

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan dan diuraikan mengenai deskripsi data, karakteristik responden, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dibantu dengan *software SPSS Statistics 21.0*.

A. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Kabupaten Barito Utara, Provinsi Kalimantan Tengah. Responden yang dijadikan dalam penelitian ini adalah responden yang aktif bekerja di instansi dan mempunyai jabatan PNS pada masing-masing SKPD.

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden dan sebelumnya kuesioner telah disetujui oleh dosen pembimbing. Kuesioner disebar secara bertahap mulai dari tanggal 9 April 2018 sampai dengan 30 Juni 2018. Kuesioner yang berhasil disebar sebanyak 60 buah kuesioner, yang dibagikan ke 30 SKPD di Kabupaten Barito Utara dengan masing-masing SKPD mendapat 2 buah kuesioner. Gambaran data SKPD yang diteliti dan jumlah kuesioner dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Data SKPD dan Kuesioner Responden

No	Nama SKPD	Jumlah Kuesioner Dibagikan	Jumlah Kuesioner Kembali	Persentase
1	SETDA	2	2	100%
2	SETWAN	2	2	100%
3	ITKAB	2	2	100%
4	DISDIK	2	2	100%
5	DISKES	2	2	100%
6	DISPUPR	2	2	100%
7	DISPRKPP	2	2	100%
8	DISSOSPMD	2	2	100%
9	DISDALDUKP3A	2	2	100%
10	DISKPP	2	2	100%
11	DISLH	2	2	100%
12	DISDUKCAKPOL	2	2	100%
13	DISHUB	2	2	100%
14	DISPMPTSP	2	2	100%
15	DISBUDPARPORA	2	2	100%
16	DISSIPTAKA	2	2	100%
17	DISTAN	2	2	100%
18	DISDEGPERIN	2	2	100%
19	SATPOLPP	2	2	100%
20	DISPAMDAR	2	2	100%
21	BAPPEDALITBANG	2	2	100%
22	BANGKESPOL	2	2	100%
23	DINASKETRANSKOP	2	2	100%
24	BPKSDM	2	2	100%

No	Nama SKPD	Jumlah Kuesioner Dibagikan	Jumlah Kuesioner Kembali	Persentase
25	DISPOLHUT	2	2	100%
26	DISKEHUT	2	2	100%
27	BPPD	2	2	100%
28	BPAK	2	2	100%
29	BPBD	2	2	100%
30	DISKOMINFOSANDI	2	2	100%

Sumber: Data primer yang diperoleh

Pada tabel 4.1 terlihat hasil dari data kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Tidak terdapat kuesioner yang tidak kembali, jadi kuesioner yang kembali tetap dengan total 60 buah kuesioner atau 100%. Tidak terdapat juga kuesioner yang tidak dapat diolah jadi kuesioner yang dapat diolah sebanyak 60 buah kuesioner atau 100%.

B. Karakteristik Responden

Tabel 4.2

Data Statistik Karakteristik Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	40	67%
	Wanita	20	33%
	Jumlah Responden	60	100%
Umur	25 - 30 tahun	8	14%
	31 - 35 tahun	15	25%
	36 - 40 tahun	17	28%

Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
	41 - 45 tahun	14	23%
	> 45 tahun	6	10%
	Jumlah Responden	60	100%
Latar Belakang Pendidikan	Akuntansi	28	47%
	Non Akuntansi	32	53%
	Jumlah Responden	60	100%
Pendidikan Terakhir	SD	-	-
	SMP	-	-
	SMA	15	25%
	S1	34	57%
	S2	11	18%
	S3	-	-
	Jumlah Responden	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas, dapat dianalisis bahwa terdapat 60 responden yang dibagikan kuesioner di antaranya ada responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau sekitar 67%, sedangkan dengan jenis kelamin wanita sebanyak 20 orang atau sekitar 33%.

Selanjutnya ada responden dengan rentang usia 25 - 30 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 14%, dengan rentang usia 31 - 35 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 25%, dengan rentang usia 36 - 40 tahun sebanyak 17 orang atau sekitar 28%, dengan rentang usia 41 - 45 tahun sebanyak 14 orang atau sekitar 23%, dan > 45 tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 10%.

Kemudian pada tabel di 4.2 menunjukkan bahwa ada terdapat latar belakang pendidikan responden yang terdiri dari lulusan akuntansi dan non akuntansi. Responden dengan lulusan akuntansi berjumlah 28 orang atau sekitar 47% dan untuk responden dengan lulusan non akuntansi berjumlah 32 orang atau sekitar 53%.

Pada tabel 4.2 juga menunjukkan pendidikan terakhir dari 60 responden di antara dengan lulusan SD dan SMP tidak ada, kemudian responden dengan lulusan SMA sebanyak 15 orang atau sekitar 25%, selanjutnya responden dengan lulusan S1 sebanyak 34 orang atau sekitar 57%, dan responden dengan lulusan S2 sebanyak 11 orang atau sekitar 18%.

