

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO

Heny Amaliyah  
Henyamaliyah9@gmail.com  
Akhmad Riduwan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of budgetary participation, quality of human resources and utilization of information technology on the performance of government employees. The population in this research includes employees on 13 Departments at the Regional Device Work Unit (SKPD) of Sidoarjo Regency. In this research, based on the criteria of purposive sampling, 41 respondents were obtained as samples in 13 Dinas Kabupaten Sidoarjo. Data collection techniques in this research using primary data in the form of questionnaires. Data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the research shows that (1) budgetary participation has a positive influence on the performance of government employees, it indicates that employee involvement will encourage employees and heads to be responsible for each task, (2) the quality of human resources positively on the performance of government employees, this indicates that the government must have the capacity and quality of resources that are qualified, required and supported by the educational background, training, experience, attitudes and skills in their field. (3) the utilization of information technology has a positive influence on the performance of government employees, it shows that the increasingly sophisticated technological development must be supported by individual expertise in operating it so as to improve the performance quality of government employees.*

*Keywords: budgetary participation, quality of human resources, utilization of information technology and performance of government employees.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintah. Populasi dalam penelitian ini meliputi pegawai di 13 Dinas pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini, berdasarkan kriteria purposive sampling diperoleh 41 orang responden sebagai sampel di 13 Dinas Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berupa kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai akan mendorong para pegawai dan kepala bagian untuk bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas yang diembannya, (2) kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah, hal ini menunjukkan bahwa pemerintah harus memiliki kapasitas dan kualitas sumber daya yang mumpuni, disyaratkan dan didukung oleh latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman, sikap dan keterampilan dibidangnya. (3) pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah, hal ini menunjukkan bahwa perkembangan teknologi yang semakin canggih harus didukung oleh keahlian individu dalam mengoperasikannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah.

Kata kunci : partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, kinerja pegawai pemerintah

## PENDAHULUAN

Otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dan termuat dalam UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Berdasarkan pada UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Setiap daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberikan pelayanan, peningkatan peran serta prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka bidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar. Salah satu perubahan itu ialah diwujudkan tata kepengintahan yang demokratis dan baik (*democraticandgoodgovernance*). Hal tersebut membuka kesadaran masyarakat terutama pegawai pemerintah untuk segera tanggap akan tuntutan masyarakat dan berupaya memberikan pelayanan yang transparan dan akuntabilitas. Oleh sebab itu dibutuhkan pegawai pemerintah yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja pemerintah dalam pelayanan kepada masyarakat sangat di pengaruhi oleh keahlian dan kecakapan aparatnya, terutama mengenai kecakapan kerja yang dimiliki pegawai pemerintah sekarang karena mereka menempati posisi sebagai lembaga pelayanan. Hal tersebut tidak terlepas dari kinerja yang ada di dalam lingkungan lembaga pemerintah yang bersangkutan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Bastian (2006). Untuk terwujudnya kinerja yang produktif dilingkungan pemerintah dibutuhkan standar atau tolak ukur antara apa yang telah dilakukan dengan yang diharapkan dan berkaitan dengan pekerjaan maupun jabatan yang telah dipercayakan. Menurut Sedarmayanti (2011:219) Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan sebagai mekanisme untuk memberikan penghargaan atau hukuman, akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi. Menurut Bastian (2005:267) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memperhitungkan indikator Kualitas Kerja (*Qualityofwork*), Ketetapan Waktu (*Promptnees*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*) dan Komunikasi (*Communication*) Sedarmayanti (2011:51). Sehingga apabila pemerintah daerah mampu mewujudkan transparansi dan akuntabilitas serta visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi maka dapat disimpulkan bahwa pemerintah telah memenuhi syarat indikator kinerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah. Faktor pertama adalah Partisipasi penyusunan anggaran. Dengan adanya tuntutan pemerintah daerah yang ikut berpartisipasi dalam proses penganggaran, maka dibutuhkan komunikasi serta kerjasama antara atasan dan bawahan untuk saling memberikan informasi terutama yang bersifat informasi lokal karena bawahan lebih mengetahui kondisi langsung pada bagiannya. Penerapan akuntabilitas publik perlu diterapkan pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk melihat hasil kinerja dan secara partisipatif dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dengan disetujuinya tujuan yang dirancang maka akan meningkatkan rasa tanggung jawab pada masing-masing individu. Faktor kedua adalah kualitas sumber daya manusia. Terbatasnya pegawai pemerintah yang berlatar belakang pendidikan bidang akuntansi menjadi kurangnya pemahaman atau penguasaan aparatur Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan

