

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KUALITAS ANGGARAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN
DAERAH DIMEDIASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
DAERAH PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PANGKAJENE
DAN KEPULAUAN**

TESIS

ARISAL HASAN

NIM : 4619104052



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Magister

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2022

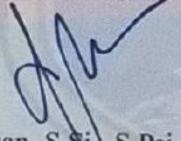
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi Sistem Informasi Manajemen Daerah Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2. Nama Mahasiswa : Arisal Hasan
3. NIM. : 4619104052
4. Program Studi : Manajemen

Menyetujui

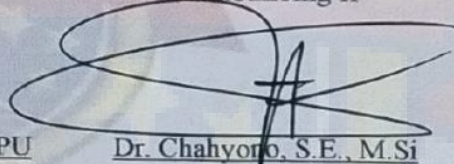
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., S.E., M.M, IPU

Pembimbing II



Dr. Chahyoro, S.E., M.Si

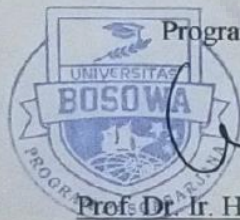
Mengetahui :

Direktur

Ketua

Program Pascasarjana

Program Studi Manajemen



Prof. Dr. Ir. H. A. Muhibuddin, MS

Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., S.E., M.M, IPU.

HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari/ Tanggal :

Tesis atas nama : ARISAL HASAN

NIM : 4619104052

Telah diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Manajemen

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., S.E., M.M, IPU (.....)

Sekretaris : Dr. Chahyono, S.E., M.Si (.....)

Anggota Penguji : 1. Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si (.....)

2. Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si (.....)

Makassar,

2022

Direktur Pascasarjana,

Prof. Dr. Ir. H. A. Muhibuddin, MS

NIDN: 0005086301

PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, untuk memperoleh gelar Akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia tesis ini di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.2 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Agustus 2022

Mahasiswa



ARISAL HASAN

NIM : 4619104052

RIWAYAT PENULIS



PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wataalah (SWT) atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul : “ Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi Sistem Informasi Manajemen Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”.

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Manajemen pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar. Di dalam proses penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H.A. Muhibuddin, MS selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar. yang telah memberikan dukungan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
2. Bapak Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM, IPU selaku Ketua Program Studi Manajemen Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan arahan mulai dari awal sebelum seminar proposal hingga selesainya penyusunan tesis.
3. Para Dosen yang telah membagi ilmunya kepada penulis selama dalam perkuliahan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Bosowa

Makassar yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis selama dalam perkuliahan hingga selesainya penyusunan tesis ini.

4. Bapak Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM, IPU., selaku pembimbing I dan bapak Dr. Chahyono, SE., M.Si. selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
5. Ucapan terima kasih Kepada Kepala Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan beserta staf yang telah berpartisipasi dalam memberikan data-data dan pengisian kuesioner yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.
6. Kupersembahkan tesis ini kepada Kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungannya baik berupa materil maupun spritual sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Buat Istri tercinta dan Anak-anak tersayang yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Universitas Bosowa, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga
8. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, serta junior dan senior, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.
9. Pegawai Perpustakaan, karyawan fotocopy, dan semua pihak yang terlibat tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu terima kasih atas bantuannya yang tidak ternilai, semoga Allah memberikan rahmat-Nya kepada kita semua.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan. Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen Universitas Bosowa Makassar serta dapat bermanfaat bagi para pembaca. Amin yaa rabbal alamin.

Makassar, Agustus 2022

Arisal Hasan
4619104052



UNIVERSITAS
BOSOWA

ABSTRAK

Arisal Hasan. 4619104052. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi Sistem Informasi Manajemen Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (dibimbing oleh Lukman Setiawan dan Chahyono).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap sistem informasi Manajemen Daerah dan kinerja keuangan pemerintah daerah pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen pemerintah terhadap kinerja keuangan daerah, serta untuk menganalisis sistem informasi Manajemen Daerah dalam memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan mengambil populasi yakni pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah sebanyak 107 orang pegawai dengan menggunakan rumus Slovin maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 84 orang pegawai. dengan teknik penarikan sampel purposive sampling. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi manajemen daerah dan kinerja keuangan pemerintah daerah, sistem informasi manajemen daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan daerah, dari hasil uji mediasi diperoleh temuan bahwa sistem informasi manajemen daerah dapat memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata kunci : kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran, sistem informasi manajemen daerah, dan kinerja keuangan daerah

ABSTRACT

Arisal Hasan. 4619104052. *The Influence of Human Resources Quality and Budget Quality on Regional Financial Performance Mediated by Regional Management Information Systems at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regency (supervised by Lukman Setiawan and Chahyono).*

This study aims to analyze the influence of the quality of human resources and budget quality on the Regional Management information system and the financial performance of the local government at the Regional Secretariat of Pangkajene and Islands Regency, to analyze the effect of the government management information system on regional financial performance, as well as to analyze the Management information system. Regions in mediating the influence of the quality of human resources and budget quality on regional financial performance. This research is a quantitative research, by taking a population of 107 employees at the Regional Secretariat Office of Pangkajene and Islands Regency using the Slovin formula, the total sample size is 84 employees. using purposive sampling technique. The technique of collecting data is through distributing questionnaires with data analysis techniques using path analysis. The results of the study found that the quality of human resources and budget quality had a positive and significant effect on regional management information systems and local government financial performance, regional management information systems had a positive and significant effect on regional financial performance. can mediate the influence of the quality of human resources and budget quality on regional financial performance at the Regional Secretariat Office of Pangkajene and Islands Regency.

Keywords: Human resource quality, budget quality, regional management information system, and regional financial performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
RIWAYAT PENULIS	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Lingkup Penelitian	9
F. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	13
A. Deskripsi Teori	13
1. Teori TAM	13
2. Theory of Reasoned Action (Teori Tindakan Beralasan)	14
3. <i>Theory of Planned Behaviour</i> (TPB)	14
4. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
a. Pengertian Manajemen	17
b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	23

d. Kualitas Sumber Daya Manusia	27
e. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	36
5. Kualitas Anggaran	40
a. Pengertian Anggaran	40
b. Jenis-Jenis Anggaran	42
c. Kualitas Anggaran	46
d. Indikator Kualitas Anggaran	48
6. Kinerja Keuangan Daerah	49
a. Pengertian Kinerja Keuangan Daerah	49
b. Pengukuran Kinerja Keuangan Daerah	51
c. Indikator Kinerja Keuangan Daerah	54
7. Sistem Informasi Manajemen Daerah	55
a. Pengertian Sistem Informasi Manajemen Daerah	55
b. Tujuan dan Manfaat Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)	58
c. Indikator Sistem Informasi Manajemen Daerah	61
B. Penelitian Terdahulu	62
C. Kerangka Pikir	68
D. Hipotesis Penelitian	76
BAB III METODE PENELITIAN	79
A. Jenis Penelitian	79
B. Lokasi Penelitian	79
C. Populasi Dan Sampel	79
D. Instrumen Penelitian	80
E. Variabel Penelitian	81
F. Jenis dan Sumber Data	82
G. Teknik Pengumpulan Data	83
H. Teknik Analisis Data	84
I. Definisi Operasional	91

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	93
A.	Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	93
1.	Sejarah Berdirinya Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	93
2.	Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan	95
3.	Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	95
B.	Hasil Penelitian	101
1.	Karakteristik Identitas Responden	101
2.	Analisis Indeks Jawaban Responden atas Variabel Penelitian	107
3.	Uji Instrumen Penelitian	115
4.	Uji Asumsi Klasik	118
5.	Analisis Persamaan Regresi Berganda	122
6.	Analisis Jalur (Path Analysis).....	129
C.	Pembahasan Hasil Penelitian	138
1.	Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap Sistem Informasi Manajemen Daerah pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.....	138
2.	Pengaruh kualitas anggaran terhadap Sistem Informasi Manajemen Daerah pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	140
3.	Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	141
4.	Pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	142
5.	Pengaruh sistem informasi Manajemen daerah terhadap kinerja keuangan daerah	143

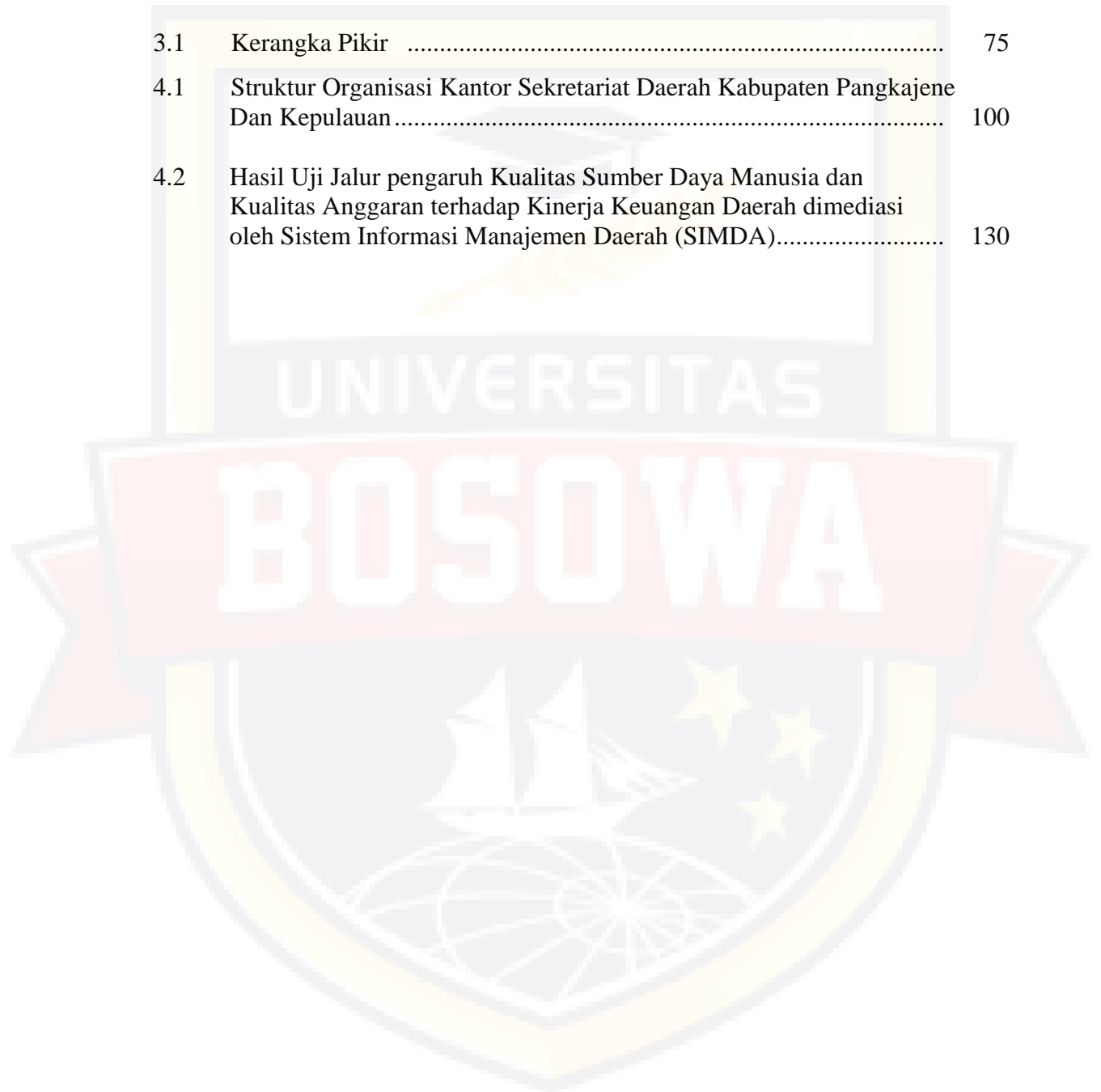
6.	Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	145
7.	Pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	146
BAB V	PENUTUP.....	147
A.	Simpulan	147
B.	Saran-saran	149
DAFTAR PUSTAKA	151
LAMPIRAN	156

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Definisi Operasional Variabel	92
4.1 Identitas Responden berdasarkan Umur	102
4.2 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	103
4.3 Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	104
4.4 Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	105
4.5 Identitas Responden berdasarkan Golongan	106
4.6 Identitas Responden berdasarkan Status	107
4.7 Deskripsi tanggapan responden mengenai Kualitas SDM	108
4.8 Deskripsi tanggapan responden mengenai Kualitas Anggaran	110
4.9 Deskripsi tanggapan responden mengenai Sistem Informasi Manajemen Daerah	112
4.10 Deskripsi tanggapan responden mengenai Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah	113
4.11 Uji Validitas Butir Pernyataan dari Masing-Masing Variabel Penelitian	116
4.12 Hasil Uji Reliabilitas	118
4.13 Uji Normalitas dengan metode <i>Kolmogorov Smirnov-Test</i>	119
4.14 Nilai <i>Tolerance</i> dan Nilai VIF	120
4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas	122
4.16 Hasil Olahan Data Regresi (Model 1)	123
4.17 Hasil Olahan Data Persamaan Regresi (Model 2)	126
4.18 Hasil uji Jalur Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh Kualitas SDM, Kualitas Anggaran melalui SIMDA terhadap kinerja keuangan daerah	134
4.19 Hasil Uji Sobel Test secara Online Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Keuangan Daerah melalui Sistem Informasi Manajemen Daerah	135
4.20 Hasil Uji Sobel Test secara Online Pengaruh Kualitas Anggaran melalui Sistem Informasi Manajemen Daerah	136
4.21 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian dalam Uji Jalur (<i>Path Analysis</i>)	137

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1 Kerangka Pikir	75
4.1 Struktur Organisasi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan.....	100
4.2 Hasil Uji Jalur pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran terhadap Kinerja Keuangan Daerah dimediasi oleh Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA).....	130



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi sektor publik khususnya organisasi pemerintahan merupakan entitas yang memiliki kewajiban untuk menyampaikan laporan keuangannya kepada publik. Pemerintah adalah sebuah organisasi sektor publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dan merupakan pendorong serta fasilitator dalam keberhasilan pembangunan di suatu daerah (Inayah, Hakiki, dan Relasari, 2016). Berkaitan dengan hal tersebut, maka untuk mengukur tingkat pencapaian atas rencana yang ditetapkan dengan sasaran yang ingin dicapai, perlu dilakukan evaluasi atas kinerja keuangan.