Analisis di atas tersebut merupakan uraian atau penjabaran dari tabel 4.2 data statistik karakteristik responden di Kabupaten Barito Utara, Provinsi Kalimantan Tengah. Terdapat 60 responden yang dibagikan kuesioner pada 30 SKPD.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Statistik Deskriptif.

Statistik deskriptif yaitu metode statistika yang digunakan untuk memperoleh data atau gambaran informasi tentang karakteristik data meliputi nilai *maximum*, nilai minimum, *mean* (rata-rata), standar deviasi (simpangan data)

Sugiyono (2010). Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan mendeskripsikan tentang variabel yang ada dalam penelitian.

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kualitas Sumber Daya Manusia	60	9	45	26,33	9,707
Pemanfaatan Teknologi Informasi	60	6	30	16,63	7,538
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	60	12	45	27,55	8,875
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	60	11	40	24,45	7,806

Sumber: *Output SPSS, 2018.*

Pada tabel 4.3 di atas merupakan hasil uji statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki jumlah responden (N) sebanyak 60 responden. Variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai minimum sebesar 9 dan nilai *maximum* sebesar 45 dengan *mean* sebesar 26,33 sedangkan *std. Deviation* dengan nilai 9,707. Variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai minimum sebesar 6 dan nilai *maximum* sebesar 30 dengan *mean* sebesar 16,63 sedangkan *std. Deviation* dengan nilai 7,538. Variabel sistem pengendalian internal pemerintah memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai *maximum* sebesar 45 dengan *mean* sebesar 27,55 sedangkan *std. Deviation* dengan nilai 8,875. Variabel akuntabilitas sumber daya manusia memiliki nilai minimum sebesar 11 dan nilai *maximum* sebesar 40 dengan *mean* sebesar 24,45 sedangkan *std. Deviation* dengan nilai 7,806.

2. Uji Kualitas Data.

a. Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk menguji instrument itu valid atau tidak.

Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pernyataan terhadap total skor. Jika korelasi-korelasi tersebut signifikan maka dapat dikatakan bahwa data tersebut valid. Alat uji yang dipakai untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan dengan analisis faktor yaitu dengan *Kaiser-Meiyer-Olkin* (KMO) dan *Barlette's Test*. Setiap butir pertanyaan akan dikatakan valid jika memiliki *factor loading* $> 0,50$ (Hair et al., 2010).

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,927	KDSM_1	0,942	Valid
		KDSM_2	0,936	Valid
		KDSM_3	0,927	Valid
		KDSM_4	0,934	Valid
		KDSM_5	0,965	Valid
		KDSM_6	0,921	Valid
		KDSM_7	0,955	Valid
		KDSM_8	0,951	Valid
		KDSM_9	0,956	Valid
Pemanfaatan Teknologi	0,904	PTI_1	0,940	Valid
		PTI_2	0,962	Valid

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
Informasi (X2)		PTI_3	0,965	Valid
		PTI_4	0,964	Valid
		PTI_5	0,972	Valid
		PTI_6	0,963	Valid
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Z)	0,877	SPIP_1	0,943	Valid
		SPIP_2	0,933	Valid
		SPIP_3	0,914	Valid
		SPIP_4	0,941	Valid
		SPIP_5	0,935	Valid
		SPIP_6	0,912	Valid
		SPIP_7	0,956	Valid
		SPIP_8	0,949	Valid
		SPIP_9	0,941	Valid
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0,652	AKIP_1	0,917	Valid
		AKIP_2	0,938	Valid
		AKIP_3	0,938	Valid
		AKIP_4	0,944	Valid
		AKIP_5	0,932	Valid
		AKIP_6	0,942	Valid
		AKIP_7	0,950	Valid
		AKIP_8	0,940	Valid

Sumber: *Output SPSS*, 2018.

Pada tabel 4.4 di atas disajikan ringkasan dari hasil uji validitas untuk semua variabel dalam penelitian. Berdasarkan penyajian tabel tersebut terlihat bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian internal pemerintah dan akuntabilitas kinerja

instansi pemerintah memiliki nilai KMO > 0,50 yang menandakan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki validitas yang cukup tinggi. Terlihat juga dari item pertanyaan setiap variabel memiliki nilai *loading factor* > 0,50 yang menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan itu bernilai valid.

b. Uji Reliabilitas.

Uji Reliabilitas data ini dipakai untuk mengukur sejauh mana hasil kuesioner yang diajukan kepada responden bersifat konsisten dan andal. Nilai *Cronbach's Alpha* merupakan tolak ukur yang digunakan dalam uji reliabilitas. Menurut Sekaran (2006), instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Tetapi sebaliknya jika instrumen tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* < 0,70 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel dan harus melakukan perubahan atau penggantian instrumen penelitian (Ghozali, 2011).

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Items</i>	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,984	9	Reliabel
Pemanfaatn Teknologi Informasi	0,983	6	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	0,982	9	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	0,980	8	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*, 2018.

