.286

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui hasil uji koefisien determinasi *R-Square* sebesar 0,576 atau 57,6% maka ini menunjukkan bahwa variabel penyusunan anggaran, pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi menjelaskan variabel kinerja pegawai pemerintah adalah sebesar 57,6% sedangkan 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut sertakan dalam model.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian dimana menunjukkan bahwa adanya pengaruh nyata atau tidak antara koefisien variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji F
ANNOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	213.784	4	53.446	32.314	.000 ^b
Residual	157.126	95	1.654		
Total	370.910	99			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 14 maka dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar 32,314 dengan tingkatan signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hasil dari regresi menunjukkan model yang dihasilkan baik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji t (statistik)

Uji T (t-test) dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen menerangkan variabel dependen dengan menanggapi variabel independen lainnya. berikut hasil uji statistik (uji t) dapat dilihat pada statistik pada tabel berikut:

Tabel 15
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.402	1.710		4.914	.000
PA	-.222	.059	-.324	-3.783	.000
PI	.116	.060	.166	1.945	.055
KSDM	.482	.083	.428	5.834	.000
PTI	.479	.080	.441	5.990	.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada Tabel 15 menunjukkan bahwa hasil uji t dengan perumusan hipotesis sebagai berikut: Penyusunan anggaran berpengaruh negatif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah ditolak. Dan hipotesis pertama (H_1) ditolak. Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,055 > 0,05$ dan hipotesis kedua (H_2) ditolak. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hipotesis ketiga (H_3) diterima. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hipotesis keempat (H_4) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa penyusunan anggaran berpengaruh negatif. Sehingga hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah ditolak. Hasil pengujian tersebut dapat dibuktikan bahwa penyusunan anggaran tidak searah dengan kinerja pegawai pemerintah. Penelitian ini juga dapat memengaruhi dan menurunkan kinerja pegawai pemerintah. Fakta empiris yang diperoleh di lapangan menemukan bahwa penyusunan anggaran secara umum tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah. Di dalam hal ini, ada beberapa program kegiatan yang telah disusun melalui anggaran partisipatif oleh pejabat struktural yang bertanggung jawab atas program kegiatan yang telah direncanakan tanpa melibatkan kinerja pegawai pemerintah di dalamnya. Sehingga Kinerja pegawai pemerintah tidak memiliki pengaruh dalam proses penyusunan anggaran tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sabrina(2009) yang menghasilkan penyusunan anggaran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Sehingga kinerja pegawai pemerintah tidak berpengaruh dalam proses penyusunan anggaran.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah tidak dapat diterima atau ditolak. Dengan demikian pengendalian internal dalam suatu organisasi pemerintah tidak menjadi faktor penting yang memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Annisa *et al.*, 2014 yang menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi.namun berbeda dengan penelitian Julia (2020) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah dapat diterima. Hasil pengujian tersebut dapat membuktikan bahwa semakin baiknya kompetensi sumber daya manusia dalam sebuah pemerintahan maka kinerja pemerintah menjadi semakin baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Oktavia (2020) yang membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Kinerja pemerintah daerah yang baik harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia agar kemampuan pengetahuannya terus menerus mengikuti kemajuan dan perkembangan teknologi.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah. Sehingga hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Julia (2020) yang menyimpulkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah yang bekerja pada badan pendapatan daerah provinsi kota Surabaya. Hal ini terjadi dikarenakan pemanfaatan teknologi informasi di instansi pemerintah khususnya di Bapenda Surabaya pada era yang sangat maju saat ini merupakan hal yang sangat berperan dalam pelaksanaan tugas operasional sehari-hari.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Penyusunan anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa penyusunan anggaran tidak searah dengan kinerja pegawai pemerintah. Dikarenakan ada beberapa program kegiatan yang telah disusun melalui anggaran partisipatif oleh pejabat struktural yang bertanggung jawab atas program kegiatan yang telah direncanakan tanpa melibatkan kinerja pegawai pemerintah di dalamnya. Sehingga kinerja pegawai pemerintah tidak memiliki pengaruh dalam proses penyusunan anggaran tersebut. (2) Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya pengendalian internal yang dimiliki dan dilakukan oleh pegawai yang bekerja di kabupaten nagekeo, sehingga pengendalian internal belum mampu memaksimalkan peran organisasi tersebut. (3) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah. Hal ini disebabkan oleh kemampuan dari setiap individu dalam organisasi atau kelembagaan sudah menerapkan fungsi atau kewenangan secara efektif dan efisien. (4) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pemerintah telah memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keterbatasan