tenaga, Karmila *etal.*, (2014) (dalam Komarsari, 2017). Latar belakang pendidikan menjadi salah satu tolak ukur dalam suatu pekerjaan. Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang diemban sangat membantu dalam mewujudkan hasil kinerja yang optimal. Sehingga, Kualitas sumber daya manusia dapat dijadikan ujung tombak dalam suatu organisasi, karena dengan terciptanya kualitas sumber daya manusia yang mumpuni mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dan mampu mewujudkan tujuan yang direncanakan. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah adalah pemanfaatan teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi direspon baik oleh organisasi dengan mendesain sistem informasi berbasis teknologi komputer atau *website*. Sistem informasi yang didukung teknologi informasi dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi jika didesain menjadi sistem informasi yang efektif. Dalam situasi dimana pegawai harus menyampaikan suatu informasi pada suatu pihak namun terhalang jarak pengiriman dan penerimaan informasi, maka dengan adanya teknologi komputer, internet dan teknologi lainnya dapat meringankan pegawai dalam menyampaikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan, serta penggunaan teknologi informasi harus digunakan dan dikelola dengan bijak.

Faktor - faktor tersebut sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti lainnya seperti penelitian yang dilakukan Banusu (2017) menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pengendalian intern dan pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah yang berarti dengan adanya partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pemerintah, selain itu penelitian yang dilakukan Dewi *etal.*, (2015) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan serta berperan dalam peningkatan kinerja pemerintah dalam pelayanan sektor publik. Mengingat bahwa tuntutan masyarakat dan upaya pemerintah untuk mewujudkan tata kepengemrintahan yang demokratis dan baik (*democraticandgoodgovernance*) serta akuntabilitas dan transparansi pegawai pemerintah dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal - hal yang telah diuraikandiatas, peneliti tertarik untuk menguji "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah pada SKPD Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah apakah partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah? Sedangkan penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut untuk membuktikan secara empiris Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintah.

## TINJAUAN TEORITIS

### Teori Keagenan (*AgencyTheory*)

Penggunaan teori keagenan telah luas dipergunakan baik pada sektor privat maupun sektor publik. Teori Keagenan di bagi menjadi dua yaitu *agents* dan *principal*. Menurut Jensen dan Mecline (1976) (dalam Sukri, 2017) hubungan keagenan merupakan suatu kontrak dimana satu orang atau lebih (*principal*) memerintah orang lain (*Agents*) untuk melakukan jasa atas nama *principal* serta memberi wewenang kepada *agents* untuk membuat keputusan yang terbaik bagi *principal*. Disektor publik, teori keagenan dipergunakan untuk menganalisa hubungan antara pemerintah (*agents*) yang berkewajiban untuk menyajikan, melaporkan, mengungkapkan informasi kinerja, menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, sosial maupun politik kepada para pengguna informasi (*principal*). Apabila pemerintah daerah mampu mewujudkan transparansi dan akuntabilitas serta visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dapat diasumsikan bahwa pemerintah telah berhasil melakukan pencapaian pada sasaran yang dituju. Menurut Mardiasmo (2004)

akuntabilitas publik merupakan kewajiban agen memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala kegiatan yang menjadi tanggungjawab *principal*. Akuntabilitas publik dibagi menjadi dua jenis yaitu: (1) akuntabilitas vertikal merupakan akuntabilitas berupa pertanggungjawaban yang dilakukan kepada atasan yang merujuk pada kemampuan non-kepemimpinan untuk menuntut akuntabilitas pada pemimpin; (2) 2. akuntabilitas horizontal merupakan akuntabilitas berupa tanggungjawab yang dilakukan kepada masyarakat luas maupun lembaga yang setara.