Tabel 4.5 di atas menyajikan tentang hasil uji reliabilitas dari kuesioner yang disebar dan sudah diolah melalui spss. Nilai *Cronbach's*

Alpha dari variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,984 dengan 9 item pertanyaan, variabel pemanfaatan teknologi informasi mempunyai nilai sebesar 0,983 dengan 6 item pertanyaan, variabel sistem pengendalian internal pemerintah mempunyai nilai sebesar 0,982 dengan 9 item pertanyaan, dan untuk variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah mempunyai nilai sebesar 0,980 dengan 8 item pertanyaan.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ke 4 variabel diatas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing $> 0,70$ maka dapat dinyatakan variabel-variabel tersebut bersifat reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat memperoleh data yang sama dan konsisten apabila diajukan lebih dari satu kali dan akan memiliki jawaban yang relatif sama dengan jawaban dari responden lain. Karena item variabel dari penelitian ini sudah lolos dalam melewati uji validitas dan reliabilitas maka dari itu data yang di peroleh dapat digunakan kembali pada penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik.

Menurut Gujarati (2004), uji asumsi klasik yang harus terpenuhi antara lain adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan juga uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang berhasil dikumpulkan berdistribusi secara normal (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Untuk mengetahui hasil penelitian ini, digunakan tolak ukur atau alat

uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Ghozali (2009) menyatakan apabila nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka bisa disimpulkan data tersebut memiliki distribusi yang normal.

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas Substruktur_1

<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,683	Data Berdistribusi Normal

Sumber: *Output SPSS*, 2018.

Tabel 4.6 di atas menggambarkan hasil dari uji normalitas yaitu dengan menggunakan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Substruktur_1 memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,683 yang berarti nilainya $> 0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa substruktur_1 memiliki distribusi normal dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas Substruktur_2

<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,127	Data Berdistribusi Normal

Sumber: *Output SPSS*, 2018.

Tabel 4.7 menggambarkan bahwa uji *Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,127 yang berarti nilainya $> 0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa substruktur_2 memiliki distribusi normal dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk menguji jikalau model regresi ganda terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Hubungan linear antara peubah bebas X didalam model regresi ganda disebut Multikolinearitas. Apabila hubungan linear setiap peubah bebas X dalam model regresi ganda merupakan korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinearitas ganda sempurna (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Apabila tidak terjadi kolerasi antar variabel independen maka bisa dinyatakan model regresi tersebut baik.

Melihat nilai *tolerance* atau VIF adalah salah satu cara untuk mengetahui ada terdapat atau tidak terdapat multikolinearitas pada suatu model regresi. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka bisa dinyatakan bahwa regresi tersebut tidak terdapat Multikolinearitas dengan begitu menandakan model regresi tersebut bagus. Tetapi jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka dapat dinyatakan regresi tersebut mengalami multikolinearitas.

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur_1

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,665	1,115		5,081	0,000		

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,593	0,089	0,684	6,675	0,000	0,194	5,147
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,377	0,114	0,320	3,295	0,002	0,194	5,147

a. *Dependent Variable:* Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Sumber: *Output SPSS*, 2018.

Pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa data substruktur_1 yang ada dalam penelitian tidak terkena multikolinearitas. Hasil tersebut dapat dilihat dari tidak adanya hasil dari nilai *tolerance* < 0,1 atau nilai VIF yang berada di angka > 10. Maka dari itu bisa di tarik kesimpulan bahwa seluruh data tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur_2

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,322	0,911		2,548	0,014		
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,189	0,080	0,235	2,350	0,022	0,109	9,171
Pemanfaatan Teknologi	0,178	0,085	0,171	2,097	0,041	0,163	6,127

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Informasi							
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	0,515	0,090	0,586	5,736	0,000	0,105	9,569

a. *Dependent Variable*: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber: *Output SPSS*, 2018.

Pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa data substruktur_2 yang ada dalam penelitian tidak terkena multikolinearitas. Hasil tersebut dapat dilihat dari tidak adanya hasil dari nilai *tolerance* < 0,1 atau nilai VIF yang berada di angka > 10. Maka dari itu bisa di tarik kesimpulan bahwa seluruh data tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi merupakan Uji Heteroskedastisitas (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Uji Heteroskedastisitas dilakukan melalui regresi (meregresikan) *absolute residual value* dengan variabel - variabel independen didalam model, jika nilai signifikansi > *alpha* 0,05 maka data tidak terkena heteroskedastisitas.

Berikut ini bisa dilihat dan dianalisis untuk tabel 4.10 tentang hasil uji heteroskedastisitas pada bagian substruktur_1:

Tabel 4.10

Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur_1

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	2,335	0,764		3,058	0,003
Kualitas Sumber Daya Manusia	-0,108	0,061	-0,516	-1,776	0,081
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,156	0,078	0,577	1,987	0,052

a. *Dependent Variable: ABS_RES1*Sumber: *Output SPSS, 2018.*

Pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa setiap data pada substruktur_1 tidak terkena heteroskedastisitas. Hal tersebut dikarenakan variabel kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Maka dari itu data tersebut telah memenuhi kriteria untuk tidak terkena heteroskedastisitas.