Kinerja keuangan adalah suatu ukuran dari pengelolaan keuangan organisasi dikaitkan dengan pusat pertanggungjawaban. Menurut Mahsun (2017:25) kinerja keuangan pemerintah daerah adalah :

gambaran mengenai tingkat pencapaian pengelolaan keuangan atas pelaksanaan suatu kegiatan program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi pemerintah daerah, yang meliputi penerimaan dan belanja daerah dengan menggunakan sistem keuangan yang ditetapkan melalui suatu kebijakan atau ketentuan perundang-undangan selama satu periode anggaran.

Pengelolaan keuangan daerah sangat menentukan kinerja keuangan yang dicapai pemerintah daerah, sehingga perlu penerapan sistem informasi manajemen daerah untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen. Hal ini terkait dengan pendapat Djaja (2019:217), menyatakan bahwa Aplikasi SIMDA merupakan aplikasi database yang bertujuan

untuk mempermudah pengelolaan keuangan daerah di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Aplikasi SIMDA merupakan alat yang dikembangkan dengan tujuan untuk membantu pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan secara efektif dan efisien sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penggunaan aplikasi ini sangat diharapkan dapat membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan pengelolaan keuangan daerah dengan baik dan menyajikan laporan keuangan dengan wajar.

Untuk meningkatkan kinerja keuangan daerah dan sistem informasi manajemen daerah maka perlunya diperhatikan mengenai masalah kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah sebagaimana dikemukakan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2018 : 83) bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan aspek penting baik dalam organisasi maupun organisasi publik. Pemeliharaan kualitas menjadi agenda pokok dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang baik serta memberikan kepuasan kepada masyarakat. Hasil penelitian Riawan (2016) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.

Selain itu kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap sistem informasi manajemen daerah, sebagaimana penelitian Siregar (2019) menunjukkan bahwa variabel Kualitas SDM berpengaruh terhadap system informasi Daerah. Ini berarti bahwa dengan adanya kualitas yang baik maka akan berpengaruh terhadap terlaksananya sistem informasi manajemen daerah.

Kemudian kualitas anggaran berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah, dimana menurut Halim (2016:235) bahwa kualitas anggaran merupakan suatu rencana yang disusun secara sistematis dalam bentuk angka dan dinyatakan dalam unit moneter yang meliputi seluruh kegiatan organisasi untuk jangka waktu (periode tertentu dimasa yang akan datang). Anggaran merupakan kegiatan yang direpresentasikan dalam bentuk rencana perolehan pendapatan dan belanja dalam satuan moneter. Dalam bentuk sederhana, anggaran merupakan suatu dokumen yang menggambarkan kondisi keuangan dari suatu organisasi yang meliputi informasi mengenai pendapatan, belanja dan aktivitas. Anggaran merupakan alat manajemen yang sangat bermanfaat bagi manajemen dalam melaksanakan dan mengendalikan organisasi agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian (Qi, 2010) dan (Silva & Jayamaha, 2012) dan (Riawan, 2016) menunjukkan bahwa kualitas anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

Kemudian kualitas anggaran berpengaruh terhadap sistem informasi manajemen daerah, Kren (1997) menyatakan bahwa suatu organisasi memerlukan keberadaan sistem informasi yang relevan, tepat dan akurat sehingga dapat digunakan dalam mengambil keputusan. Sistem informasi manajemen tidak hanya menyajikan fungsi keputusan manajemen dengan menyediakan informasi untuk mengurangi kondisi ketidakpastian (*uncertainty environment*), namun juga memungkinkan pembuat keputusan untuk meningkatkan berbagai alternatif pilihan tindakan mereka dengan kualitas informasi yang lebih baik. Penelitian Dharma, Sitti (2015) dan Siregar (2019) menemukan bahwa variabel kualitas anggaran

berpengaruhi positif dan signifikan terhadap sistem informasi Manajemen daerah. Penelitian ini mengambil variabel mediasi yakni sistem informasi manajemen daerah yang bertujuan untuk mengetahui apakah SIMDA dapat memediasi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian Siregar (2019) hasil temuan bahwa sistem informasi manajemen daerah tidak dapat memediasi pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah. Kemudian penelitian Riswan (2019) hasil penelitian bahwa sistem informasi manajemen daerah tidak dapat memediasi pengaruh antara kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah. Hal ini disebabkan karena sistem informasi manajemen daerah mempunyai pengaruh tidak lebih besar dibandingkan pengaruh langsung dari kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran. Sistem informasi pemerintahan daerah bukan memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah. Pentingnya Sistem informasi pemerintahan daerah dalam pengelolaan keuangan daerah dimana Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dapat menghasilkan informasi yang akurat, membantu keberhasilan pengelolaan keuangan, serta memiliki kemanfaatan yang baik dalam memproses data sehingga dapat menciptakan tata kelola keuangan secara ekonomis, efisien dan efektif bila dibandingkan dengan cara manual.

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, sebagai instansi yang bergerak di bidang pemerintahan dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Daerah, Sekretariat Daerah mempunyai tugas melaksanakan sebagian administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan,

kerumahtanggaan dan urusan lainnya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, maka dituntut kinerja keuangan daerah, namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa pegawai ASN belum melaksanakan tugas sesuai tupoksinya masing-masing, penguasaan teknologi dari ASN yang masih lemah, penempatan ASN yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, besaran anggaran yang tidak sesuai dengan jumlah kegiatan, adanya efisiensi anggaran pada tahun anggaran berjalan, perencanaan yang masih menggunakan kegiatan tahun sebelumnya, hilangnya beberapa mata anggaran di DPA, seperti : honor kegiatan yang dihilangkan sehingga dapat mengurangi tingkat kinerja dari aparat. Permasalahan lainnya adalah regulasi dan sistem manajemen keuangan yang sering berubah, kurangnya sistem informasi manajemen SDM, hal ini dapat dilihat dari sistem ceklok (*finger*) yang berlaku pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dalam melakukan pengukuran kinerja, dimana banyak ASN yang hanya pergi ceklok pagi terus tidak melaksanakan tupoksinya, dan baru ke kantor kembali setelah mau ceklok sore (pulang kantor). Sehingga dengan adanya permasalahan tersebut di atas maka berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul : **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi Sistem Informasi Manajemen Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2. Apakah kualitas anggaran berpengaruh terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
4. Apakah kualitas anggaran berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Apakah sistem informasi manajemen daerah berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
6. Apakah Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Memediasi Pengaruh Kualitas Sumber daya manusia Terhadap Kinerja Keuangan Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
7. Apakah Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Memediasi Pengaruh Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2. Untuk menganalisis pengaruh Kualitas anggaran terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
4. Untuk menganalisis pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen daerah terhadap kinerja keuangan daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
6. Untuk menganalisis apakah Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Memediasi Pengaruh Kualitas Sumber daya manusia Terhadap Kinerja Keuangan Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
7. Untuk menganalisis apakah Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Memediasi Pengaruh Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini terdiri dari dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pentingnya kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi sistem informasi manajemen daerah melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh di bangku perkuliahan dan mengaplikasikannya ke dalam teori penelitian sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah yang dimediasi dengan sistem informasi manajemen daerah

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan model mengenai kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi sistem informasi manajemen daerah sehingga dapat menjadi masukan bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar atau sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengangkat topik penelitian yang sama dengan yang peneliti lakukan.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian lapangan yakni dilakukan dengan melakukan survei kepada pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini hanya mencakup pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia, kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi dengan sistem informasi manajemen daerah dengan indikator bagaimana kemampuan dari pegawai (ASN) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pegawai seperti pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, pengelolaan SDM, perencanaan anggaran, sasaran dan pelaksanaan anggaran, evaluasi anggaran, kinerja keuangan daerah dan sistem informasi manajemen daerah yang akurat, tepat waktu, relevan dan berkualitas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun dalam 5 bab, dimana di tiap bab tersebut akan dibagi lagi menjadi sub-bab yang akan dibahas secara terperinci. Berikut merupakan sistematika dari masing-masing bab dan keterangan singkatnya :

Bab I PENDAHULUAN

Pada bab pertama akan dibahas tentang gambaran umum penelitian, diantaranya latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian baik secara teoritis dan praktis, lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab kedua merupakan tinjauan pustaka yang terdiri dari teori-teori dasar yang menjadi acuan dan teori-teori pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ketiga metode penelitian menguraikan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data, tehnik analisis data, definisi operasional.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat menguraikan deskripsi karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian instrument penelitian, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis *Path* (Analisis Jalur), Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Uji Parsial (Uji Statistik t), Uji Simultan (Uji Statistik F), Koefisien Determinasi (R^2), Uji Sobel (kriteria dari mediasi) serta pembahasan

Bab V SIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima berisikan kesimpulan atau hasil analisis dan saran yang dianggap berguna bagi organisasi. Kesimpulan menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan sedangkan saran merupakan himbauan kepada pembaca atau instansi terkait agar saran yang dipaparkan dapat memberi pengetahuan dan manfaat yang berguna.



BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Teori TAM

Technology Acceptance Model yang selanjutnya disebut TAM merupakan salah satu teori adaptasi dari TRA (Theory of Reasoned Action) yang sebelumnya telah diperkenalkan oleh Ajzen dan Fishbein pada tahun 1980 dan diusulkan oleh Davis pada tahun 1989. TRA merupakan sebuah teori yang menjelaskan sebuah perilaku dilakukan karena individu mempunyai kemauan atau niat untuk melakukan terkait kegiatan yang akan dilakukan atas kemauan sendiri. TAM menjelaskan suatu hubungan sebab akibat antara suatu keyakinan (manfaat suatu sistem informasi dan kemudahan penggunaannya) serta perilaku, keperluan dan pengguna suatu sistem informasi. TAM bertujuan untuk menjelaskan dan memperkirakan penerimaan pengguna terhadap suatu sistem informasi.

TAM menggunakan TRA sebagai dasar teoritikal untuk menspesifikasi hubungan kausal antara dua kunci kepercayaan (*belief*) yaitu persepsi manfaat (*Perceived Usefulness*) dan persepsi kemudahan penggunaan (*Perceived Ease of Use*). Model TAM dapat digunakan untuk memprediksi dan juga dapat menjelaskan perilaku penerimaan terhadap suatu sistem teknologi informasi. Model TAM banyak digunakan dan dimodifikasi dalam penelitian-penelitian terkait perilaku penerimaan teknologi saat ini.

Tujuan utama dari TAM sesungguhnya adalah untuk memberikan dasar langkah dari dampak suatu faktor eksternal pada kepercayaan intern (*internal*

beliefs), sikap (*attitude*) dan niat (*intention*). TAM dirancang untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara mengidentifikasi beberapa variabel dasar yang disarankan pada penelitian sebelumnya yang setuju dengan faktor-faktor yang memengaruhi secara *cognitif* dan *affectif* pada penerimaan komputer (*computer acceptance*) dan menggunakan TRA sebagai dasar teoritikal untuk menentukan model hubungan variabel penelitian.

TAM adalah model perilaku pemanfaatan teknologi informasi dalam literatur sistem informasi manajemen (Dishaw dan Strong, 1999). Model ini menyediakan dasar teori untuk menelusuri faktor yang menjelaskan pemakaian *software* dan menghubungkannya dengan kinerja pemakai. TAM berfokus pada sikap terhadap pemakaian teknologi informasi oleh pemakai dengan mengembangkannya berdasarkan persepsi manfaat dan kemudahan dalam pemakaian teknologi informasi. TAM banyak digunakan untuk memprediksi tingkat penerimaan pemakai (*user acceptance*) dan pemakaian yang berdasarkan persepsi terhadap kemudahan penggunaan manfaat teknologi informasi (Davis, 1989).