Peneliti mendapat keterbatasan penelitian sebagai berikut: (1) Ada keterlambatan penyebaran kuesioner dikarenakan situasi yang kurang mendukung seperti surat keterangan kesehatan. (2) Jaringan di daerah tempat penelitian lumayan sulit karena sering terjadi putus koneksi. (3) Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penyebaran kuesioner pada beberapa responden di Kabupaten Nagekeo. (4) Kendala penyebaran kuesioner ditunjukkan oleh 112 kuesioner yang disebarkan di 15 organisasi perangkat daerah 12 diantaranya tidak dikembalikan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan antara lain: (1) Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan memperbanyak jumlah dan tidak terbatas hanya karena dinas. Tetapi perangkat daerahnya seperti kecamatan, inspektorat. (2) Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain yang masih mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, D. 2015. Pengaruh Penerapan System Akuntansi Pemerintah Daerah, Pengendalian Intern, dan System Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah: Studi Persepsian Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Ekonomi* 2(2):1-15.
- Annisa, C., Zirman, Rusli. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi* 1(2): 1-15

- Ardana, I C dan H. Lukman. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Cetakan Ketiga. Kencana. Depok.
- Bangun, A. 2009. Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Dan Struktur Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Skpd Dengan Pengawasan Internal Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang). *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Bastian, I. 2006. *Akuntansi Sektor Public, Suatu Pengantar*. Erlangga. Jakarta.
- Chintya, I. 2015. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan System Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok: Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Solok. *Jurnal Fakultas Ekonomi* 3(1)
- Djiloy, N. L. 2016. Pengaruh Pengawasan Intern, Perencanaan Dan Pelaksanaan Sistem Akuntansi Keuangan Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis* 4(6): 70-82.
- Donaldson, L. and J. H. Davis. 1991. Stewardship Theory Or Agency Theory: CEO Governance And Shareholder Returns. *Australian Journal Of Management*.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Julia, D. A. 2020. Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pengendalian Intern, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. *Undergraduate Thesis*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Surabaya.
- Muzaki, M. H., H Susilo., dan S. R. Yuniarto. 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM pusat divisi regional surabaya. *Jurnal administrasi bisnis universitas brawijaya malang* 39 (2): 169-175
- Oktavia, N. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT matahari departement store cabang mall panukukang makassar. *Jurnal ilmiah*. STIE Nobel Indonesia.
- Sabrina, Nur. 2009. Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sari, M. R. 2016. Pengaruh akuntabilitas, faktor organisasional, dan penggunaan system pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi. *Jurnal akuntansi dan keuangan Indonesia* 13(2) :117-141.
- Sudiaranti, N. M., Ulupui, I. G. K. A., dan Budiasih, I. G. A. 2015. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Standar Akuntansi Pemerintah Serta Implikasinya Pada Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Simposium nasional akuntansi XVIII*.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&G*. Alfabeta. Bandung.
- Sutabri, Tata, 2014. *Pengantar teknologi informasi* Edisi 1. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Triadi, A. A. L. dan L. G. D. D. Saputra. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Penerapan Prinsip GCG Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Universitas Undayana* (16)2:895-920.
- Triyanto, H. 2017. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Peran Inspektorat Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Kulon Progo). *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 *Peraturan Daerah*.
 ——— Nomor 33 Tahun 2004 *Perimbangan Keuangan*.
- Usman, Z. 2013. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. MNC SKY Vision Cabang Gorontalo. *Skripsi*. Universitas negeri gorontalo. Gorontalo.