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur_2

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	0,375	0,692		0,542	0,590
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,098	0,061	0,628	1,610	0,113
Pemanfaatan Teknologi Informasi	-0,088	0,064	-0,434	-1,360	0,179

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	-0,012	0,068	-0,070	-0,175	0,861

a. *Dependent Variable: ABS_RES2*

Sumber: *Output SPSS, 2018.*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa setiap data pada persamaan₂ tidak terkena heteroskedastisitas. Hal tersebut dikarenakan setiap data memiliki nilai signifikansi > 0,05. Maka dari itu data tersebut telah memenuhi kriteria untuk tidak terkena heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) memiliki tujuan untuk mengukur kemampuan variabel–variabel independen untuk menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk menunjukkan presentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan. Nilai R^2 memiliki *range* antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 semakin mendekati 1 maka berarti semakin besar variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Substruktur₁

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,946 ^a	0,895	0,892	2,919

a. *Predictors: (Constant)*, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. *Dependent Variable: Sistem Pengendalian Internal Pemerintah*

Sumber: *Output SPSS, 2018)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,892. Hal ini menunjukkan bahwa 89,2 % variasi dari variabel sistem pengendalian internal pemerintah dapat dijelaskan oleh variabel - variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi. Kemudian sisanya sebesar 10,8 % ini dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Substruktur_2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,969 ^a	0,939	0,936	1,980

a. *Predictors: (Constant)*, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. *Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*

Sumber: *Output SPSS, 2018.*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,936. Hal ini menunjukkan bahwa 93,6 % variasi dari variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat dijelaskan oleh variabel - variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan

teknologi informasi dan sistem pengendalian internal pemerintah. Kemudian sisanya sebesar 6,4 % ini dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).

Uji F dipakai untuk membuktikan apakah variabel - variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikan kurang dari 0,05, maka H_a diterima atau H_0 ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih dari 0,05, maka H_a ditolak atau H_0 diterima (Ghozali, 2009).

Tabel 4.14

Hasil Uji F Substruktur_1

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	4161,223	2	2080,611	244,210	0,000 ^b
<i>Residual</i>	485,627	57	8,520		
<i>Total</i>	4646,850	59			

a. *Dependent Variable:* Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

b. *Predictors:* (*Constant*), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber: *Output SPSS*, 2018.

Berdasarkan tabel 4.14 Di atas dapat dilihat bahwa terdapat hasil dari nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa hipotesis terdukung. Kemudian dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel pada substruktur_1 yaitu kualitas sumber daya manusia dan

pemanfaatan teknologi informasi dapat menjelaskan variasi variabel sistem pengendalian internal pemerintah.

Tabel 4.15

Hasil Uji F Substruktur_2

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
<i>Regression</i>	3375,369	3	1125,123	287,072	0,000 ^b
<i>Residual</i>	219,481	56	3,919		
<i>Total</i>	3594,850	59			

c. *Dependent Variable:* Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

d. *Predictors:* (*Constant*), Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber: *Output SPSS*, 2018.

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa terdapat hasil dari nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa hipotesis terdukung. Kemudian dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel pada substruktur_2 yaitu kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian internal pemerintah dapat menjelaskan variasi variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas pada variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0

diterima atau H_a ditolak. Demikian juga sebaliknya, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009).

Tabel 4.16

Hasil Uji t Regresi Substruktur_1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,665	1,115		5,081	0,000
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,593	0,089	0,648	6,675	0,000
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,377	0,114	0,320	3,295	0,002

a. *Dependent Variable:* Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Sumber: *Output SPSS*, 2018.

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji t regresi substruktur_1 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,000 dan variabel pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,002 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan pada sistem pengendalian internal pemerintah.

Tabel 4.17

Hasil Uji t Regresi Substruktur_2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,322	0,911		2,548	0,014
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,189	0,080	0,235	2,350	0,022
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,178	0,085	0,171	2,097	0,041
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	0,515	0,090	0,586	5,736	0,000

a. *Dependent Variable*: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber: *Output SPSS*, 2018.

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji t regresi substruktur_2 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,022, variabel pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,041 dan variabel sistem pengendalian internal pemerintah sebesar 0,000 yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian internal pemerintah memiliki pengaruh yang signifikan pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan pengujian hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t di atas tersebut dapat menjadi acuan untuk digunakan dalam menguji hipotesis pada penelitian ini. Hasil dari ke tujuh hipotesis ini bisa dilihat pada uraian berikut ini:

1. Uji hipotesis 1 (H_1).

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji t regresi substruktur_1 menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,593 dan nilai koefisien regresi (B) tersebut bernilai positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima, hal ini berarti kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal pemerintah.

2. Uji hipotesis 2 (H_2).

Terlihat pada tabel 4.16 hasil uji t regresi substruktur_1 yang menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < \alpha 0,05$. Variabel ini juga memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,377 dan nilai koefisien regresi (B) tersebut bernilai positif. Hal ini menandakan jika peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa H_2 diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal pemerintah.