2. Theory of Reasoned Action (Teori Tindakan Beralasan)

Theory of Reasoned Action menjelaskan tentang perilaku yang berubah berdasarkan hasil dari niat perilaku, dan niat perilaku dipengaruhi oleh norma sosial dan sikap individu terhadap perilaku (Eagle, *et.al*, 2013). Dalam norma subjektif, kepercayaan individu dideskripsikan yaitu mengenai perilaku yang normal dan dapat diterima dalam masyarakat, sedangkan untuk sikap individu terhadap perilaku adalah berdasarkan kepercayaan individu.

Theory of Reasoned Action (TRA) mengusulkan bahwa minat perilaku (*behavioral intentional*) adalah suatu fungsi dari sikap (*attitude*) dan norma-norma

subjektif (*subjective norm*) terhadap perilaku. Ini berarti minat seseorang untuk melakukan perilaku-perilaku (*behavioral intention*) diprediksi oleh sikapnya terhadap perilakunya (*attitude towards behavior*) dan bagaimana dia berpikir orang lain akan menilainya jika dia melakukan perilaku itu (disebut dengan norma-norma subjektif). Minat perilaku (*behavioral intention*) masih merupakan suatu minat sedangkan minat (*intention*) itu sendiri berarti keinginan untuk melakukan perilaku, dan perilaku (*behavior*) adalah tindakan nyata yang dilakukan. *Theory of Reasoned Action* (TRA) menjelaskan bahwa perilaku (*behavior*) dilakukan karena individu mempunyai minat atau keinginan untuk melakukannya (*behavioral intention*) akan kegiatan nyata yang menentukan perilakunya (*behavioral*).

Menurut Lee & Kotler (2011) *Theory of Reasoned Action* yang dikembangkan oleh Ajzen, menyatakan bahwa prediksi terbaik mengenai perilaku seseorang adalah berdasarkan minat orang tersebut. Minat perilaku didasari oleh 2 faktor utama, yaitu : kepercayaan individu atas hasil dari perilaku yang dilakukan dan persepsi individu atas pandangan orang-orang terdekat individu terhadap perilaku yang dilakukan. Dari ke dua faktor tersebut akan memunculkan suatu niat dan niat tersebut akan menampilkan suatu perilaku kombinasi dari sikap dan norma subjektif, sehingga seseorang individu akan melakukan tindakan jika memang tindakan tersebut bermanfaat.

Niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh faktor-faktor sikap, dimana *Teory Reasoned Action* menyatakan bahwa sikap adalah bagian penting dari individu yang dapat memengaruhi niat seseorang untuk melakukan sesuatu

(Ajzen 1980). Sikap ini merupakan faktor personal seseorang yaitu adanya keyakinan bahwa perilaku yang dipikirkannya memiliki dampak yang menguntungkan atau merugikan dirinya. Kemudian, terjadi proses pertimbangan evaluasi atau penilaian konsekuensi yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Kemudian faktor kedua adalah Niat (*Intention*), dimana menurut Sumaryono (2016) niat merupakan komponen dalam diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan suatu perilaku, sedangkan perilaku adalah tindakan nyata dari keinginan berperilaku tersebut. Menurut Sulistiani (2012) niat erat kaitannya dengan motivasi, yaitu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu, niat yang baik akan akan mendorong timbulnya motivasi untuk berbuat baik.

3. Theory of Planned Behaviour (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan pengembangan dari TRA. Menurut Ajzen dalam Jogiyanto (2017) menambahkan konstruk yang belum ada dalam TRA, yaitu kontrol perilaku yang dipersepsi (*perceived behavioral control*). Konstruk ini ditambahkan dalam upaya memahami keterbatasan yang dimiliki individu dalam rangka melakukan perilaku tertentu. Teori ini menyediakan suatu kerangka untuk mempelajari sikap terhadap perilaku.

Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif. Sikap individu terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subjektif, kepercayaan-

kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh. Dengan kata lain, dilakukan atau tidak dilakukannya suatu perilaku tidak hanya ditentukan oleh sikap dan norma subjektif semata, tetapi juga persepsi individu terhadap kontrol yang dapat dilakukannya yang bersumber pada keyakinannya terhadap kontrol tersebut (*control beliefs*).

Teori ini menjelaskan bahwa tindakan manusia diarahkan oleh tiga macam kepercayaan, yaitu (a) kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*), yaitu kepercayaan tentang kemungkinan terjadinya perilaku, (b) kepercayaan normatif (*normative beliefs*), yaitu kepercayaan tentang ekspektasi normatif dari orang lain dan motivasi untuk menyetujui ekspektasi tersebut, (c) kepercayaan kontrol (*control beliefs*), yaitu kepercayaan tentang keberadaan faktor-faktor yang akan memfasilitasi atau merintangangi kinerja dari perilaku dan kekuatan persepsian dari faktor-faktor tersebut.

Secara keseluruhan, kepercayaan-kepercayaan perilaku membentuk suatu sikap menyukai atau tidak menyukai terhadap perilaku, kepercayaan normatif menghasilkan tekanan sosial atau norma subjektif, dan kepercayaan kontrol akan memberikan kontrol perilaku persepsian. Bersama-sama, sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku persepsian, akan menimbulkan niat perilaku (*behavioral intention*) dan selanjutnya terbentuk perilaku (*behavior*).

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengawasan. Proses manajemen dilakukan untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri dengan cara bekerja dalam team. Keberadaan manajemen dalam suatu perusahaan sangatlah diperlukan dengan harapan daya guna dan juga hasil guna dapat ditingkatkan.

Berikut ini adalah pengertian manajemen menurut para ahli : Dalam arti luas manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Fayol, 2010). Dilihat dari segi proses manajemen adalah suatu proses proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja dengan bekerja bersama melalui orang orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah dan Mardalena, 2017:7) Dilihat dari sisi manajemen sebagai seni adalah terkait dengan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan (Riniwati, 2016:1)

Pendapat lain mengenai manajemen dari segi proses adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya (Terry dalam Pratama, 2020).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mewujudkan target yang ingin dicapai. Dalam proses untuk mewujudkan target yang ingin dicapai, organisasi

membutuhkan strategi yang dapat digunakan untuk mencapai target dengan meminimalisir kendala yang dihadapi. Strategi utama diantaranya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang bekerja untuk organisasi, yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama organisasi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya dalam mencapai target yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan personalia baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga atau instansi yang dipimpinnya tersebut.

Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diketahui pengertian MSDM itu dari berbagai sumber dan diperkuat untuk lebih menegaskan tentang definisi MSDM. Beberapa pakar atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM sebagaimana dikemukakan oleh Widodo, (2015:113) menjelaskan bahwa : “ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM “. Mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya

yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu seni yang digunakan untuk mengatur orang atau pegawai, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Desler (2016:4) mengatakan bahwa : “ Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja pegawai “.

Dari definisi-definisi diatas sangatlah jelas bahwa manajemen sumber daya manusia pada intinya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia dan bukan pada sumber daya lainnya. Pengelolaan tersebut mempunyai maksud agar tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat tercapai.

Martoyo (2015 : 5) mengatakan bahwa : “ Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai alat mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran “. Sehingga dengan demikian perkataan “sumber daya” (*resources*) mendahului personase perkataan itu merefleksikan appraisal manusia. Jadi perkataan sumber daya manusia tidak menunjukkan suatu fungsi di mana suatu

benda atau substansi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi, yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kepuasan.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia di atas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2016:3) mendefinisikan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial “.

Menurut Sedarmayanti (2017:4), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip:

1. Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dari organisasi saling berhubungan.
3. Budaya dan nilai organisasi serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Seperti yang telah dikatakan sebelumnya bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*planning human resource*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sutrisno (2019 : 7) mendefinisikan bahwa : “ Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi organisasi secara terpadu “.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Selanjutnya pengertian yang sama dikemukakan oleh Lubis dan Hermanto (2018 : 5) mengaqtakan bahwa : “ Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah usaha untuk memanfaatkan sebaik mungkin individu untuk mencapai tujuan

organisasi “. Bidang ilmu ini terfokus kepada manusia, dan manusia dipandang sebagai asset (dalam perspektif lain dipandang sebagai human capital) bukan sebagai biaya operasional (operating expense). Oleh karena itu MSDM sangat penting.

Menurut Mobarok (2017 : 2) mengatakan bahwa : “ Manajemen sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan organisasi, maka kini banyak organisasi yang menyadari bahwa manusia dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing “. Karenanya, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dalam mewujudkan sasaran organisasi.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan seluruh kegiatan mengelola sumber daya manusia, yang diawali dari upaya mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten sampai dengan pemberhentian.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Setiap organisasi, termasuk organisasi pemerintah, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam memanjemi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan dan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi Sutrisno, (2019:7).

Tujuan MSDM meliputi :

- a. Memberi perhitungan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan

berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dan pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menyediakan media komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Organisasi atau organisasi dalam bidang SDM tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, SDM seperti itu hanya akan diperoleh dari pegawai atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut (Sutrisno, 2019:8) :

- a. Memiliki pengetahuan penuh tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- b. Memiliki pengetahuan yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/ketrampilan yang diperlukan.

- d. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya.

Hartatik (2014:20) dapat dibedakan menjadi empat tujuan yaitu :

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasai yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian

keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat pegawai dengan organisasi.

Sunyoto (2015 : 8) mengemukakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu : 1 . tujuan sosial, 2. tujuan organisasi, 3. tujuan fungsional dan 4. tujuan pribadi.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka berikut ini akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Organisasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial,

b. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya manusia terjadi jika departemen sumber daya manusia terlalu canggih maupun kurang canggih dibandingkan dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak harmonis, maka pegawai barangkali memilih untuk menarik diri dari organisasi. Konflik antara tujuan pegawai dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase. Kegagalan pegawai mengharapkan organisasi agar memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai target organisasi yang berkualitas dengan efektif, ekonomi, dan efisien.

d. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Tenaga, daya, kemampuan atau kekuatan terdapat pula pada unsur alam yang lain, seperti tenaga air, tenaga uap, tenaga angin, tenaga matahari. Bila diumpamakan pada binatang, misalnya kuda, dapat menjadi satu alat pengukur kekuatan atau daya seperti daya angkut, daya angkat, atau daya dorong yang biasa disebut tenaga kuda (*horsepower*). Namun bila digunakan pada manusia dengan istilah *manpower*, di Indonesia diartikan tenaga kerja.

Sudah menjadi materi pokok dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara bahwa hakekat pembangunan nasional Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dan seluruh masyarakat Indonesia. Penduduk Indonesia yang besar

merupakan modal dasar bagi pembangunan dengan syarat harus dibina. Secara demografis penduduk merupakan faktor dominan yang dapat bermakna positif, tapi sebaliknya dapat pula menjadi bumerang atau malapetaka bagi kelanjutan pembangunan Indonesia. Di samping itu, dalam Pola Umum Pembangunan Jangka Panjang II ditegaskan bahwa sasaran utama pembangunan nasional adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan masyarakat Indonesia.

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2017 : 59), mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia adalah individu-individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, pegawai, potensi manusiawi yang bekerja untuk organisasi. Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas. Dengan adanya batasan dan tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 2) bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sesuatu yang harus utuh dan berkualitas, dapat dilihat mulai dari aspek yang relatif mudah untuk dibangun sampai ke aspek yang lebih rumit dan sukar dibangun, yaitu mulai dari aspek fisik sampai kepada aspek akhlak atau moral.

Sasaran pembangunan aspek tersebut, secara umum dapat diutarakan sebagai sifat khusus yang menunjukkan kualitas prima manusia yang diharapkan.

Adapun kualitas termasuk antara lain :

1. Berstamina tinggi sehingga mampu kerja keras.
2. Tangguh.
3. Cerdas.
4. Terampil.
5. Mandiri.
6. Memiliki rasa tanggungjawab dan setia kawan.
7. Produktif.
8. Kreatif.
9. Inovatif.
10. Berorientasi kepada masa depan.
11. Berdisiplin.
12. Berbudi luhur.

Apabila digali lebih lanjut, masih banyak yang menggambarkan kualitas prima manusia secara umum, namun anggota masyarakat belum tentu memiliki semua sifat yang menggambarkan kualitas manusia secara utuh dan lengkap. Salah satu metode yang paling umum digunakan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja adalah keterlibatan pegawai. Keterlibatan pegawai terdiri dari berbagai metode yang sistematis agar pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas dan organisasi. Melalui upaya melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pegawai akan merasa turut

bertanggung jawab, dan merasa turut memiliki atas keputusan di mana ia turut berpartisipasi di dalamnya.

Banyak organisasi melakukan intervensi dalam rangka mendorong keterlibatan pegawai dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Berbagai pendekatan untuk membangun tim didasarkan pada falsafah bahwa sekelompok orang biasanya akan dapat memecahkan masalah dengan lebih baik dari pada diputuskan secara individu. Tujuan dan pendekatan ini adalah untuk mencari solusi atas permasalahan, dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Dengan demikian, perlu diciptakan cara-cara mengintervensi untuk memberdayakan pegawai dan memperbaiki lingkungan hidup yang berkualitas, diantaranya melalui lingkaran kualitas (*quality circle*) sistem sosiotehnik (*sociotechnical system*), koderterminasi (*codetermination*) dan kelompok kerja yang otonom (*autonomous work groups*) oleh organisasi.