### **Kinerja Pegawai Pemerintah**

Didalam Peraturan Presiden RI Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mengungkapkan bahwa Kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Menurut Nasir dan Oktari (2013) Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi. Adapun menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) dalam Darpito *et al.*, (2015) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau pun tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Sedangkan pegawai menurut Widjaja (2006) dalam Alim (2013) pegawai merupakan orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilingkungan lembaga pemerintah maupun didalam badan-badan usaha. Pegawai yang bekerja di pemerintah bukan hanya dari kalangan pegawai negeri sipil namun ada juga yang bukan non pegawai negeri sipil tetapi berstatus sebagai aparatur pemerintah dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi atau instansi karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan dalam organisasi atau instansi tersebut.

### **Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja digunakan sebagai suatu proses penelitian untuk menilai suatu keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Whittaker (1993) yang dikutip Bastian (2006:275) bahwa pengukuran atau penilaian kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Sehingga Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menilai apakah keputusan pengambilan dilakukan secara tetap dan obyektif serta untuk meningkatkan pelayanan kepada publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan menggunakan indikator sebagai aspek dalam menentukan pengukuran kinerja. Indikator pengukuran kinerja menurut LAN dalam Darpito *et.*, *al*sebaiknya digunakan secara spesifik dan jelas, dapat di ukur secara obyektif, relevan dengan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dan tidak terdapat bias. Kinerja pegawai secara obyektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Berikut beberapa indikator pengukuran kinerja pegawaipemerintah menurut Sedarmayanti (2011): (1) Kualitas Kerja (*Qualityofwork*); (2) Ketetapan Waktu (*Promptnees*); (3) Inisiatif (*Initiative*); (4) Kemampuan (*Capability*); (5) Komunikasi (*Communication*).

### **Partisipasi Penyusunan Anggaran**

Partisipasi penyusunan anggaran adalah suatu proses partisipasi individu akan dievaluasi dan mungkin diberi penghargaan berdasarkan prestasi mereka pada sasaran

yang dianggarkan dimana mereka terlibat dalam proses tersebut dan mempunyai pengaruh pada penentuan target tersebut, Wulandari (2011). Partisipasi penyusunan anggaran diperlukan karena anggaran yang dibuat harus sesuai dengan realita atau kenyataan yang ada. Partisipasi adalah suatu perilaku pekerjaan dan aktifitas yang dilakukan oleh aparat pemerintah selama aktivitas penyusunan anggaran berlangsung. Partisipasi merupakan peran seseorang atau kelompok dalam proses pembangunan dalam bentuk pernyataan maupun kegiatan dengan memberi masukan pemikiran, tenaga, waktu atau materi. Sumaryadi (2010). 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 dipublikasikan kepada publik untuk dikritik dan didiskusikan dengan tujuan untuk mendapatkan masukan. Dalam partisipasi penyusunan anggaran menggambarkan proses dimana keterlibatan antara atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja untuk mencapai suatu tujuan yang dirancang. Partisipasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pemerintah, sehingga ketika suatu tujuan di rancang dan disetujui secara partisipatif maka pegawai akan menginternalisasikan dan bertanggungjawab untuk mencapainya karena ikut terlibat dalam proses penyusunan anggaran, Agusti (2012).

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan suatu organisasi. Untuk memberi kontrobusi yang optimal perlu upaya pencapaian dalam tujuan organisasi. Menurut Wiley (2002) dalam Arfianti (2011) bahwa Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Dalam pengelolaan keuangan, SKPD harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang didukung oleh latar belakang pendidikan akuntansi, pengalaman kerja di bidang keuangan dan mengikuti pelatihan kerja. Kualitas sumber daya manusia adalah suatu kesatuan tenaga manusia sebagai suatu sistem di mana tiap - tiap karyawan berfungsi untuk mencapai tujuan informasi serta diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang diperoleh pegawai, Rumenser (2014). Pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia agar kemampuan dan pengetahuannya tidak tergerus terus menerus seiring kemajuan dan perkembangan teknologi. Menurut Warisno (2009) kegagalan sumber daya manusia pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan maupun ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan. Sumber daya manusia yang cakap, mampu dan terampil belum mampu menjamin produktivitas kerja yang baik apabila moral dan kedisiplinannya rendah. Baik buruknya kinerja seorang lulusan lembaga pendidikan akan tergantung dari tingkat pemahaman materi pembelajaran yang dapat atau telah diserap, dan penerapan serta pengembangannya oleh pribadi yang bersangkutan dilingkungan kerjanya