3. Uji hipotesis 3 (H_3).

Berdasarkan pada tabel 4.17 hasil uji t regresi substruktur_2 yang menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai

signifikansi sebesar $0,022 < \alpha 0,05$ dan variabel ini juga memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,189 yang berarti nilai koefisien regresi (B) variabel pemanfaatan teknologi informasi bernilai positif. Hal ini menandakan jika peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa H3 diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka H3 berbunyi kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

4. Uji hipotesis 4 (H₄).

Berdasarkan pada tabel 4.17 hasil uji t regresi substruktur_2 yang menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal pemerintah memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan variabel ini juga memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,515 yang berarti nilai koefisien regresi (B) variabel sistem pengendalian internal pemerintah bernilai positif. Hal ini menandakan jika peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa H4 diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka H4 berbunyi sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

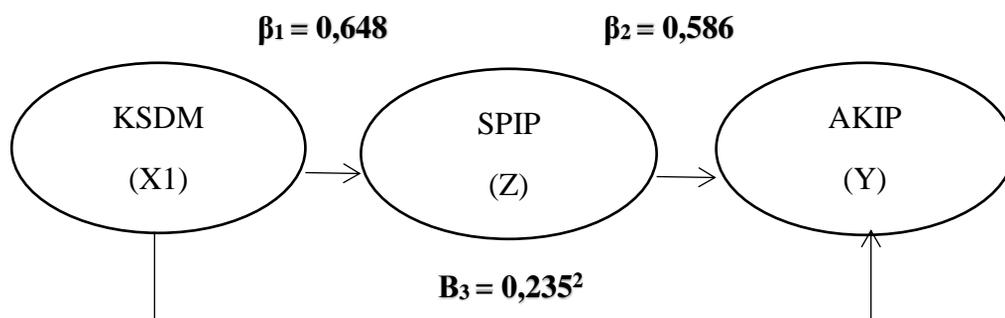
5. Uji hipotesis 5 (H₅).

Terlihat pada tabel 4.17 hasil uji t regresi substruktur_2 yang menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,041 < \alpha 0,05$ dan variabel ini juga memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,178 yang berarti nilai koefisien regresi (B) variabel pemanfaatan teknologi informasi bernilai positif. Hal ini menandakan

jika peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa H5 diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka H5 berbunyi pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

6. Uji hipotesis 6 (H₆).

Pada uji hipotesis 6 ini, akan dilakukan perhitungan untuk menganalisis apakah jalur kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui sistem pengendalian internal pemerintah. Berikut ini merupakan gambar untuk memperlihatkan hasil dari pengujiannya:



Gambar 4.1
Analisis Jalur H6

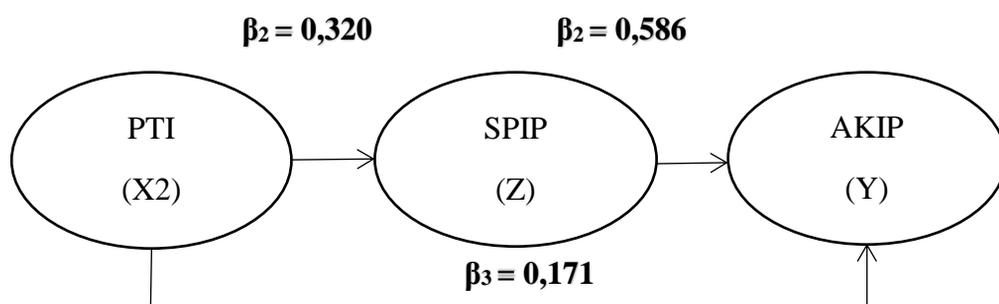
Hasil perhitungan:

$$\begin{array}{rcl}
 (\beta_1 \times \beta_2) & \geq & \beta_3^2 \\
 (0,648 \times 0,586) & \geq & 0,235^2 \\
 \underline{0,380} & \geq & \underline{0,055}
 \end{array}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, telah diuraikan perbandingan nilai *standardized coefficient* untuk variabel kualitas sumber daya manusia ke sistem pengendalian internal pemerintah (β_1) dikalikan dengan variabel dari sistem pengendalian internal pemerintah ke akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (β_2) dan memperoleh hasil dengan nilai sebesar 0,380. Sedangkan untuk nilai variabel dari kualitas sumber daya manusia ke akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dikuadratkan (β_3^2) memperoleh nilai sebesar 0,055. Dengan demikian nilai dari $0,380 > 0,055$ dan dapat ditarik kesimpulan bahwa H_6 diterima dan berbunyi kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui sistem pengendalian internal pemerintah.

7. Uji hipotesis 7 (H_7).

Pada uji hipotesis 7 ini, akan dilakukan perhitungan untuk menganalisis apakah jalur pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui sistem pengendalian internal pemerintah. Berikut ini merupakan gambar untuk memperlihatkan hasil dari pengujiannya:



