

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DENGAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
PEMERINTAH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Barito Utara)**

DANTY WAHYU SAFITRI
Program Studi Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
dantylukmana@gmail.com

ABSTRACT

This research was aimed at analyze the influence of Human Resources Quality, and Utilization of Information Technology on Performance Accountability of Government Agencies with The Internal Control System of Government as intervening variable. . The subject in this research are the government employees who works in regional work units at North of Barito District. In this research, sample of 30 were selected using total sampling technique. All of questionnaires that had been applied to government employees were return and could be examined using the multiple linear regression model. Analysis tool used in this research is the SPSS.

Based on the analysis that have been made, all the hypothesis are accepted.

Keywords: Human Resources Quality, Utilization of Information Technology, Performance Accountability, and Internal Control System.

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, banyak sekali fenomena ataupun kejadian yang terjadi seiring juga dengan berkembangnya sektor publik yang semakin melesat dengan cepat di Indonesia, apalagi ditambah dengan semakin besarnya tuntutan terhadap akuntabilitas instansi-instansi pemerintah yang masih dalam masa pengembangan atau yang sudah berjalan dengan lancar yang tersebar di Indonesia. Dalam kawasan lingkup organisasi pemerintahan, akuntabilitas suatu instansi sektor publik itu dijadikan sebagai sumber-sumber informasi dari berbagai aktivitas atau kinerja para pemerintah dalam bidang finansial yang berguna untuk memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap laporan tersebut. Akuntabilitasnya suatu organisasi juga dapat mencerminkan bagaimana sebenarnya keadaan organisasi tersebut.

Akuntabilitas itu merupakan sebuah kewajiban yang dilakukan oleh organisasi publik untuk mempertanggungjawabkan kinerja atau tindakannya. Terkait dengan itu, kinerja itu sendiri adalah tingkat tahapan pelaksanaan atau kegiatan yang ingin dicapai dalam proses mewujudkan tujuan organisasi. Maka dari itu. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah sebuah tolak ukur dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dalam melaksanakan kegiatan oleh instansi pemerintah.

Dilansir dari BORNEONEWS (17 Februari 2017), Muara Teweh – Jainal Abidin selaku Sekretaris Daerah (Sekda) di Kabupaten Barito Utara menyebutkan bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) masi berada di posisi dengan peringkat C. “Peringkat buruk itu terjadi karena inkonsistensi dari instansi-instansi pemerintah, banyak catatan dari BPKP, BPK, Inspektorat Provinsi dan Kemenpan terkait dengan inkonsistensi AKIP Kabupaten Barito Utara” ungkapnya, Borneonews – Jumat (17 Februari 2017).

(Sumber:(<http://www.borneonews.co.id/berita/52612-duh-lakip-barito-utara-masih-peringkat-c>).

Jainal Abidin (2017) selaku sekda Barito Utara berkata, kenapa disebut dengan inkonsisten, dikarena program yang sudah tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) itu tidak seimbang dengan apa yang tercantum di Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) instansi pemerintah. Maka dari itu, Jainal mengingatkan instansi pemerintah Kabupaten Barito Utara agar bisa menyeimbangkan DPA dan RKA (Rencana Kerja dan Anggaran) sehingga sesuai dengan RPJMD dan LAKIP kabupaten Barito Utara bisa menjadi lebih baik lagi. “Memang kita akui, tahun ini kita terkendala dengan anggaran apabila harus menyesuaikan program yang telah tertuang dalam RPJMD. Namun diharapkan instansi pemerintah dapat memaksimalkan anggaran yang ada,” harapnya.

Untuk mempertanggungjawabkan segala tugas ataupun fungsinya pada bidang perencanaan pembangunan dan statistik, disusunlah Laporan Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai produk dari Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dilakukan oleh Bappeda Kabupaten Barito Utara atas berdasarkan pada Peraturan Presiden No.29/2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.53/2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Pelaporan Kinerja dan Tata cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) adalah dokumen yang menggambarkan tentang pencapaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang tersusun dan akan dipublikasikan secara sistematis dan melembaga. LAKIP mempunyai fungsi bagi instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien, dan responsif terhadap masyarakat, sehingga menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan sehingga bisa menjaga terpeliharanya kepercayaan dari masyarakat.