Sedangkan Menurut Ndraha (2017:12) mengatakan bahwa : “ Kualitas sumber daya manusia, yaitu mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif generatif inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya “.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman.

Kualitas adalah merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi

harapan. Dessler (2016 : 261) mengemukakan bahwa : ” Kualitas sumber daya manusia adalah totalitas tampilan dan karakteristik suatu jasa yang berhubungan dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang dicari ”.

Kualitas kehidupan kerja mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, dan pekerjaan yang menarik, menantang dan memberikan *reward* yang memadai. Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian suatu efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018 : 83) mendefinisikan pengertian kualitas sumber daya manusia yaitu merupakan aspek penting baik dalam organisasi maupun organisasi publik. Pemeliharaan kualitas menjadi agenda pokok dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang baik serta memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Kemudian Ruky (2016 : 57) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.

Kualitas juga dapat mengurangi biaya, adanya pengurangan biaya ini pada gilirannya akan memberikan keunggulan kompetitif berupa peningkatan profitabilitas dan pertumbuhan. Kemudian kedua faktor ini dapat memberikan

sarana dan dana bagi investasi lebih lanjut dalam hal penyempurnaan kualitas, misalnya untuk riset dan pengembangan.

Tujuan manajemen kualitas adalah membentuk organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang terbaik dibidangnya. Untuk mewujudkan hal itu dibutuhkan pemberdayaan pegawai dan kebijakan yang memberikan mereka kesempatan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan memiliki keterampilan untuk memecahkan masalah tersebut.

Krisis berkepanjangan di Indonesia mempunyai dua jenis dampak terhadap ketenagakerjaan. Yang pertama adalah meningkatnya jumlah penganggur, dan yang kedua adalah makin terpuruknya kualitas sumber daya manusia. Mereka yang langsung ikut terpuruk karena krisis moneter tentunya adalah pekerja yang terpaksa kehilangan pekerjaannya karena organisasi tempatnya bekerja juga sudah terpuruk.

Adapun tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu :

1. Peningkatan kualitas untuk menghindari kepunahan

Alasan utama mengapa Indonesia dan semua organisasi bisnis dan nonbisnis yang ada di Indonesia harus segera melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah untuk mencegah agar tidak punah dalam gejolak persaingan keras mulai abad ke-21 ini. Gejolak dan tantangan akan datang dari perubahan-perubahan yang telah, sedang, dan akan terus terjadi sepanjang masa. Kegagalan untuk mengimbangi perubahan dan bila mungkin mendahului serta mengarahkan perubahan akan mengakibatkan usangnya semua pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Bila hal itu terjadi, akan punahlah

organisasi tersebut seperti yang terjadi pada binatang purba yang disebut dinosaurus.

Perubahan dasar telah, sedang, dan akan terus terjadi dalam elemen lingkungan stratejik organisasi dan negara. Lingkungan tersebut terdiri dari lingkungan makro dan lingkungan mikro. Lingkungan makro adalah lingkungan paling kuat yang hampir tidak dapat dikendalikan oleh organisasi. Elemen-elemen lingkungan makro adalah lingkungan politik dan hukum, ekonomi (nasional, regional, dan global), sosial budaya dan teknologi. Elemen lingkungan makro pada dasarnya adalah kelompok orang yang memiliki kepentingan terhadap yang dihasilkan oleh manajemen sumber daya manusia atau yang dalam konteks manajemen disebut stakeholders. Mereka adalah keseluruhan organisasi, para pimpinan satuan kerja, pegawai dan serikat pekerja, pesaing (organisasi lain), masyarakat umum di mana calon pegawai berada, pemasok jasa, dan instansi pemerintah.

2. Perubahan dalam lingkungan memunculkan tantangan

Pada setiap dekade, setiap bidang profesi selalu dihadapkan pada sejumlah tantangan yang sekaligus dapat menjadi peluang untuk berprestasi. Demikian pula dengan profesi dalam manajemen sumber daya manusia. Setiap tantangan akan merangsang mereka untuk berpikir lebih keras dan belajar lebih keras untuk mencari solusi-solusi dan terobosan-terobosan baru. Tantangan-tantangan yang seringkali disebut sebagai masalah (problem) sebenarnya sangat terkait dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan sebuah organisasi. Masalah atau tantangan terjadi apabila terjadi kesenjangan dalam

kondisi dan kualitas yang dituntut oleh perubahan dengan kondisi yang mampu dicapai oleh organisasi.

3. Perubahan dalam lingkungan teknologi

Perkembangan pesat dalam bidang teknologi telah diramalkan sejak akhir tahun 1960-an. Sektor yang pesat adalah sektor teknologi informasi, komunikasi, *artificial intelligence*, dan transportasi. Contoh-contoh sangat mudah ditemui dan sangat jelas baik menyangkut perangkat lunak atau perangkat kerasnya. Kita dapat menyaksikan perkembangan dan kemajuan pada teknologi informasi yang sedemikian pesatnya sehingga pengolahan data dapat dilakukan dalam waktu yang sangat cepat. Pada awal tahun 1970-an, mereka yang sudah mulai bekerja akan ingat bagaimana bentuk komputer pada saat itu, yang besarnya seperti lemari pakaian, atau lemari buku dan penginputan data harus menggunakan kartu yang diberi lubang-lubang (*punch card*).

4. Pasokan dalam lingkungan sosial

Pasokan tenaga kerja muda yang lebih baik terdidik pada semua tingkatan akan lebih besar. Pada saat itu, aspirasi dan sikap serta pandangan orang-orang muda akan banyak berubah lagi. Selain itu, perubahan cepat dalam bidang teknologi akan mempunyai dampak besar pada lingkungan sosial. Dengan makin mudahnya penyampaian informasi secara global. Dengan makin mudahnya penyampai informasi secara global, akan dirasakan dampaknya pada pandangan, sikap, dan sistem nilai terutama pada generasi muda dan anak-anak. Pengaruh yang sangat besar dari perubahan-perubahan itu adalah pada sikap dan aspirasi/keinginan tenaga kerja. Sikap tenaga kerja sepuluh tahun lalu

berbeda dengan yang sekarang, dan sepuluh tahun yang akan datang lebih berbeda lagi. Perubahan sikap dan aspirasi ini dampaknya sangat besar pada gaya memimpin yang harus diterapkan oleh para manajer.

5. Perubahan-perubahan dalam bidang ekonomi

Perubahan terbesar yang sekarang sedang terjadi dalam sektor ekonomi adalah seperti yang diramalkan oleh Alvin Toffler dalam *The Third Wave* (1980) dan Peter Drucker (1989) yaitu tentang akan terjadinya pergeseran dari ekonomi yang berbasis pabrik (manufaktur) ke ekonomi yang berbasis jasa dan pengetahuan. Ciri-ciri perekonomian seperti ini adalah didominasi oleh faktor-faktor kecepatan, pelayanan prima, dan teknologi informasi. Dalam era ekonomi baru, organisasi harus lebih banyak mengandalkan diri pada apa yang disebut oleh Drucker sebagai “faktor produksi” (lebih tepat disebut *key succes factor*) yaitu “pengetahuan”. Organisasi yang ingin selamat dan sukses tidak lagi dapat mengandalkan diri pada faktor-faktor produksi yang berwujud seperti tanah, bangunan, mesin, properti, tenaga kerja biasa, dan persediaan, yang selama era industri telah menjadi faktor-faktor dominan dalam kegiatan ekonomi dan bisnis.

6. Perubahan dalam lingkungan politik

Perubahan yang telah terjadi di Eropa Timur yang kemudian berlanjut dan menjalar ke Uni Soviet sebagai mantan pemimpin mereka sebenarnya telah diramalkan oleh Peter Drucker sejak 1988. Dampak terbesar dari perubahan yang terjadi ini tentunya akan terlihat pada kegiatan perekonomian dan bisnis di Eropa. Di dalam negeri, kita juga telah menyaksikan perubahan besar dalam bidang ini. Jatuhnya rezim order baru di bawah pimpinan Presiden Suharto

memunculkan tuntutan-tuntutan untuk melakukan reformasi di segala bidang. Setelah dua tahun lebih mengalami kestabilan dalam bidang politik, sosial, dan keamanan, semakin disadari bahwa hal-hal tersebut adalah prasyarat adanya kondisi kondusif untuk perkembangan ekonomi yang lebih pesat. Pada masa yang sama, kita juga telah menyaksikan terealisasinya kebebasan pers yang oleh sejumlah orang terbiasa dengan suasana yang “dikendalikan” dianggap cukup mengganggu “ketenangan” yang selama ini dinikmati.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam rangka melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

e. Indikator Kualitas sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

Menurut Rahardjo (2010:18) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut : 1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) Meliputi: a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang

ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi. b) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing. 2. Pendidikan a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. b) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Setelah mengemukakan beberapa pengertian-pengertian kualitas sumber daya manusia menurut para ahli diatas. Peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai ukuran-ukuran untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang diadaptasi dan modifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian yang akan dilakukan dari Sedarmayanti (2017 : 53) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan fisik (kesehatan)
2. Kemampuan non fisik, yang meliputi :
 - a) Kemampuan Intelektual (kecerdasan)
 - b) Kemampuan Psikologis (mental)

Adapun penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi :

- a) Kemampuan Fisik (kesehatan)

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi

sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik.

Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi :

1. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
2. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi.

b) Kemampuan Intelektual (Kecerdasan)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
2. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat lokal, nasional maupun internasional.
3. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing
4. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

c) Kemampuan Psikologis (mental)

Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu

keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
2. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
3. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
4. Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara.
5. Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing.
6. Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.
7. Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan Negara.
8. Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.
9. Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa.
10. Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945. Melihat uraian diatas

tersebut, maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi.

Dari beberapa teori para ahli di atas, maka indikator kualitas sumber daya manusia pada penelitian ini yaitu : kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), Pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

5. Kualitas Anggaran

a. Pengertian Anggaran

Anggaran (*Budgeting*) merupakan alat perencanaan, pedoman, pengendalian dan alat pengawasan di bidang keuangan yang digunakan oleh organisasi yang berorientasi pada laba maupun non-laba. Bagi suatu organisasi, penyusunan anggaran merupakan alat yang dipakai untuk membantu aktivitas kegiatannya agar lebih terarah. Dengan menggunakan anggaran maka perkembangan organisasi akan dapat dipelajari dengan teliti dan berkesinambungan. Anggaran dapat berjalan dengan baik apabila dalam organisasi tersebut ada dukungan aktif, baik dari pelaksanaan tingkat atas maupun tingkat bawah. Hal ini menyangkut kepada manusia, khususnya pada pegawai yang ada pada suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya. Untuk memahami anggaran, maka akan dibahas mengenai teori yang berhubungan dengan anggaran.

Sebagai produk dari proses perencanaan, anggaran juga merupakan elemen penting sebagai alat untuk melakukan pengendalian dan evaluasi penggunaan sumber dana, untuk memastikan bahwa setiap rupiah yang dibelanjakan dapat

dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari aspek legal maupun aspek operasional. (Halim, 2016:32)

Sri Rahayu dan Andry Arifian Rachman (2013:4) anggaran adalah: “Anggaran merupakan alat perencanaan dan pengendalian. Perencanaan adalah pandangan ke depan untuk melihat tindakan apa yang seharusnya dilakukan agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan tertentu, sedangkan pengendalian adalah melihat ke belakang, memutuskan apa yang sebenarnya telah terjadi kemudian membandingkannya dengan hasil yang direncanakan sebelumnya”.

Pengertian anggaran menurut Mardiasmo (2018:61) menjelaskan bahwa “Anggaran adalah pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran financial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran”

Halim dan Kusufi (2016:48) mendefinisikan “Anggaran adalah dokumen yang berisi estimasi kinerja, baik berupa penerimaan dan pengeluaran, yang disajikan dalam ukuran moneter yang akan dicapai pada periode waktu tertentu dan menyertakan data masa lalu sebagai bentuk pengendalian dan penilaian kinerja”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa anggaran merupakan rencana operasi keuangan suatu organisasi yang diwujudkan dalam bentuk finansial dan disusun secara sistematis untuk periode waktu tertentu yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan dan sumber pendapatan yang akan digunakan untuk membiayai pengeluaran tersebut.

b. Jenis-jenis Anggaran

Anggaran mengalami perkembangan yang cukup pesat terutama setelah adanya gerakan reformasi sektor publik di berbagai negara. Pada dasarnya terdapat beberapa jenis pendekatan dalam perencanaan dan penyusunan anggaran sektor publik. Menurut Halim dan Kusufi (2016:52) dalam menyusun anggaran terdapat dua pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Tradisional

Anggaran tradisional merupakan pendekatan yang banyak digunakan di negara berkembang. Adapun ciri-ciri anggaran dengan pendekatan tradisional yaitu:

- a. Cara penyusunan anggaran berdasarkan pendekatan incrementalism.
- b. Struktur dan susunan anggaran yang bersifat line-item.
- c. Cenderung sentralistis.
- d. Bersifat spesifikasi.
- e. Tahunan.
- f. Menggunakan prinsip-prinsip anggaran bruto.