Gambar 4.2
Analisis Jalur H7

Hasil perhitungan:

$$\begin{array}{rcl}
 (\beta_1 \times \beta_2) & \geq & \beta_3^2 \\
 (0,320 \times 0,586) & \geq & 0,171^2 \\
 \underline{0,188} & \geq & \underline{0,030}
 \end{array}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, telah diuraikan perbandingan nilai *standardized coefficient* untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi ke sistem pengendalian internal pemerintah (β_1) dikalikan dengan variabel dari sistem pengendalian internal pemerintah ke akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (β_2) dan memperoleh hasil dengan nilai sebesar 0,188. Sedangkan untuk nilai variabel dari pemanfaatan teknologi informasi ke akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dikuadratkan (β_3^2) memperoleh nilai sebesar 0,030. Dengan demikian nilai dari $0,188 > 0,030$ dan dapat ditarik kesimpulan bahwa H7 diterima dan berbunyi pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui sistem pengendalian internal pemerintah.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan sistem pengendalian internal pemerintah sebagai

variabel intervening pada SKPD-SKPD di Kabupaten Barito Utara, Provinsi Kalimantan Tengah. Merujuk pada hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan data yang sudah diolah dapat menunjukkan bahwa seluruh hipotesis terdukung. Berikut ini adalah penjelasan satu per satu dari hasil hipotesis yang telah diuji:

1. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Sistem pengendalian internal tidak akan bisa bergerak dan berkembang, apabila didalam organisasi tidak memiliki sumber daya manusia untuk mengelolanya. Tidak hanya terbatas pada itu saja, sumber daya manusia yang akan mengelola sistem pengendalian internal pemerintah juga harus memiliki kualitas yang memadai agar mampu memahami situasi dan kondisi yang ada di organisasi pemerintah akan sistem tersebut dapat disesuaikan. Karna sumber daya manusia yang tidak mempunyai kualitas sama saja organisasi tersebut tidak mempunyai sumber daya manusia.

Dengan menggunakan teori ESDM untuk menguatkan hipotesis ini, dimana teori ESDM itu menyebutkan jika instansi pemerintah akan mencapai akuntabilitas kinerja apabila jika digerakkan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, berarti sumber daya manusia itu mempunyai kualitas yang diinginkan oleh instansi pemerintah.

Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan sistem pengendalian internal pemerintah, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013), yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengendalian internal

pemerintah karena jika sumber daya manusia yang menggerakkan suatu sistem pengendalian internal pada suatu instansi itu berkualitas, maka akan terciptalah suatu sistem yang baik untuk meminimalisir terjadi kesalahan ataupun kecurangan.

Hal demikian juga dinyatakan dalam penelitian Dewi *et al* (2015). Jika sumber daya manusia itu semakin berkualitas, maka semakin berkualitas juga sistem pengendalian internal pemerintah yang dikelola. Penelitian selanjutnya oleh Chintya (2015) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengendalian internal pemerintah.

Pada intinya, dalam memaksimalkan sistem pengendalian internal pemerintah, jelas dibutuhkan objek-objek untuk menggerakkannya seperti sumber daya manusia yang berkualitas. Jika sumber daya manusia yang mengelola sistem pengendalian internal pemerintah itu berkualitas, maka sistem tersebut juga menjadi terkendali dengan baik dan bisa meminimalisir kecurangan yang terjadi pada instansi pemerintah. Jadi peneliti menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia itu mempunyai pengaruh terhadap sistem pengendalian internal pemerintah.

2. Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Semakin berkembangnya zaman, maka tidak dapat kita pungkiri bahwa semakin berkembangnya juga teknologi informasi ini. Menurut Williams (2003) dalam Suyanto (2005: 10) menyatakan bahwa teknologi informasi adalah bentuk umum yang mendeskripsikan setiap teknologi yang membantu menghasilkan,

memanipulasi, mengkomunikasikan, menyimpan bahkan menyampaikan informasi.

Dalam menerapkan sistem pengendalian internal pemerintah yang baik, maka organisasi pemerintah membutuhkan yang namanya teknologi informasi sebagai media untuk penerapan sistem pengendalian internal. Dimana teknologi informasi tersebut dapat memudahkan dan mempersingkat pekerjaan yang dilakukan. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, maka sistem pengendalian internal pemerintah menjadi sistem yang canggih dan mudah untuk mengontrol setiap aktivitas yang ada di dalam organisasi.

Apabila sistem pengendalian internal pemerintah terkontrol dengan baik maka akan meminimalisir kecurangan yang bisa saja terjadi. Apabila kecurangan di dalam organisasi dapat diminimalisirkan, secara otomatis tujuan organisasi tersebut akan mudah dicapai. Maka dari itu, peneliti meyakini bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap sistem pengendalian internal pemerintah.

Dalam penurunan hipotesis ini, berpacu pada Peraturan Pemerintah No.56/2005 yang memuat tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah mencantumkan bahwa pemerintah wajib dalam memanfaatkan teknologi informasi oleh pemerintah daerah maupun langsung oleh pemerintah pusat. Berarti setiap instansi pemerintah harus menggunakan teknologi untuk setiap proses kerjanya.

Pada penelitian Rahadi (2007) menyatakan bahwa teknologi informasi sangat berperan dalam peningkatan sistem pengendalian internal pemerintah karena semakin canggih teknologi informasi di suatu instansi maka semakin

canggih juga sistem yang dibuat. Penelitian ini juga mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013), yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi ini berpengaruh signifikan terhadap sistem pengendalian internal pemerintah karena dengan memanfaatkan teknologi informasi ini secara baik dan maksimal maka sistem pengendalian internal pemerintah juga semakin baik dan akan terbentuk sistem yang dijalankan untuk mempermudah pekerjaan.