### **Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Menurut O'Brien (2006:28) dalam Nasir dan Oktari (2013) teknologi merupakan suatu jaringan komputer yang terdiri dari berbagai komponen pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai *jernishardware, software*, manajemen data dan teknologi jaringan informasi. Pemanfaatan teknologi informasi digunakan oleh pemerintah dalam membantu pegawai pemerintah dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Didalam PP No. 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah diungkapkan bahwa penyampaian informasi keuangan daerah sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 4 dilakukan secara berkala melalui dokumen tertulis maupun media lainnya. Dengan adanya teknologi,

pemerintah dapat dimudahkan dalam menyalurkan informasi yang didapat kepada masyarakat maupun informasi keuangan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi tersebut. Pemanfaatan teknologi yang semakin canggih harus didukung oleh keahlian individu dalam mengoperasikannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah dan dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi jika didesain menjadi sistem informasi yang efektif. Dalam situasi dimana pegawai harus menyampaikan suatu informasi pada suatu pihak namun terhalang jarak pengiriman dan penerimaan informasi, maka dengan adanya teknologi komputer, internet dan teknologi lainnya dapat meringankan pegawai dalam menyampaikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan.

### **Hipotesis**

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

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan suatu proses keterlibatan individu dalam menyusun anggaran suatu organisasi baik tahunan maupun periodik. Keterlibatan pegawai dalam penyusunan anggaran sangat penting karena pegawai turut andil dalam pencapaian tujuan dan sasaran suatu organisasi. Keterlibatan pegawai dengan kepala bagian akan mendorong rasa tanggungjawabterhadpamasing - masing tugas yang di embannya sehingga pencapaian target kinerja dapat terpenuhi. Dalam penelitian Dewi *etal.*, (2012) menunjukkan bahwa pengaruh partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Serta penelitian yang dilakukan Banusu (2017) menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Dari pengujian tersebut membuktikan bahwa pegawai pemerintah ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan uraian tersebut, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

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

#### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Kualitas sumber daya manusia di era otonomi merupakan kemampuan profesional dan dan keterampilan teknis para pegawai dan pelaksana di lingkungan pemerintah daerah (Koswara 2001:266). Dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik, pemerintah harus memiliki kapasitas dan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni, disyaratkan dan di dukung oleh latarbelakang pendidikan, pelatihan, pengalaman, sikap, dan keterampilan di bidangnya. Dalam penelitian Darpito *et al.*, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja unit satuan kerja pemerintah daerah Kabupaten Simeulue. Serta penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et.al* (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pemerintah daerah. Dari penelitian tersebut penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

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

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

Pemanfaatan teknologi yang baik oleh pemerintah merupakan salah satu manfaat yang dapat mengurangi kesalahan yang terjadi pada peningkatan kinerja pegawai pemerintah. Dampak positif dari 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 yang semakin canggih harus didukung oleh keahlian individu dalam mengoperasikannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah. Penelitian yang dilakukan Chintya (2015) menunjukkan hasil bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah di Kota Solok. Selain itu, penelitian yang dilakukan Komarasari (2017) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah. Dari penelitian tersebut penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