2. Pendekatan New Public Management

New public management berfokus pada manajemen sektor publik yang berorientasi pada kinerja bukan pada kebijakan. Paradigma new public management telah melahirkan beberapa teknik penganggaran dalam sektor publik, yaitu:

a. Anggaran Kinerja (Performance Budgeting)

Anggaran dengan pendekatan kinerja sangat menekankan pada konsep value for money dan pengawasan atas kinerja output. Pendekatan ini juga mengutamakan mekanisme penentuan dan pembuatan prioritas tujuan serta pendekatan yang sistematis dan rasional dalam proses pengambilan keputusan.

b. Anggaran Program (Program Budgeting)

Metode ini menekankan bahwa keputusan penganggaran harus didasarkan pada tujuan-tujuan dari aktivitas pemerintahan dari pada input untuk menghasilkan barang dan jasa pemerintah.

c. Anggaran Berbasis Nol (Zero Based Budgeting-ZBB)

Penyusunan anggaran ini dapat mengatasi kelemahan pendekatan incrementalism dan line-item karena anggaran diasumsikan mulai dari nol (zero-based), tidak berdasarkan pada tahun lalu tapi berdasarkan kebutuhan saat ini.

d. Planning, Programming and Budgeting System (PPBS)

PPBS merupakan suatu anggaran di mana pengeluaran secara primer dikelompokkan dalam aktivitas-aktivitas yang didasarkan pada program kerja dan secara sekunder didasarkan pada jenis atau karakter objek dan kinerja. PPBS merupakan upaya sistematis yang memperhatikan integrasi dari perencanaan, pembuatan program, dan penganggaran.

Selain itu, Mahmudi (2016:69) mengemukakan beberapa jenis anggaran sektor publik yaitu:

1. Line Item Budget
2. Incremental Budget
3. Planning, Programming, Budgeting System (PPBS)
4. Zero Based Budget (ZBB)
5. Performance Budget

Penjelasan dari jenis-jenis anggaran sektor publik di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Line Item Budget

Sistem anggaran ini menyajikan belanja berdasarkan input atau sumber daya yang digunakan, tetapi tidak mengukur efisiensi dan efektivitas program karena tidak dilakukan pengkaitan antara input dengan output.

2. Incremental Budget

Incremental budget merupakan sistem penganggaran yang hanya menambah atau mengurangi jumlah anggaran dengan menggunakan data anggaran tahun lalu sebagai dasar anggaran tahun depan. Dalam praktiknya incremental budget seringkali diikuti dengan sistem line item budget.

3. Planning, Programming, Budgeting System (PPBS)

PPBS merupakan sistem penganggaran yang penyusunan anggarannya berdasarkan program. Setiap unit kerja memiliki visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi yang dituangkan dalam renstra unit kerja. Renstra unit kerja kemudian dijabarkan dalam rencana operasional yang berisi program kerja beserta target kinerjanya.

4. Zero Based Budget (ZBB)

Zero Based Budget merupakan sistem penganggaran yang berbasis nol atau mulai dari nol. ZBB menjadikan setiap anggaran merupakan anggaran yang baru sehingga dimulai dari nol.

5. Performance Budget

Performance Budget merupakan sistem penganggaran yang dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antara anggaran (input) dengan keluaran (output) dan hasil (outcome) yang diharapkan dari kegiatan dan program termasuk efisiensi dalam pencapaian keluaran dan hasil tersebut.

Dari beberapa jenis anggaran dan pendekatan yang dipakai di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis anggaran yang dipakai dalam penelitian ini adalah Planning, Programming, budgeting sistem (PPBS) di mana anggaran merupakan alat perencanaan yang digunakan berdasarkan program yang telah dibuat sehingga pelaksanaan kegiatan dapat lebih terarah dalam mencapai target yang telah ditentukan.

c. Kualitas Anggaran

Anggaran merupakan rencana keuangan periodik yang disusun berdasarkan program-program yang telah disahkan dalam suatu instansi. Dalam perkembangannya, mekanisme birokrasi menjadi mekanisme yang sangat penting karena besarnya semakin meningkat. Perkembangan sistem penganggaran terjadi selaras dengan upaya pengalokasian sumber daya yang semakin lama semakin membaik dalam mengakomodasi berbagai penganggaran publik (Bastian, 2016 : 166).

Anggaran merupakan suatu rencana yang disusun secara sistematis dalam bentuk angka dan dinyatakan dalam unit moneter yang meliputi seluruh kegiatan organisasi untuk jangka waktu (periode tertentu dimasa yang akan datang). Anggaran merupakan kegiatan yang direpresentasikan dalam bentuk rencana perolehan pendapatan dan belanja dalam satuan moneter. Dalam bentuk yang balik sederhana, anggaran merupakan suatu dokumen yang menggambarkan kondisi keuangan dari suatu organisasi yang meliputi informasi mengenai pendapatan, belanja dan aktivitas (Halim, 2016 : 235).

Anggaran merupakan alat manajemen yang sangat bermanfaat bagi manajemen dalam melaksanakan dan mengendalikan organisasi agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Kriteria penganggaran yang baik menurut Egbide dan Godwyns (2012 : 214), yaitu

1. Anggaran harus membangun posisi fiskal yang stabil dan berkelanjutan untuk jangka menengah dan seterusnya,
2. Anggaran harus memfasilitasi pergeseran sumber daya yang lebih efektif, dengan menggunakan prioritas yang lebih tinggi,
3. Anggaran harus mendorong unit pengeluaran untuk beroperasi secara efisien,
4. Anggaran harus dapat diakses oleh warga dan responsif terhadap kepentingan mereka,
5. Anggaran (bersama-sama dengan praktek manajemen keuangan lainnya) harus menjamin akuntabilitas dalam penggunaan dana publik.

Anggaran diperlukan karena ada tujuan dan manfaatnya. Kualitas suatu anggaran dapat tercermin dari manfaat yang dihasilkan dan diberikan dari suatu

kegiatan/program kepada masyarakat luas sebagai layanan publik. Menurut Kenis (1979), anggaran tidak hanya sebagai perencanaan keuangan yang menetapkan biaya dan pendapatan pusat pertanggungjawaban dalam suatu organisasi, tetapi juga merupakan alat bagi manajer tingkat atas untuk mengendalikan, mengkoordinasikan, mengevaluasi kinerja, dan memotivasi bawahannya.

Istilah anggaran atau penganggaran (budgeting) sudah tidak asing lagi bagi mereka yang biasa berkecimpung dalam organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Sebagai bagian dari fungsi perencanaan, sebagian besar organisasi modern sudah terbiasa melakukan perencanaan, termasuk perencanaan keuangan (anggaran). Saat ini, organisasi pemerintahan memberikan perhatian yang semakin besar dalam bidang penganggaran. Selain itu, minat publik semakin meningkat pula pada proses pertanggungjawaban dan penyelenggaraan pemerintah daerah semenjak berlangsungnya era otonomi daerah. Dengan kondisi ini pemahaman pada konsep anggaran daerah semakin menjadi kebutuhan.

Anggaran SKPD yang tertuang dalam RKA-SKPD merupakan dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi rencana pendapatan, rencana belanja program dan kegiatan SKPD serta rencana pembiayaan sebagai dasar dalam penyusunan APBD. Setelah ada nota kesepakatan antara Pemerintah Daerah dan DPRD mengenai kebijakan umum anggaran serta prioritas dan plafon anggaran (KUA-PPA), Tim Anggaran (TAPD) menyiapkan surat edaran kepala daerah tentang penyusunan RKA-SKPD. Dokumen penyusunan anggaran yang disampaikan oleh masing-masing SKPD yang disusun dalam format RKA-SKPD harus betul-betul menyajikan informasi yang jelas tentang tujuan, sasaran, serta korelasi antara besaran anggaran (beban kerja dan harga satuan) dengan manfaat

dan hasil yang ingin dicapai atau diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan yang dianggarkan.

Berdasarkan beberapa teori ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas anggaran merupakan alat perencanaan yang dibuat berdasarkan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah disepakati untuk mencapai target yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam jangka periode tertentu.

d. Indikator Kualitas Anggaran

Pengertian kualitas penganggaran, jika mengacu pada model terbaik maka tidak ada satu model yang dapat dikatakan paling berkualitas. Jika mengacu pada nilai-nilai yang akan dicapai, juga tidak ada nilai-nilai tunggal yang paling penting. Dalam hal ini, Lewis (2017) menyebutkan adanya enam nilai pokok yang sama pentingnya dalam menilai “kualitas” anggaran, yaitu :

1. Ekonomi,
2. Efisiensi,
3. Efektifitas,
4. Keadilan,
5. Akuntabilitas,
6. Responsivitas,

Dengan demikian, mengacu pada pendapat Lewis yang relative “lengkap”, maka kualitas anggaran daerah berkaitan dengan pemenuhan nilai-nilai ekonomi, efisiensi, efektifitas, equity atau keadilan, akuntabilitas, dan responsivitas. Ekonomi berarti anggaran tersebut selalu meningkat jumlahnya; Efisien berarti alokasi anggaran sesuai dengan hasil yang didapatkan; Efektif berarti alokasi anggaran

sesuai dengan tujuan yang direncanakan; Equiry atau Adil berarti alokasi dan hasilnya sesuai dengan nilai keadilan; akuntabilitas berarti anggaran dapat dipertanggungjawabkan; dan Responsif berarti proses penganggaran sesuai dengan aspirasi pegawai.

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator kualitas anggaran pada penelitian ini yaitu Efisien (pelaksanaan anggaran), efektif (hasil pelaksanaan anggaran), akuntabilitas, dan responsive (perencanaan anggaran)

6. Kinerja Keuangan Daerah

a. Pengertian Kinerja Keuangan Daerah

Kinerja keuangan adalah suatu ukuran dari pengelolaan keuangan organisasi dikaitkan dengan pusat pertanggungjawaban. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dinyatakan bahwa kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Kinerja keuangan pemerintah daerah adalah “gambaran mengenai tingkat pencapaian pengelolaan keuangan atas pelaksanaan suatu kegiatan program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi pemerintah daerah” (Mahsun, 2017: 25).

Menurut Sari (2016 : 78) kinerja keuangan pemerintah daerah adalah tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja dibidang keuangan daerah yang meliputi penerimaan dan belanja daerah dengan menggunakan sistem keuangan yang

ditetapkan melalui suatu kebijakan atau ketentuan perundang-undangan selama satu periode anggaran.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan adalah hasil dari evaluasi terhadap kegiatan atau program yang digunakan sebagai salah satu ukuran untuk melihat kemampuan daerah dalam menjalankan otonomi daerah.

Analisis kinerja keuangan dilakukan pada dasarnya untuk menilai kinerja di masa lalu dengan melakukan analisis-analisis, sehingga diperoleh posisi keuangan yang mewakili realitas entitas dan potensi-potensi kinerja yang akan berlanjut. Menurut Halim (2016:126) “analisis kinerja keuangan adalah usaha mengidentifikasi ciri-ciri keuangan berdasarkan laporan keuangan yang tersedia”.

Salah satu alat yang digunakan untuk menilai kinerja pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerah sebagaimana yang dituangkan dalam APBD adalah analisis rasio keuangan. Dalam organisasi pemerintah untuk mengukur kinerja keuangan ada beberapa ukuran kinerja, yaitu rasio derajat desentralisasi, rasio ketergantungan keuangan daerah, rasio kemandirian daerah, rasio efektivitas dan efisiensi, derajat kontribusi BUMD, debt service coverage ratio, rasio utang terhadap pendapatan daerah, rasio tingkat pembiayaan SiLPA. Pada penelitian ini rasio yang digunakan adalah derajat desentralisasi, ketergantungan keuangan daerah, kontribusi BUMD, dan tingkat pembiayaan SiLPA.

Mardiasmo (2018 : 121) Mengatakan bahwa : “ Kinerja keuangan adalah salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk memastikan kemampuan daerah dalam melaksanakan aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar untuk

mempertahankan layanan yang diinginkan, di mana penilaian yang lebih tinggi menjadi tuntutan yang harus dipenuhi agar pihak eksternal memutuskan untuk berinvestasi di dalam daerah. Pengukuran kinerja yang bersumber dari informasi financial seperti laporan keuangan, diukur berdasarkan pada anggaran yang telah dibuat. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan pemerintah daerah adalah gambaran pencapaian atas suatu program/kebijakan yang telah direncanakan oleh pemerintah daerah selama periode tertentu yang dapat diukur menggunakan indikator keuangan.

b. Pengukuran Kinerja Keuangan Daerah

Menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 yang sekarang berubah menjadi Permendagri nomor 21 tahun 2011 tentang pedoman pengurusan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah serta tata cara penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah, pelaksanaan tata usaha keuangan daerah dan penyusunan perhitungan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), bahwa tolak ukur kinerja merupakan komponen lainnya yang harus dikembangkan untuk dasar pengukuran kinerja keuangan dalam sistem anggaran kinerja. Mahsun (2017: 25) mengatakan bahwa:

Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan dua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu penilaian untuk mengetahui pencapaian kinerja suatu organisasi. Pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan sistem penghargaan

dan hukuman. Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah dilakukan untuk memenuhi 3 tujuan yaitu (Mardiasmo, 2018 : 187) yaitu :

1. Memperbaiki kinerja pemerintah daerah.
2. Membantu mengalokasikan sumber daya dan pembuatan keputusan
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Pemerintah adalah aparatur yang bertanggungjawab dalam menjalankan roda pemerintahan, pembangunan masyarakat dan pelayanan terhadap masyarakat dan pemerintah bertanggungjawab untuk menyampaikan laporan kerjanya sebagai tolak ukur atau bentuk capaian yang telah dilakukan selama periode berjalan (Halim, 2016 : 232).