Pada intinya, instansi-instansi pemerintah di Kabupaten Barito Utara itu sendiri belum bisa memaksimalkan kinerja mereka sebagai subyek yang memberikan pelayanan terhadap para masyarakat. Dikutip dari website resmi Barito Utara (<https://barutkab.bps.go.id/>) untuk beberapa tahun terakhir ini, tingkat pengangguran di Kabupaten Barito Utara masih terbilang cukup tinggi, banyak orang yang masih kurang mampu untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya dikarenakan tidak mempunyai pekerjaan, dan itu menandakan bahwa instansi-instansi pemerintah belum bisa secara maksimal untuk menyediakan lahan pekerjaan untuk orang-orang yang

masih belum mempunyai pekerjaan. Dengan demikian para pemerintah belum bisa mencapai akuntabilitas kinerja yang diinginkan masyarakat.

Variabel-variabel pada penelitian kali ini diambil berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya yaitu oleh Putri (2013) dan Chintya (2015) dimana penelitian-penelitian tersebut sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian ini. Tetapi penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, dimana variabel independennya adalah Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi, lalu menambahkan variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai variabel dependen. Biasanya Sistem Pengendalian Internal di jadikan sebagai variabel independen, tetapi kali ini menjadikan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah sebagai variabel interveningnya. Peneliti menyimpulkan bahwa dengan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) serta Sistem Pengendalian Internal Pemerintah mampu memediasi pengaruh antar variabel tersebut.

B. PENURUNAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Pengendalian Internal 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. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis pertamanya yang berbunyi:

H₁: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

2. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

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. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis keduanya yang berbunyi:

H₂: *Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Sistem Pengendalian Internal Pemerintah*

3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

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. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis keempatnya yang berbunyi:

H₃: Sistem Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

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. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis ketiganya yang berbunyi:

H₄: Sistem Pengendalian Internal Pemerintah berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

5. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

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 nilai signifikansi $< \alpha 0,05$. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis kelima yang berbunyi:

H₅: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

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

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 dari itu, 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. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti menurunkan hipotesis keenamnya yang berbunyi:

H₆: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan dimediasi oleh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

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

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. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti menurunkan hipotesis ketujuh yang berbunyi:

H₇: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan dimediasi oleh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

3. METODE PENELITIAN

a. Objek/Subjek Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada SKPD yang ada di Kabupaten Barito Utara, Provinsi Kalimantan Tengah. Untuk responden pada penelitian kali ini adalah PNS yang bekerja di SKPD di daerah Kabupaten Barito Utara atau lebih tepatnya adalah kepala bagian dan bendahara bidang keuangan.

b. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer karena data yang digunakan bersumber dari kuesioner yang disebarakan kepada responden. Data pada penelitian ini termasuk dalam golongan data kuantitatif karena menggunakan skala *likert* lima poin untuk mengukur setiap item pada variabel yang sudah ditentukan dalam kuesioner.

c. Teknik Pengumpulan Sampel

Teknik pengambilan sampel dari penelitian kali ini adalah menggunakan *total sampling*, dimana itu adalah teknik pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasinya (Sugiyono, 2007). Alasan menggunakan total sampling adalah jumlah populasi yang berada di Kabupaten Barito Utara itu kurang dari 100 sampel. Menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian kali ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan melalui pos, email atau mendatangi langsung SKPD yang ada di Kabupaten Barito Utara. Kuesioner tersebut berisi *item-item* pertanyaan atau pernyataan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian internal pemerintah, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Uji hipotesis 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 1

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 2

Hasil Uji t Regresi Substruktur_2

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	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 H2 diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal pemerintah.

3. Uji hipotesis 3 (H₃).

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

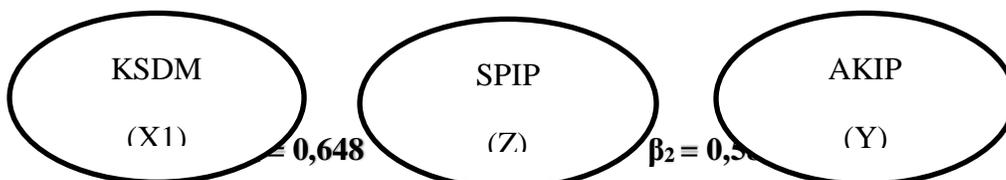
pemerintah berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

5. Uji hipotesis 5 (H_5).

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 H_5 diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka H_5 berbunyi pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