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

## **METODE PENELITIAN**

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

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif merupakan penelitian yang menunjukkan arah pengaruh variabel bebas dan variabel terikat serta karakteristik berupa hubungan sebab - akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi penelitian merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan,2003:8). Pada penelitian ini metapkan Objek dan populasi yaitu pegawai Dinas di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Sidoarjo.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Riduwan, 2003:10). Dalam penelitian ini, ditetapkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposivesampling*. *Purposive sampling* digunakan karena informasi yang diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti (sekaran, 2006). Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Pegawai dinas di SKPD Kabupaten Sidoarjo; (2) Kepala sub bagian keuangan; (3) Staf bagian perencanaan dan keuangan atau Bendahara Pembantu.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan informasi yang di peroleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran,2006). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan merodesurvey dengan bantuan kuesioner. Kuesioner penelitian ini dikirim langsung kepada setiap masing-masing dinas di Kabupaten Sidoarjo yang diterima langsung oleh bagian sekretariat setelah menerima ijin penelitian dari kepala dinas dan dibagikan kepada kepala sub bagian keuangan, staf bagian perencanaan dan keuangan maupun baendahara pembantu untuk menjawab kuesioner.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah cara menemukan dan mengukur variabel-variabel dengan merumuskan secara singkat serta tidak menimbulkan berbagai macam tafsiran. Pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel diukur dengan Skala Likert. Skala Likert merupakan suatu skala yangdigunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau lebih tentang fenomenal sosial. Jawaban dari responden akan diberi skor dengan menggunakan 5 poin Skala Likert, mulai dari pertanyaan yang sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Berikut definisi operasional dan pengukuran untuk variabel-variabel tersebut:

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan tingkat keterlibatan pegawai maupun kepala bagian dalam proses penyusunan anggaran. Pada variabel ini digunakan skali likert dengan 5 point, yaitu nilai 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju pada pertanyaan yang diajukan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Pengembangan Instrumen Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dari Sitepu (2015). Indikator pengukuran variabel ini dikembangkan sebagai berikut: (1) Keterlibatan dalam proses penyusunan anggaran; (2) Kualitas pemikiran yang diberikan pada anggaran yang disusun; (3) Frekuensi menyatakan usulan pendapat tentang anggaran; (4) Pengaruh pemikiran yang diutarakan terhadap anggaran yang disusun; (5) Frekuensi kontribusi dalam mengutarakan pendapat.

Kualitas sumber daya manusia adalah sejauh mana tingkat pengetahuan pendidikan, keterampilan dan perilaku pegawai. Pada variabel ini digunakan skala likert dengan 5 point, yaitu nilai 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Pengembangan Instrumen Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dari Banusu (2017). Indikator pengukuran yang dikembangkan sebagai berikut: (1) Pengetahuan; (2) Pendidikan; (3) Keterampilan; (4) Sikap dan Perilaku.

Pemanfaatan teknologi informasi adalah sejauh mana pemanfaatan teknologi informasi yang digunakan sehingga dapat menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja. Teknologi yang dimaksud adalah komputer, telekomunikasi dan teknologi apapun yang mampu meningkatkan kinerja pegawai pemerintah. Pada variabel ini digunakan skala likert dengan 5 point yaitu nilai 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Pengembangan Instrumen Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dari Triyanto (2017). Indikator pengukuran yang dikembangkan sebagai berikut: (1) Penggunaan Komputer; (2) Jaringan Internet.

Kinerja pegawai pemerintah adalah gambaran mengenai mengenaikan pencapaian tujuan, sehingga dapat mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan atau program sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan. Indikator pengembangan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pengembangan kuesioner Lubis (2011). Pada variabel ini digunakan skala likert dengan 5 point yaitu nilai 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Indikator pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja (*Quality of work*); (2) Ketepatan Waktu (*Promptness*); (3) Inisiatif (*Initiative*); (4) Kemampuan (*Capability*); (5) Komunikasi (*Communication*)

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah suatu pendekatan atau metode yang digunakan untuk menganalisa data dalam rangka memecahkan masalah maupun pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif dan metode regresi. Setelah data terkumpul semua, maka langkah selanjutnya adalah menganalisa data tersebut. Data yang diperoleh diuji terlebih dahulu secara statistik dengan uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sedangkan, Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi dari hasil pengukuran bila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih.

### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang sebenarnya harus diukur dan alat ukur tersebut dapat mengukur indikator-indikator suatu obyek pengukuran. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk



mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk  $degreeoffreedom(df) = \text{jumlah konstruk} - 2$ . Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*)  $> r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2016:53).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran Reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $cronbachalpha > 0,70$  (Ghozali, 2016:47).