Salah satu alat yang digunakan dalam menganalisis kinerja keuangan pemerintah daerah yaitu melakukan analisis rasio keuangan. Rasio keuangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rasio ketergantungan. Hasil dari analisis rasio keuangan ini selanjutnya digunakan sebagai tolak ukur untuk (Mahmudi, 2016 : 178) yaitu :

1. Melihat pertumbuhan atau perkembangan perolehan pendapatan dan pengeluaran yang dilakukan selama periode waktu tertentu.
2. Mengukur efektivitas dan efisiensi dalam merealisasikan pendapatan daerah.
3. Mengukur sejauh mana aktivitas pemerintah daerah dalam membelanjakan pendapatan daerahnya.
4. Mengukur kontribusi masing-masing sumber pendapatan dalam pembentukan pendapatan daerah.

5. Melihat pertumbuhan atau perkembangan perolehan pendapatan dan pengeluaran yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Mardiasmo (2018:121) Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah dilakukan untuk memenuhi 3 tujuan yaitu :

1. Memperbaiki Kinerja Pemerintah Daerah.
2. Membantu mengalokasikan sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah menggunakan analisis rasio keuangan daerah terhadap laporan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Hasil analisis rasio keuangan selanjutnya digunakan untuk menilai Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah yaitu untuk mengukur upaya pemerintah daerah dalam menggali sumber Pendapatan Asli Daerah. Halim (2016 :233) mengemukakan bahwa pemerintah daerah sebagai pihak yang diserahi tugas menjalankan pemerintahan, membangun, dan pelayanan masyarakat wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban keuangan daerahnya untuk dinilai apakah pemerintahan daerah berhasil menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk menganalisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah dalam mengelola keuangan daerahnya adalah dengan melakukan analisis rasio keuangan terhadap APBD yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Indikator Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah harus mencakup pengukuran Kinerja Keuangan. Hal ini terkait dengan tujuan organisasi Pemerintah Daerah Mahsun (2017:196) menjelaskan bahwa Indikator Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah meliputi:

1. Indikator Masukan (Inputs)

Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Misalnya: jumlah dana yang dibutuhkan, jumlah pegawai yang dibutuhkan, jumlah infrastruktur yang ada, dan jumlah waktu yang digunakan.

2. Indikator Proses (Process)

Indikator proses adalah merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Misalnya: ketaatan pada peraturan perundangan dan rata-rata yang diperlukan untuk memproduksi atau menghasilkan layanan jasa.

3. Indikator Keluaran (Output)

Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Misalnya: jumlah produk atau jasa yang dihasilkan dan ketepatan dalam memproduksi barang atau jasa.

4. Indikator Hasil (Outcome)

Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah. Misalnya: tingkat kualitas produk dan jasa yang dihasilkan dan produktivitas para pegawai atau pegawai.

5. Indikator Manfaat (Benefit)

Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Misalnya: tingkat kepuasan masyarakat dan tingkat partisipasi masyarakat.

6. Indikator Dampak (Impact)

Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif. Misalnya: peningkatan kesejahteraan masyarakat dan peningkatan pendapatan masyarakat

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja keuangan pada penelitian ini adalah masukan (*inputs*), proses (*process*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*).

7. Sistem Informasi Manajemen Daerah

a. Pengertian Sistem Informasi Manajemen Daerah

Sistem informasi manajemen merupakan penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen. SIM (sistem informasi manajemen) dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian. SIMDA ini merupakan sebuah aplikasi sistem informasi keuangan daerah yang dirancang oleh Badan Pengelola Keuangan dan Pembangunan (BPKP) berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Permendagri tersebut

menjelaskan siklus keuangan daerah mulai dari tahapan perencanaan, penganggaran, penatausahaan serta akuntansi dan pertanggungjawaban keuangan daerah. Aplikasi SIMDA merupakan alat yang dikembangkan dengan tujuan untuk membantu pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan secara efektif dan efisien sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penggunaan aplikasi ini sangat diharapkan dapat membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan pengelolaan keuangan daerah dengan baik dan menyajikan laporan keuangan dengan wajar, mengingat banyaknya peraturan perundang-undangan yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Program aplikasi SIMDA ini dimaksudkan untuk membantu pengelolaan keuangan daerah baik di tingkat SKPKD (sebagai entitas pelaporan), maupun ditingkat SKPD (entitas akuntansi). Dengan adanya program ini diharapkan dapat memberi manfaat lebih kepada pemerintah daerah terutama dalam penyusunan anggaran.

Sistem Informasi Manajemen Daerah yang dikembangkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan dikenal dengan Aplikasi SIMDA merupakan salah satu produk dari teknologi sistem informasi yang digunakan oleh banyak pemerintah daerah di Indonesia dalam menyelenggarakan pengelolaan keuangan daerahnya.

Menurut Khoirul Anwar (2014:112) dalam mendefinisikan SIMDA dalam bukunya dengan judul Aplikasi Sistem Informasi Manajemen bagi Pemerintahan Di Era Otonomi Daerah SIMDA yaitu: “SIMDA adalah sistem manajemen informasi pemerintah daerah yang merupakan subsistem dari Sistem Informasi Manajemen Dalam Negeri (SIMDAGRI) yang mendukung kebutuhan informasi

bagi penyelenggaraan fungsi utama dan penunjang bagi pemerintah daerah yang terintegrasi secara baik.

Sedangkan pengertian SIMDA atau Sistem Informasi Manajemen Daerah menurut Djaja (2019 : 217), menyatakan bahwa : “Aplikasi SIMDA merupakan aplikasi database yang bertujuan untuk mempermudah pengelolaan keuangan daerah di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Aplikasi SIMDA dikembangkan dengan memperhatikan dan mengimplementasikan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Oleh sebab itu pengendalian terhadap aplikasi menjadi suatu keharusan untuk menjadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam mengimplementasikan”.

Dari definisi di atas, SIMDA merupakan aplikasi sistem informasi yang dimiliki tiap daerah kabupaten, kota, dan provinsi. SIMDA mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan informasi di semua jajaran Pemerintahan Daerah sesuai dengan sistem informasi yang telah ditentukan.

Program SIMDA adalah aplikasi yang dikembangkan oleh BPKP untuk membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan pengelolaan keuangan daerah. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemerintah daerah wajib menyusun laporan keuangan untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan daerahnya. Untuk menghasilkan laporan keuangan tersebut diperlukan suatu sistem yang dapat diandalkan (*reliable*), yaitu sistem yang mampu mengolah data-data (*input*) dan menghasilkan informasi (*output*) yang dapat digunakan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan.

Aplikasi sistem informasi manajemen daerah merupakan program aplikasi komputer yang terintegrasi dan dapat membantu proses administrasi pemerintah daerah dari tingkat provinsi, kabupaten/kota, sampai tingkat kecamatan dan kelurahan. Di sisi lain pihak legislatif dapat menggunakannya untuk melakukan monitoring terhadap kinerja pemerintah daerah. SIMDA merupakan salah satu upaya dalam rangka memenuhi kebutuhan informasi secara cepat, tepat, lengkap, akurat, dan terpadu untuk menunjang proses administrasi pemerintahan, pelayanan masyarakat, dan memfasilitasi partisipasi dan dialog publik dalam perumusan kebijakan.

Dari berbagai teori di atas, dapat disimpulkan bahwa SIMDA merupakan aplikasi pengelolaan keuangan untuk membantu pemerintah dalam menyusun perencanaan, penatausahaan, dan pertanggungjawaban keuangan secara cepat, akurat, tepat, dan terpadu.

b. Tujuan dan Manfaat SIMDA

Sistem informasi manajemen daerah yaitu, sistem yang dapat mengadministrasikan, mendokumentasikan, dan untuk mengolah data pengelolaan keuangan daerah, dan data yang dihasilkan, digunakan untuk menjadi informasi yang akan disampaikan kepada masyarakat dan dalam hal ini digunakan untuk mengambil keputusan dalam pertanggungjawaban pemerintah daerah. BPKP membuat program ini untuk mempermudah penginputan SIMDA. Tujuan diterapkannya aplikasi SIMDA (BPKP, 2008) adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai tempat tukar menukar informasi bagi setiap unit kerja sama penerima koneksitas jaringan SIMDA.

- b. Sebagai alat komunikasi langsung dengan menggunakan *webcam* bagi unit kerja penerima koneksitas jaringan SIMDA.
- c. Sebagai salah satu media kontrol bagi realisasi kegiatan, baik capaian fisik maupun penyerapan dananya.
- d. Sebagai media awal bagi pelaksanaan *e-government*.
- e. Sebagai sarana untuk pelaksanaan *good government*.

Tujuan penerapan Sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan Data base mengenai kondisi di daerah yang terpadu baik dari aspek keuangan, aset daerah, kepegawaian/aparatur daerah maupun pelayanan publik yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja instansi Pemerintah daerah.
 - b. Menghasilkan informasi yang komprehensif, tepat dan akurat kepada manajemen Pemerintah daerah. Informasi ini dapat digunakan sebagai bahan untuk mengambil keputusan.
 - c. Mempersiapkan aparat daerah untuk mencapai tingkat penguasaan dan pendayagunaan teknologi informasi yang lebih baik.
 - d. Memperkuat basis pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi daerah.
- <http://www.bpkp.go.id/sakd/konten/333/Versi-2.1.bpkp>,

Dari tujuan sistem informasi manajemen daerah tersebut menunjukkan bahwa manajer dana pengguna lainnya, perlu memiliki akses menuju informasi akuntansi manajemen dan juga mengetahui bagaimana cara untuk dapat menggunakannya. Informasi akuntansi manajemen tersebut bisa membantu mereka

dalam mengidentifikasi suatu masalah, menyelesaikan suatu masalah dan mengevaluasi kinerja yang telah dilakukan.

Dibentuknya sistem informasi manajemen adalah supaya organisasi memiliki informasi yang bermanfaat dalam pembuatan keputusan majemen baik yang menyangkut keputusan-keputusan rutin maupun keputusan-keputusan yang strategis.

Manfaat yang diperoleh oleh pemerintah daerah dengan menggunakan sistem aplikasi SIMDA keuangan daerah terintegrasi (BPKP, 2008) adalah sebagai berikut :

- a. Database terpadu, tidak perlu input berulang-ulang data yang sama.
- b. Data yang sama akan tercek dan recek secara otomatis (validasi data terjamin),
dan
- c. Fleksibel, dapat menghasilkan informasi sesuai dengan kebutuhan dimana:
 1. *Output* dapat disesuaikan menurut perundang-undangan yang berlaku.
 2. *Output* dapat disajikan berdasarkan kebutuhan manajemen pemerintah daerah untuk mengambil keputusan/ kebijakan.

Manfaat dari menggunakan aplikasi Sistem informasi manajemen daerah ini yaitu:

- a. Data base terpadu, tidak perlu input berulang-ulang untuk data yang sama.
- b. Validasi data terjamin, data yang masuk akan ter cek dan recek secara otomatis.
- c. Dapat menghasilkan output fomulir-fomulir sebagai berikut :
 - 1) Anggaran : RKA, DPA, RAPBD, APBD, dan Perubahannya
 - 2) Perbendaharaan seperti : SPM, register-register

- 3) Pembukuan : Jurnal, Buku besar, Sub Buku besar
- 4) Laporan keuangan : Neraca, LRA, LAK
- 5) Laporan Intern : Harian, Mingguan, Triwulan
- 6) Pengelolaan BM/KD : KIR, KIB, Buku investasi dan laporan mutasi barang.
- 7) Sistem secara keseluruhan terbangun
- 8) Faksibel dapat menghasilkan informasi sesuai kebutuhan.

<http://www.bpkp.go.id/sakd/Konten/2449/Manual-Operasi-simda-bpkp>

c. Indikator Sistem Manajemen Daerah (SIMDA)

Pada dasarnya menurut Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis dalam Kertahadi (2017) bahwa sistem informasi manajemen dan sistem informasi akuntansi tidak memiliki perbedaan yang mendasar. Kedua hal tersebut dapat digunakan untuk mengambil suatu keputusan dalam organisasi. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan sistem informasi manajemen dengan indikator sebagaimana dijelaskan oleh Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis dalam Kertahadi (2017) tersebut adalah sistem informasi tersebut harus berkualitas harus akurat, tepat pada waktu dan relevan.

1. Akurat

Berarti informasi harus bebas dari kesalahan - kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi kemungkinan terjadi gangguan yang dapat merubah atau merusak informasi tersebut.

2. Tepat waktu,

Berarti informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usang tidak mempunyai nilai lagi. Karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan. Bila pengambilan keputusan terlambat, maka dapat berakibat fatal bagi organisasi. Saat ini mahalnya nilai informasi disebabkan harus cepatnya informasi itu didapat sehingga diperlukan teknologi-teknologi mutakhir untuk mendapatkan, mengolah dan mengirimkannya.