Hal demikian juga dinyatakan dalam penelitian Dewi *et al* (2015). Jika pemanfaatan teknologi informasi selalu dilakukan untuk kegiatan yang positif maka sistem pengendalian internal pemerintah semakin yang dibentuk juga akan menjadi semakin positif untuk kelangsungan hidup suatu instansi.

3. Hubungan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan teori *coso*, menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan pengendalian aktivitas perusahaan yang dilakukan oleh pimpinan agar tercapainya tujuan secara efisien, yang mana terdiri dari kebijakan dan prosedur. Menurut peneliti, apabila kebijakan dan prosedur dari teori *coso* ini terpenuhi, maka tujuan organisasi juga dapat tercapai. Dalam organisasi apalagi di dalam instansi pemerintah, tercapainya tujuan yang telah ditentukan itu adalah suatu prestasi kinerja yang membanggakan. Tetapi tidak hanya itu saja, kinerja instansi pemerintah tersebut juga akan dapat dipertanggungjawabkan. Maksudnya adalah maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan tercapai.

Dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sangat diperlukan sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) agar penggunaannya

tepat sesuai tujuan dan bebas dari penyalahgunaan oleh kepentingan individu atau kelompok. Jika penerapan SPIP berjalan dengan baik maka kinerja pemerintah daerah akan akuntabel dan transparan, begitu juga sebaliknya jika penerapan SPIP tidak berjalan dengan baik maka akan memungkinkan terjadi penyalahgunaan kekuasaan untuk melakukan penyimpangan.

Untuk hubungan sistem pengendalian internal pemerintah dengan kinerja instansi pemerintah daerah, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013), yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah karena jika sistem pengendalian internal pemerintah semakin baik, maka kinerja pemerintah daerah juga semakin baik. Hal ini dikarenakan sistem pengendalian internal pemerintah dapat meminimalkan penyalahgunaan anggaran. Hal demikian juga dinyatakan dalam penelitian Dewi *et al* (2015). Jika sistem pengendalian internal pemerintah semakin baik, maka kinerja pemerintah daerah juga semakin baik. Hal ini dikarenakan sistem pengendalian internal pemerintah yang dapat meminimalkan penyalahgunaan anggaran dan jabatan atau menghindari terjadinya kecurangan. Penelitian selanjutnya oleh Chintya (2015) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dikarenakan hasil dari pengujian data menunjukkan nilai signifikansi $< \alpha 0,05$.

4. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Dengan berdasarkan teori-teori motivasi, peneliti meyakini bahwa sumber daya manusia yang mempunyai kualitas itu akan bisa memberikan pengaruh yang positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Jika tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas, maka tidak akan ada pula kinerja yang berjalan pada instansi pemerintah daerah. Maksudnya adalah sumber daya manusia yang berkualitas itu sebagai unsur utama yang menjalankan segala aktivitas yang ada di instansi pemerintah, apabila di dalam organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, bisa diyakinkan aktivitas di dalam organisasi tidak dapat berjalan dan apabila aktivitas tidak dapat berjalan maka tidak ada kinerja instansi pemerintah itu tidak dapat dipertanggungjawabkan

Peneliti juga mengembangkan dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Suharto (2012), tentang kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah itu membuahkan hasil dimana kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah karena jika kualitas sumber daya manusianya semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja instansi pemerintahnya. Begitu pula penelitian oleh Dewi *et al* (2015) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah karena sumber daya manusia yang berkualitas itu mampu menjalankan segala aktivitas di instansi pemerintah sehingga dapat mencapai tuntutan akuntabilitas kerjanya.

Penelitian dari Azmi *et al* (2014) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia itu sebagai tolak ukur dalam keberhasilan instansi pemerintah karena jika instansi pemerintah berhasil sama saja dengan tercapainya akuntabilitas kerjanya

sehingga dalam penelitian mereka menyebutkan bahwa kualitas sumber daya manusia itu mampu memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

5. Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sikap/perilaku dalam memakai teknologi guna mencari informasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya. Thomson et.al.(1991) dalam Wijana (2007) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi adalah manfaat yang diinginkan oleh pemakai sistem informasi dalam proses menyelesaikan pekerjaannya. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

Pemanfaatan teknologi informasi memiliki dampak positif yang secara umum adalah terjadi efisiensi waktu dan biaya yang secara jangka panjang akan memberikan keuntungan ekonomis yang sangat tinggi. Jika teknologi informasi yang ada mampu dimanfaatkan secara optimal maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah.

Tidak ada teori khusus untuk mewakilkan pengaruh dari pemanfaatan teknologi informasi ini. Dari pernyataan beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa dengan memanfaatkan teknologi informasi yang berkembang pada saat ini, akan memudahkan segala aktivitas, baik itu aktivitas individu maupun aktivitas di dalam organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, maka seseorang akan dengan mudahnya mendapatkan informasi dari berbagai sumber yang diyakini dapat mempermudah serta mempersingkat pekerjaan.