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih independen (bebas). Dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2016). Untuk regresi yang bervariasi independen terdiri atas dua atau lebih regresinya disebut regresi berganda.

$$KPP = \alpha + \beta_1 PPA + \beta_2 SDM + \beta_3 PTI + \varepsilon$$

Dimana :

KPP = Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

PPA = Partisipasi Penyusunan Anggaran

SDM = Kualitas Sumber Daya Manusia

PTI = Pemanfaatan Teknologi Informasi

$\varepsilon$  = Nilai Standar Error

### Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *varianceinflationfactor* (VIF) dan lawannya nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi. (Ghozali, 2016:103)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; (2) Jika data menyebar lebih jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:156). Selain melihat dari grafik, uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual

adalah uji statisti non-parametikkolmogrov-smirnov (K-S). Jika kolmogrov-smirnov menunjukkan nilai signifikansi diatas 0,05 maka data residualterdistrbusi normal. Jika kolmogrov-smirnov menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0,05 maka data residualterdistrbusi tidak normal (Ghozali,2016).

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. (Ghozali,2016). Sedangkan dasar untuk pengambilan keputusan uji Heteroskedastisitas adalah: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

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

Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika variabel R<sup>2</sup> memiliki nilai 0 atau mendekati 0, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen mengalami keterbatasan, tetapi jika variabel R<sup>2</sup> memiliki nilai 1 atau mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. (Ghozali, 2016)

### Uji F (Goodness of Fit)

Uji statistik F atau uji anova menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %. Ghozali (2016). Adapun kriteria dalam pengujian tersebut ialah: (1) Jika nilai signifikan uji F > 0,05 maka, model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat di pergunakan dalam analisis berikutnya; (2) Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka, model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

### Uji t

Menurut Ghozali (2016) Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu varibael penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai  $t_{hitung} > 0,05$  maka hipotesis ditolak; (2) Jika nilai  $t_{hitung} \leq 0,05$  maka hipotesis diterima.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang sebenarnya harus diukur dan alat ukur tersebut dapat mengukur indikator-indikator suatu obyek pengukuran. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degreeoffreedom*(df) = jumlah

konstruk -2. Jika  $r_{hitung}$  (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*)  $> r_{tabel}$  dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2016:53). Hasil dari uji validitas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi serta kinerja pegawai pemerintah adalah valid karena  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{Tabel}$  sebesar 0,308.

**Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran Realibilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbachalpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2016:47). Hasil dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi serta kinerja pegawai pemerintah adalah reliabel karena memiliki nilai *cronbachalphanya* lebih besar dari 0,6.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintah. Adapun hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda tampak pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	-4.016	5.057		-.794 .432
	PPA	1.464	.355	.368	4.125 .000
	SDM	.386	.186	.231	2.074 .045
	PTI	1.098	.282	.427	3.890 .000

a. *Dependent Variable: KPP*

Sumber : Data Primer diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 1, didapat hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  
 $KPP = -4,016 + 1,464 PPA + 0,386 SDM + 1,098 PTI$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, bahwa variabel partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi mempunyai arah koefisien yang positif atau searah terhadap kinerja pegawai pemerintah.

**Uji Normalitas**

Hasil dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov*, dapat diketahui bahwa pengujian memberi nilai Z hitung sebesar 0,521 dengan taraf signifikansi sebesar 0,949. Nilai taraf signifikansi di

atas 0,05 menunjukkan bahwa nilai residual tidak mempunyai perbedaan dengan nilai standar baku. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi secara normal atau asumsi normalitas sudah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil dari uji multikolinearitas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel baik partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinearitas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian

### Uji Heteroskedastisitas

Uji terhadap adanya heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Ghozali (2016:210) deteksi adanya heteroskedastisitas adalah deteksi dengan melihat ada tidaknya pada tertentu pada grafik. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

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

Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika variabel R<sup>2</sup> memiliki nilai 0 atau mendekati 0, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen mengalami keterbatasan, tetapi jika variabel R<sup>2</sup> memiliki nilai 1 atau mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. (Ghozali, 2016). Hasil dari Uji Koefisien Determinasi, yang nampak pada Tabel 2.

Tabel 2  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sup>a</sup>	.852	.840	2.90796

a. Predictors: (Constant), PTL, PPA, SDM

b. Dependent Variable: KPP

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Hasil Uji koefisien determinasi pada Tabel 2, dapat diketahui R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,851 atau 85,2% yang menunjukkan kontribusi dari partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai

pemerintah, sedangkan sisanya 14,8% dikontribusi oleh faktor lainnya diluar model penelitian. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintah. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,923 atau 92,3% yang mengindikasikan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada SKPD Kabupaten Sidoarjo.