3. Relevan

Berarti informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakainya. Relevansi informasi untuk tiap-tiap orang berbeda-beda.

4. Berkualitas

Artinya bahwa informasi yang di berikan atau didapatkan tidak simpangsiur, dapat bermanfaat untuk kemajuan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian, penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi dengan sistem informasi daerah, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dikemukakan oleh Riawan (2016) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Yang Dimoderasi Dengan SIMDA Pada SKPD Kabupaten Buton Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1)

Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah, (2) Kualitas anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah, (3) Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) berpengaruh positif, berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah, (4) Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) berpengaruh signifikan positif dalam memoderasi pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.

Mahmuddin Siregar (2019) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kualitas SDM mempengaruhi kinerja Keuangan Daerah Kabupaten Deli Serdang, variabel kualitas Anggaran mempengaruhi kinerja Keuangan Daerah Kabupaten Deli Serdang, variabel SIMDA mempengaruhi kinerja Keuangan Daerah Kabupaten Deli Serdang dan pengaruh antara variabel kualitas SDM, kualitas Anggaran terhadap kinerja Keuangan Daerah Kabupaten Deli Serdang tidak dimediasi oleh SIMDA pada SKPD Kabupaten Deli Serdang.

Dharma, Sitti (2015) Peningkatan Kinerja Keuangan Daerah Dalam Konteks Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Pada SKPD Kabupaten Buton Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan daerah, (2) Kualitas anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan daerah, (3) Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) berpengaruh positif

signifikan dalam memoderasi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah, (4) Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) berpengaruh positif signifikan dalam memoderasi pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah.

Brammy Pandey (2014) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Skpd Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial sumber daya manusia, sarana pendukung dan komitmen berpengaruh kinerja di bidang pendidikan.

Meisy Hendri (2020) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah Dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Hasil penelitian menunjukkan: kualitas sumber daya manusia, penerapan sistem informasi manajemen daerah dan penerapan standar akuntansi pemerintahan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Ni Luh Sri Rahayu (2014) Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial variabel partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah, penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pemerintah daerah. Secara simultan partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Muhammad Azlan, dkk (2015) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern Akuntansi, dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Keandalan Laporan Keuangan Daerah pada SKPD Pemerintah Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian intern akuntansi dan pengendalian keuangan daerah berpengaruh positif terhadap adanya kewajiban penyajian laporan keuangan SKPD Pemerintah Kabupaten Lombok Timur. Implikasi penelitian secara teoritis usability stand point kualitas pelaporan keuangan informasi, penelitian ini dapat memberikan wawasan ke dalam pengambilan keputusan sehingga dapat memberikan penjelasan teori tentang konsep pemikiran tentang pentingnya kualitas laporan keuangan yang dihasilkan berimplikasi pada peningkatan pertanggungjawaban keuangan pemerintah. Pemahaman tersebut diperlukan agar data yang disajikan dalam laporan keuangan dapat bermanfaat dan digunakan dengan sebaik-baiknya bagi pemakai atau pengambilan keputusan yang tepat.

Arisonaldi Sibagariang (2013) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Sibolga). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Tidak ada pengaruh yang signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD (2) Pengaruh positif yang signifikan dari

Penggunaan Komunikasi terhadap Kinerja SKPD (3) Tidak Ada Pengaruh Yang Signifikan Fasilitas Penunjang Terhadap Kinerja SKPD, dan (4) Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SKPD. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan SKPD dapat meningkatkan kinerjanya di bidang pengelolaan keuangan dan meningkatkan Kualitas SDM, Komunikasi, Dukungan Fasilitas dan Komitmen Organisasi ke depan yang lebih baik.

Devie Octariani dkk (2017) Anggaran Berbasis Kinerja, Sumber Daya Manusia, dan Kualitas Anggaran SKPD (Suatu Pengujian Struktural). Hasil analisis kuantitatif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan performance based budgeting, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas anggaran SKPD. Implikasi dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi SKPD pada pemerintah daerah untuk menerapkan prinsip-prinsip good governance dan performance based budgeting dalam proses penganggaran untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Slamet Fauzan (2020) Pengaruh Kualitas Penganggaran dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan beda mutlak dengan program aplikasi SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas penganggaran dan kompetensi sumber daya manusia keuangan pada sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan sekolah secara simultan maupun parsial.

Dewi Kusuma Wardani (2017) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintahan Desa di Kabupaten Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap keandalan pelaporan keuangan di pemerintahan desa kabupaten Klaten, sedangkan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap keandalan pelaporan keuangan pemerintahan desa Kabupaten Klaten.

Sartika, Della and Yuliantoro, Rohmad (2019) *pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern terhadap keandalan pelaporan keuangan pemerintah desa kabupaten belitung timur*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern berpengaruh secara simultan terhadap keandalan pelaporan keuangan Pemerintah desa di Kabupaten Belitung Timur. Secara parsial variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap keandalan pelaporan keuangan Pemerintah desa di Kabupaten Belitung Timur. Sedangkan pemanfaatan teknologi dan sistem pengendalian intern tidak mempengaruhi keandalan pelaporan keuangan Pemerintah desa di Kabupaten Belitung Timur.

Misrawati Madukala (2018) Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Daerah (Simda) Keuangan Berbasis Akrual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect of Using Accrual Based Financial Management Information System and Work Satisfaction on Employee*

Performance). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) penggunaan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah (simda) berbasis akrual dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bpkad kabupaten konawe utara, (2) penggunaan sistem keuangan daerah berbasis akrual. sistem informasi manajemen (simda) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bpkad kabupaten konawe utara, (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bpkad kabupaten konawe utara.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah model (gambar) berupa konsep tentang hubungan antara variabel satu dengan berbagai faktor lainnya. Dalam kerangka berpikir yang baik, akan dijelaskan pertautan antara variabel yang akan diteliti. variabel dalam penelitian penelitian ini adalah pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi dengan system informasi manajemen daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun pengaruh antara variabel dapat dijelaskan melalui uraian berikut ini :

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap sistem informasi Manajemen daerah

Sumber daya manusia memainkan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (negara). Pada setiap organisasi, besar atau kecil, bertaraf internasional, regional ataupun domestik, kunci keberhasilan utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan,

pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis organisasi.

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Mulyono, (2010) menyatakan bahwa sistem adalah suatu kerangka kerja terpadu yang mempunyai satu sasaran atau lebih, selain itu sistem adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan. Kemudian data yang telah diolah menjadi bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau mendatang. Hasil penelitian yang dilakukan Siregar (2019) menunjukkan bahwa variabel Kualitas SDM berpengaruh terhadap system informasi Daerah Kabupaten Deli Serdang.

2. Pengaruh kualitas anggaran terhadap sistem informasi Manajemen daerah

Untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, anggaran daerah harus memperhatikan prinsip-prinsip anggaran dalam pengelolaannya sehingga diharapkan mampu menciptakan suatu anggaran yang berkualitas. Kemudian Teknologi informasi adalah suatu yang digunakan untuk mengolah data, termasuk

memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan dan tepat waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Menurut Djaja (2019), Aplikasi SIMDA merupakan aplikasi database yang bertujuan untuk mempermudah pengelolaan keuangan daerah dilingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Aplikasi SIMDA dikembangkan dengan memperhatikan dan mengimplementasikan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kualitas anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA). Dharma, Sitti (2015). Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2019) menemukan bahwa variabel kualitas anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi Manajemen daerah Kabupaten Deli Serdang

3. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan daerah. Hal ini disebabkan pentingnya kualitas sumber daya manusia pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Deli Serdang baik berupa latar belakang pendidikan, mengikuti pendidikan/pelatihan dan pengalaman merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja keuangan daerah secara ekonomis, efisien, dan efektif. Faktor terpenting dan paling menentukan adalah pengalaman yang ditunjukkan dengan loading faktor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman yang dimiliki oleh pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) maka akan mengurangi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

sehingga akan meningkatkan kinerja keuangan yang efisien dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja keuangan daerah pada SKPD yang ada di Kabupaten Deli Serdang. Warisno, (2009) yang mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari (Sung, Sun Young, Choi, 2011); (Gomes, Alfinito, & Albuquerque),

4. Pengaruh Kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kualitas anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan daerah. Hal ini disebabkan pentingnya kualitas anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Deli Serdang baik berupa perencanaan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan evaluasi anggaran merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja keuangan daerah secara ekonomis, efisien, dan efektif. Faktor terpenting dan paling menentukan adalah evaluasi anggaran yang ditunjukkan dengan loading faktor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi anggaran yang dilakukan secara optimal akan menghindari terjadi penyimpangan dan kecurangan dalam pengelolaan keuangan daerah sehingga akan meningkatkan kinerja keuangan yang efisien dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tinggi dan rendahnya kualitas anggaran akan mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja keuangan,

dengan kata lain apabila kualitas anggaran tinggi maka kinerja keuangan akan meningkat sebaliknya apabila kualitas anggaran rendah maka kinerja keuangan juga rendah.. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari (Qi, 2010) dan (Silva & Jayamaha, 2012) dan (Riawan, 2016) menunjukkan bahwa kualitas anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas anggaran (perencanaan anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan evaluasi anggaran) maka akan tercapai kinerja keuangan yang baik. Dengan demikian, yang harus dilakukan oleh setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah memaksimalkan kualitas anggaran melalui perencanaan anggaran yang optimal di setiap SKPD, menggambarkan sasaran yang jelas agar dimengerti oleh yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut, serta melakukan evaluasi anggaran agar tidak terjadi penyimpangan sehingga akan menghasilkan kinerja keuangan yang baik.

5. Pengaruh sistem informasi Manajemen daerah berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah

Menurut Riawan (2016) pengertian simda adalah Program Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dimaksudkan untuk membantu pengelolaan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Program ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Pemerintah Daerah terutama dalam penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD). Sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) mempunyai tujuan diantaranya untuk membantu Kepala Daerah dan instansi terkait lainnya dalam melakukan evaluasi kinerja keuangan daerah. Riawan (2016) Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dapat menghasilkan informasi yang akurat, membantu keberhasilan pengelolaan

keuangan, serta memiliki kemanfaatan yang baik dalam memproses data sehingga dapat menciptakan tata kelola keuangan secara ekonomis, efisien dan efektif bila dibandingkan dengan cara manual.

6. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi dengan sistem informasi Manajemen pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

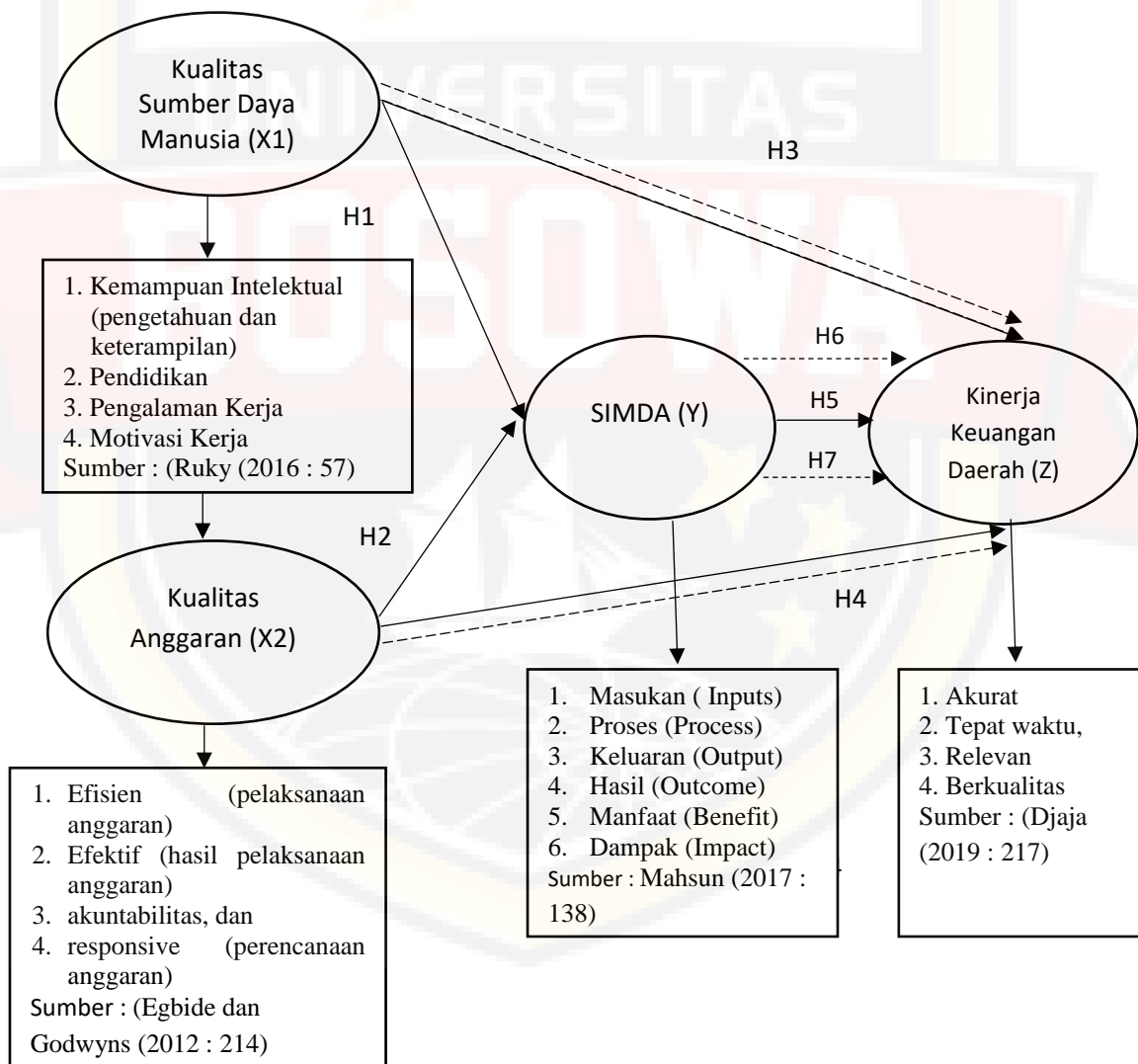
Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah ketika di mediasi oleh Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) tidak lebih besar daripada pengaruh langsung. Hal ini berarti bahwa Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) bukan memediasi pengaruh pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah. Hal ini disebabkan pentingnya Sistem Informasi manajemen Daerah (SIMDA) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Deli Serdang dalam pengelolaan keuangan dimana Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dapat menghasilkan informasi yang akurat, membantu keberhasilan pengelolaan keuangan, serta memiliki kemanfaatan yang baik dalam memproses data sehingga dapat menciptakan tata kelola keuangan secara ekonomis, efisien dan efektif bila dibandingkan dengan cara manual. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemanfaatan SIMDA maka memperkuat pengaruh kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja keuangan daerah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari (Budiman & Arza, 2013) yang menyatakan bahwa dengan menggunakan aplikasi SIMDA secara benar dapat membantu peningkatan kinerja dan kualitas kerja dari pegawai SKPD kearah lebih baik serta mempercepat pekerjaan sehingga pekerjaan lebih efektif. Dengan