Terpacu pada penelitian oleh Rahadi (2007) menyatakan bahwa informasi teknologi sangat berperan dalam peningkatan pelayanan di sektor public sehingga memiliki pengaruh yang positif. Penelitian Mardjiono (2009) menghasilkan pengaruh yang positif karena pemanfaatan teknologi informasi oleh pemerintah itu sendiri secara umumnya bisa dikatakan membantu dalam pembentukan *good governance*. Chintya (2010) juga menyimpulkan bahwa pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah karena hasil dari data yang telah diuji menunjukkan hasil signifikansi $< \alpha$, dimana syarat diterimanya sebuah hipotesis adalah jika nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05.

6. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan dimediasi oleh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Berdasarkan teori-teori motivasi tentang kualitas sumber daya manusia dan teori COSO tentang pengendalian internal, maka semuanya akan saling berketerkaitan. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat tercapai apabila di dalam organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menggerakannya. Tidak hanya itu saja, melihat dari kaitan antara teori-teori tersebut peneliti meyakini bahwa sistem pengendalian internal pemerintah mampu memediasi pengaruh dari kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Maksudnya adalah sumber daya manusia yang berkualitas itu berarti mempunyai kemampuan mengelola sistem pengendalian internal pemerintah secara baik dan tepat dengan tujuan untuk

bisa menghasilkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang menjadi tujuan utama organisasi pemerintah.

Menurut peneliti, semakin berkualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi pemerintah, maka dalam membentuk sistem pengendalian internal pemerintah yang baik juga akan semakin mudah sehingga dapat menghasilkan ke-akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Teori yang mendukung hipotesis ini adalah teori *stewardship*

Teori yang mendukung hipotesis ini adalah teori *stewardship*, dimana teori ini menyimpulkan bahwa antara kepuasan dan kesuksesan sebuah organisasi itu mempunyai hubungan yang kuat. Kesuksesan sebuah organisasi itu mencerminkan bagaimana *principals* dan manajemen itu memaksimalkan utilitasnya. Apabila itu diaplikasikan pada instansi pemerintah, artinya pemerintah dan masyarakat sama-sama berkontribusi dalam tercapainya tujuan yang diinginkan. Masyarakat berkontribusi dalam hal aspirasi dan inspirasinya, sedangkan pemerintah berkontribusi dalam hal mewujudkannya.

Dimana dalam mewujudkan tujuan tersebut, instansi pemerintah membutuhkan proses untuk melalui tahapan-tahapan aktivitas yang dijalani, dari perencanaan, pengelolaan, pengendalian, hingga pelaksanaan itu termasuk dalam sub-sub proses/sistem. Kumpulan sub-sub sistem itu disebut dengan sistem pengendalian internal pemerintah. Tidak hanya itu saja, tanpa adanya sumber daya manusia, maka sistem pengendalian internal itupun tidak akan bisa berproses karena tidak ada yang mengelolanya dan harus sumber daya manusia yang berkualitaslah yang mampu mengelola sistem tersebut. Karena kemampuan

sumber daya manusia diletakkan pada bidang yang pas, maka akan memicu keberhasilan organisasi yaitu mencapai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Sumber daya manusia juga berfungsi untuk mempertanggungjawabkan segala aktivitasnya apabila terjadi kegagalan organisasi, maka peneliti menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia itu berpengaruh dalam mencapai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan melalui sub-sub sistem yang telah dibuat oleh sumber daya manusia itu sendiri.

7. Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan dimediasi oleh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Seperti yang kita ketahui, teknologi informasi dapat meringankan serta mempercepat proses pekerjaan. Menurut peneliti antara teknologi informasi, akuntabilitas instansi kinerja pemerintah dan sistem pengendalian internal pemerintah itu memiliki hubungan yang besar.

Dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui sistem pengendalian internal pemerintah tersebut maka tujuan organisasi yaitu mendapatkan ke-akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat tercapai, setidaknya akan bisa meminimalisir terjadinya kecurangan. Semakin baik teknologi informasi maka akan semakin mudah juga tujuan organisasi tercapai ditambah lagi melalui sistem pengendalian internal pemerintah baik maka bisa membuahkan kinerja yang bagus juga pada instansi pemerintah daerah.

Hipotesis ketujuh ini juga dipicu oleh Peraturan Pemerintah No.56/2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah mencantumkan bahwa pemerintah berkewajiban dalam memanfaatkan teknologi informasi oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Berarti setiap instansi pemerintah harus menggunakan teknologi untuk setiap proses kerjanya. Artinya jika pemerintah memanfaatkan teknologi informasi untuk menjalankan segala aktivitasnya, maka pemerintah itu sudah menjadi pemerintah yang taat terhadap peraturan yang berlaku.

Peraturan Pemerintah No.56/2005 itu dikeluarkan bukan tanpa alasan, menurut peneliti guna untuk memudahkan setiap instansi dalam memaksimalkan pekerjaannya sehingga bisa mengeluarkan produk yang diinginkan oleh masyarakat, sehingga tuntutan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan tercapai.