**Uji F (Goodness of Fit)**

Uji statistik F atau uji anova menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5% Ghozali, (2016). Hasil dari Uji Kelayakan Model, tampak pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1803.023	3	601.008	71.073	.000 <sup>a</sup>
	Residual	312.880	37	8.456		
	Total	2115.902	40			

a. Predictors: (Constant), PTI, PPA, SDM

b. Dependent Variable: KPP

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Hasil pengujian pada Tabel 3, didapat tingkat signifikan uji kelayakan model = 0,000 < 0.05 (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan dan dapat dikatakan model layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

**Uji t**

Menurut Ghozali (2016) Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari Uji t tampak pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.016	5.057		-.794	.432
	PPA	1.464	.355	.368	4.125	.000
	SDM	.386	.186	.231	2.074	.045
	PTI	1.098	.282	.427	3.890	.000

a. Dependent Variable: KPP

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4, dapat diperoleh: (1) Pengujian pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai pemerintahan menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka diputuskan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti partisipasi penyusunan anggaran mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada SKPD Kabupaten Sidoarjo; (2) Pengujian pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pemerintahan menghasilkan nilai signifikansi 0,045 atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka diputuskan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada SKPD Kabupaten Sidoarjo; (3) Pengujian pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka diputuskan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada SKPD Kabupaten Sidoarjo

## **Pembahasan**

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

Koefisien regresi partisipasi penyusunan anggaran menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 1,464 dan menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan seluruh pegawai dalam suatu instansi untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam anggaran. Dengan adanya keterlibatan tersebut akan mendorong para pegawai dan kepala bagian untuk bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas yang diembannya 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 diperlukan karena anggaran yang dibuat 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 dipublikasikan kepada publik untuk dikritik dan didiskusikan dengan tujuan untuk mendapatkan masukan. Dalam partisipasi penyusunan anggaran menggambarkan proses dimana keterlibatan antara atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja untuk mencapai suatu tujuan yang dirancang. Partisipasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pemerintah, sehingga ketika suatu tujuan di rancang dan disetujui secara partisipatif maka pegawai akan menginternalisasikan dan bertanggungjawab untuk mencapainya karena ikut terlibat dalam proses penyusunan anggaran. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi *etal.*, (2015) dan Banusu (2017) menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah.

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

Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 0,386 dan menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,045. Hasil 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 latarbelakang 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 tingkatan individu, organisasi atau kelembagaan, maupun sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kualitas sumber daya manusia adalah suatu kesatuan tenaga manusia sebagai suatu sistem dimana tiap-tiap karyawan berfungsi untuk mencapai tujuan informasi serta diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang diperoleh pegawai. Baik buruknya kinerja seorang lulusan lembaga pendidikan akan tergantung dari tingkat pemahaman materi pembelajaran yang dapat/telah diserap, dan penerapan serta pengembangannya oleh pribadi yang bersangkutan dilingkungan kerjanya. Pengelolaan keuangan dalam instansi pemerintah, tiap SKPD harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang didukung oleh latar belakang pendidikan akuntansi, pengalaman kerja di bidang keuangan dan mengikuti pelatihan kerja. Pengelolaan keuangan daerah yang baik, pemerintah daerah harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia agar kemampuan dan pengetahuannya tidak tergerus terus menerus seiring kemajuan dan perkembangan teknologi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, (2015) dan Darpito *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah.