6. Uji hipotesis 6 (H_6).

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 1
Analisis Jalur H6

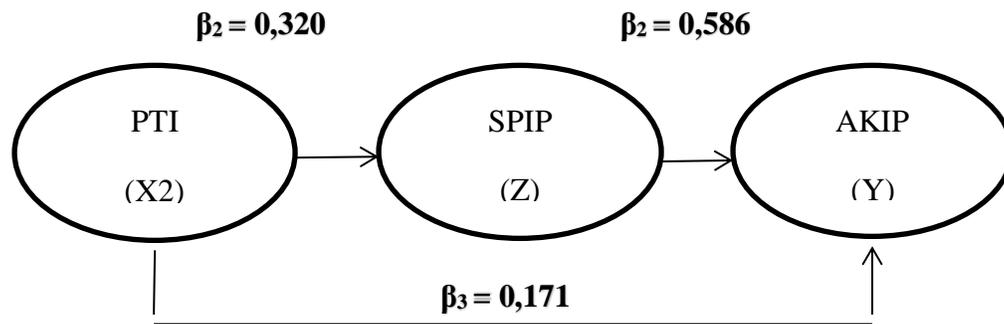
Hasil perhitungan:

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

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 H6 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.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan.

- a. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal pemerintah.
- b. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal pemerintah.
- c. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- d. Sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- e. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

- f. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui sistem pengendalian internal pemerintah.
- g. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui sistem pengendalian internal pemerintah.

2. Saran.

- a. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas cakupan subyek penelitiannya, untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan dapat menggambarkan hasil yang lebih maksimal dan dapat menggambarkan keadaan yang lebih nyata.
- b. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel yang lain selain kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian internal pemerintah dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- c. Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan metode penelitian yang lain dan tidak terpaku hanya pada metode penyebaran kuesioner saja, seperti contohnya dengan melakukan wawancara singkat.
- d. Penelitian selanjutnya di harap bisa mencakup lebih banyak responden di setiap sampel yang diteliti.
- e. Penelitian selanjutnya juga di harapkan mengganti sampel penelitian lain seperti rumah sakit, puskesmas ataupun perusahaan jasa lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albarda. 2006. *Strategi Implementasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Untuk Tata Kelola Organisasi (IT – Governance)*. Prosiding Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi Untuk Indonesia. 3 – 4 Mei 2006. Institut Teknologi Bandung. Hal 52 – 56.
- Andriani. W. 2010. *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan)* Jurnal Akuntansi & Manajemen, Vol 5 – No. 1. Juni 2010. ISSN 1858-3687. Hal 69-80.
- B. Uno, Prof. Dr. Hamzah, M.Pd., Nina Lamatenggo, S.E., M.Pd. 2011. *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Chintya Irine. 2010. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok*. Studi Kasus Kota Solok. Universitas Negeri Padang
- Edi, W. S., Trisna, N. H. & Sujana E. 2014. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah*. Daerah Kabupaten Buleleng.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair et al, 2010. *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999. *Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.

- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik, Edisi II*, penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2006. *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance*. Jurnal Akuntansi Pemerintah, Vol. 2 No. 1, Hal. 1-17.
- Mardjiono, Didik Eko. 2009. *Analisis Pengaruh kepemimpinan, Pemanfaatan TI dan Implementasi Struktur Organisasi yang Terdesentralisasi terhadap Kinerja Organisasi. Studi pada RSUD Kab. Temanggung*. Jurnal Universitas Padjajaran
- Prasojo, Lantip Diat dan Riyanto. 2011. *Teknologi Informasi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putri, G. Y. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Intren Pemerintah (SPIP) terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)*. Skripsi. Universitas Negeri Padang, Padang.
- Rahadi Dedi Rianto. 2007. *Peranan Teknologi Informasi dalam peningkatan pelayanan di sector publik*. Seminar Nasional Teknologi. Yogyakarta.
- Suharto, A. A. 2012. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri*. Kediri: Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1, Nomor 3. Universitas Kediri.
- Warsita, Bambang. 2008. *Teknologi Pembelajaran: Landasan & Aplikasinya*. Jakarta: Rineka.
- Yadi, Suriadinata. 2001. *Penelitian Pemanfaatan TI dan Komunikasi oleh UKM Eksportir di Indonesia*. www.pegasus.com