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

Koefisien regresi pemanfaatan teknologi informasi menunjukkan hubungan yang positif yaitu sebesar 1,098 dan menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi yang semakin canggih harus didukung oleh keahlian individu dalam mengoperasikannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah. Pemanfaatan teknologi yang baik oleh pemerintah merupakan salah satu manfaat yang dapat mengurangi kesalahan yang terjadi pada peningkatan kinerja pegawai pemerintah. Dampak positif dari 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 dilakukan untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan. Pemanfaatan teknologi informasi digunakan oleh pemerintah dalam membantu pegawai pemerintah dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Dengan adanya teknologi, pemerintah dapat dimudahkan dalam menyalurkan informasi yang didapat kepada masyarakat maupun informasi keuangan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi tersebut. Pemanfaatan teknologi yang semakin canggih harus didukung oleh keahlian individu dalam mengoperasikannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah dan dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi jika didesain menjadi sistem informasi yang efektif. Teknologi Informasi (TI) meliputi segala alat maupun metode yang terintegrasi untuk digunakan dalam menjangkau atau menangkap data (*capture*), menyimpan (*saving*), mengolah (*process*), mengirim (*distribute*), atau menyajikan kebutuhan informasi secara elektronik ke dalam berbagai format, yang bermanfaat bagi *user* (pemakai informasi). Teknologi ini dapat berupa kombinasi perangkat keras dan lunak dari komputer, non komputer (*manual*) maupun prosedur, operator, dan para manajer dalam suatu sistem yang terpadu satu sama lain. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Chintya (2015) dan Komarsari (2017) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya maka penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada SKPD Kabupaten Sidoarjo, menghasilkan kesimpulan: (1) Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya keterlibatan tersebut akan mendorong para pegawai dan kepala bagian untuk bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas yang diembannya sehingga para pegawai dan kepala bagian akan meningkatkan kinerjanya agar mereka dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan dalam anggaran; (2) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik, pemerintah harus memiliki kapasitas dan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni, disyaratkan dan didukung oleh latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman, sikap, dan keterampilan di bidangnya; (3) Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi yang semakin canggih harus didukung oleh keahlian individu dalam mengoperasikannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah.

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada SKPD Kabupaten Sidoarjo, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: (1) Bagi SKPD di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo diharapkan untuk tetap mempertahankan kebijakan penganggaran partisipatif karena terbukti dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai; (2) Bagi SKPD di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo diharapkan untuk mengevaluasi secara berkesinambungan mengenai kualitas sumber daya manusia, dalam upaya meningkatkan kinerja pemerintah daerah; (3) Bagi SKPD di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo diharapkan untuk memperhatikan teknologi informasi yang telah digunakan, karena teknologi informasi merupakan suatu alat penunjang keberhasilan suatu proses yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agusti, R. 2012. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dengan Dimoderasi oleh Variabel Desentralisasi dan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ekonomi*. 20 (03).
- Alim, M. N. 2013. Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Arfianti, D. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemda. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Program Studi Akuntansi. Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.



- 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 SKPD 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 Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Solok). *Jurnal Ekonomi*. 3 (1).
- Darpito, O., B. Hasan, dan A, Muhammad. 2015. Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Simeulue. *Jurnal Ekonomi*. 4 (4).
- Dewi, M. S., N. A. S. Dharmawan, dan D. N. S. Werastuti. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bangli). *Jurnal Akuntansi*. 3 (1).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jensen dan Meckling. 1976. The Theory of The Firm: Manajerial Behaviour, Agency Cost, and Ownership Structure. *Journal of Financial and Economics*. 3 (4): 305-360.
- Komarsari, W. 2017. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Daerah (Pada SKPD Kabupaten Bantul Bagian Akuntansi dan Keuangan). *Jurnal Akuntansi*. Universita PGRI Yogyakarta. Yogyakarta.
- Koswara, E. 2001. *Dinamika Informasi dalam Era Global*. CV. Rajawali. Jakarta.
- Lubis, D. A. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara. *Tesis*. Program S2. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Nasir, A. dan Oktari, R. 2013. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Akuntansi*. 9 (02).
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. 21 April 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80. Jakarta.
- Riduwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. Edisi Revisi. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Rumenser, P. 2014. Pengaruh Komitmen, Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Penyusunan Anggaran Pada Pemerintah Kota Manado. *Jurnal*. 5 (02)
- 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.
- Sitepu, O. O. 2015. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Di Inspektorat Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Strata 1 Akuntansi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sukri, I. 2017. Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pengendalian Intern dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD di kota Padang). *Skripsi*. Universitas Negeri Padang. Padang
- Sumaryadi, I. N. 2010. *Efektifitas Implementasi Otonomi Daerah*. Citra Utama. Jakarta

- 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 *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
- Warisno. 2009. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Jambi. *Tesis*. Program S2. Universitas Sumatra Utara. Medan.