demikian, yang harus dilakukan oleh setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah memaksimalkan pemanfaatan Sistem Informasi. Manajemen Daerah (SIMDA) agar bisa membantu pengelola keuangan dalam mengelola keuangan setiap SKPD sehingga tercapai kinerja keuangan yang baik.

7. Pengaruh Kualitas anggaran berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi dengan sistem informasi Manajemen daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan tidak dimediasi oleh Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA). Hal ini berarti bahwa Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) bukanlah memediasi pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah. Hal ini disebabkan pentingnya Sistem Informasi manajemen Daerah (SIMDA) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Deli Serdang dalam penganggaran dimana Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dapat menghasilkan informasi yang akurat, membantu keberhasilan pengelolaan keuangan, serta memiliki kemanfaatan yang baik dalam memproses data sehingga dapat menciptakan tata kelola keuangan secara ekonomis, efisien dan efektif bila dibandingkan dengan cara manual. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) mempunyai peran penting dalam memperkuat pengaruh kualitas anggaran dalam upaya peningkatan kinerja keuangan daerah di Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemanfaatan SIMDA maka memperkuat kualitas anggaran dalam meningkatkan kinerja keuangan daerah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudaryati, 2013) mengungkapkan bahwa Sistem Informasi

Manajemen Daerah (SIMDA) merupakan sarana untuk membantu kegiatan pengelolaan keuangan daerah yang mencakup kegiatan penganggaran, penatausahaan keuangan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari (Sudaryati, 2013) bahwa penganggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui sistem informasi keuangan daerah. Keterkaitan pengaruh antara variabel kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan dimediasi oleh sistem informasi manajemen dapat digambarkan :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi Manajemen daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2. Kualitas anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi Manajemen daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
4. Kualitas anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Sistem informasi Manajemen daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

6. Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) berpengaruh positif dalam memediasi Pengaruh Kualitas Sumber daya manusia Terhadap Kinerja Keuangan Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
7. Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) berpengaruh positif dalam memediasi Pengaruh Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik”, dengan tujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi sistem informasi manajemen daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan .

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berlokasi di Jalan Sultan Hasanuddin No. 7 Kecamatan *Pangkajene*. Waktu penelitian digunakan kurang lebih tiga bulan di mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret tahun 2022.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017 :117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan selama tahun 2021 yakni sebanyak 107 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81) mendefinisikan sampel adalah sebagai berikut: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Sampel adalah semua anggota penelitian, mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak maka untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Indriantoro dan Supomo (2018 : 131) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{107}{1,27}$$

$$n = 84,25 \text{ atau dibulatkan menjadi } 84 \text{ sampel}$$

di mana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Prosentase Kelonggaran

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 84 orang dari populasi yang diambil, yaitu ASN yang bertugas di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode Purposive Sampling, dimana menurut Sugiyono (2018 : 297) yakni penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu, yakni responden adalah pegawai tetap dan memiliki masa kerja di atas dua tahun.

D. Instrumen Penelitian

Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidak setujuannya terhadap subyek. Obyek atau kejadian tertentu. Skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian, dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, yang masing-masing jawaban diberi score atau bobot yaitu banyaknya score antara 1 sampai 5, menurut Indriantoro dan Supmo (2018 : 102) dengan rincian yang dapat dilihat dibawah ini :

- a. Jawaban SS sangat setuju diberi score 5.
- b. Jawaban S setuju diberi score 4.
- c. Jawaban R ragu-ragu diberi score 3.
- d. Jawaban TS tidak setuju diberi score 2.
- e. Jawaban STS sangat tidak setuju diberi score 1

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang menjadi objek penelitian, yang ditatap dalam suatu kegiatan penelitian, yang menunjukkan variasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif Arikunto, (2017 : 10). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat dan variabel antara.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau juga dikenal sebagai variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kualitas SDM (X1) dan Kualitas anggaran (X2).

2. Variabel Intervening (Y)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah sistem informasi manajemen daerah.

3. Variabel Dependen (Z)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja keuangan daerah (Z).

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan tertulis yang mendukung penelitian ini, seperti data umur responden, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

b. Data Kuantitatif

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka dan dapat di hitung. Data yang digunakan adalah kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah di mediasi dengan sistem informasi manajemen yang diperoleh dari Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2. Sumber Data

a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner dengan berbagai pihak yang dianggap mempunyai keterkaitan dengan data yang diperlukan.

b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai dokumentasi yang relevan dengan penelitian ini, serta data lainnya yang dapat mendukung pembahasan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan penelitian yang akan dilaksanakan, terdapat beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data. Metode yang digunakan dibawah ini dimaksudkan agar mempermudah dalam penelitian lebih dekat pada pengumpulan data diantaranya :

a. Observasi

Metode pengumpulan data ini digunakan untuk mengamati objek penelitian secara langsung. Hasil pengamatan yang dilakukan akan dicatat sebagai bahan diolah untuk mendukung pembahasan.

b. Dokumentasi

Metode pengumpulan data ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang kejadiannya sudah terjadi. Data-data yang kejadiannya sudah terjadi ini adalah berbentuk data sekunder.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (multiple choice questions) dan pertanyaan terbuka (open question). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang kualitas SDM, kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi dengan system informasi manajemen daerah

H. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

Uji instrument atau pengembangan instrument dapat dilakukan dengan dua cara pengujian yakni pengujian validitas dan reliabilitas, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti yang dianggap tidak relevan, pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Korelasi dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara dua variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas (keandalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Teknik dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronboach*. Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan angka koefisien r yaitu sebesar 0,60. Ghazali (2018:76) jika koefisien *alpha* lebih besar dari koefisien r maka kuesioner dikatakan reliabel.

2. Analisis *Path* (Analisis Jalur)

Analisis jalur adalah merupakan bagian dari model regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur, sehingga dapat diketahui sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening. Berikut ini akan disajikan persamaan regresi analisis jalur dengan regresi linear berganda yang dapat dirumuskan menurut Pardede (2014 : 85) yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y + \epsilon$$

Dimana :

Y = Sistem informasi manajemen daerah

Z = Kinerja keuangan daerah

X₁ = Kualitas Sumber daya manusia

X₂ = Kualitas anggaran

β₀ = Konstanta

β₁-β₃ = Koefisien regresi

e = Tingkat kesalahan

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda agar model regresi menjadi suatu model yang lebih representatif. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokolerasi, dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis grafik dan statistik. Berdasarkan analisis grafik menggunakan probability plot, data yang digunakan dapat dikatakan terdistribusi normal apabila residual plots mengikuti garis normalitas dan berada di sekitar garis. Sedangkan analisa statistik dapat menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov Test, dimana data yang dapat dikatakan terdistribusi normal apabila memenuhi kriteria yang ditentukan. Kriteria dalam pengambilan keputusan hasil uji Kolmogorov-Smirnov test ini adalah: a) Jika nilai signifikan dari uji K-S $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi dengan normal. b) Jika nilai signifikan dari uji K-S $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengertian uji multikolinearitas menurut (Ghozali 2018, 107) merupakan: “Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi kolerasi atau tidak antar variabel independen.” Untuk itu diperlukan pengujian ini untuk melihat apakah terdapat multikolinieritas pada suatu persamaan regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas dan persamaan regresi berganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan. Kriteria untuk menentukan apakah terjadi multikolinearitas atau tidak adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai Tolerance < 0.1 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

b) Jika nilai Tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Pengertian uji autokorelasi menurut (Sujarweni 2015, 177) adalah: “Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan model variabel sebelumnya”. Pendeteksian ada atau tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen. Metode pengujian uji DW menggunakan ketentuan sebagai berikut:

a) Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.

b) Angka D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

c) Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengertian uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali 2018, 137) merupakan: “Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heterokedastisitas". Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah Nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis diperlukan pengujian untuk pembuktian. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi dengan system informasi manajemen daerah dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji statistik t), pengujian signifikansi simultan (uji statistik f), dan uji koefisien determinasi (R^2). Pada penelitian ini pengujian hipotesis, yaitu:

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, ketentuan uji ini ditentukan dengan nilai perbandingan nilai t_{tabel} dan t_{hitung} , jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga digunakan tingkat signifikan sebesar 0.05. jika nilai probality t lebih besar dari 0.05 maka tidak

ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0.05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji parsial adalah:

- a) Apabila pengaruh kualitas sumber daya manusia memiliki nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ dan nilai signifikansi dibawah 0.05 maka H_a diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen.
- b) Apabila pengaruh kualitas anggaran memiliki nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ dan nilai signifikansi dibawah 0.05 maka H_a diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen kualitas anggaran (X_2) terhadap kinerja keuangan daerah (Y).

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, maka ketentuan uji ini dapat dilihat dengan membandingkan antara F_{tabel} dengan F_{hitung} , jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dan jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ maka variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu juga menggunakan tingkat signifikan sebagai nilai pembanding sebesar 0.05. jika nilai F probability lebih besar dari 0.05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh

terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai F lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria Pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Apabila nilai $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan tingkat signifikansi < 0.05 maka H_a diterima, berarti secara simultan terdapat pengaruh antara variabel independen kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi dengan sistem informasi manajemen daerah

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model. Hasil uji koefisien determinasi ditentukan oleh nilai Adjusted R^2 . Nilai Adjusted R^2 adalah 0 sampai 1. Jika nilai Adjusted R^2 mendekati 1, artinya variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika nilai Adjusted R^2 mendekati 0 artinya kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai Adjusted R^2 sama dengan 0 maka yang dapat digunakan adalah nilai R^2 . (Ghozali 2018 : 179).

6. Uji Sobel (kriteria dari mediasi)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu system informasi manajemen daerah. Suatu variabel disebut variabel intervening

jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Ghozali, 2018). Menurut Ghozali (2018) uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui M. Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji pengaruh tidak langsung, perlu untuk menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan t tabel yaitu $\geq 1,98$ untuk signifikan 5% dan t tabel $\geq 1,66$ menunjukkan signifikansi 10%. Terjadi pengaruh mediasi apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Namun, untuk memudahkan dalam menguji pengaruh mediasi, Uji Sobel ini dapat dihitung pula menggunakan Online Sobel Calculator (<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>).

I. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel	Indikator Pengukuran Variabel	Skala Pengukuran
Kualitas sumber daya manusia (X1) (Ruky (2016 : 57)	1. Kemampuan Intelektual (pengetahuan dan keterampilan) 2. Pendidikan 3. Pengalaman Kerja 4. Motivasi Kerja	Skala likert
Kualitas anggaran (X2) (Egbide dan Godwyns (2012 : 214)	1. Efisien (pelaksanaan anggaran) 2. Efektif (hasil pelaksanaan anggaran) 3. akuntabilitas, dan 4. responsive (perencanaan anggaran)	Skala likert
Kinerja keuangan daerah (Y) Mahsun (2017 : 138)	1. Masukan (Inputs) 2. Proses (Process) 3. Keluaran (Output) 4. Hasil (Outcome) 5. Manfaat (Benefit) 6. Dampak (Impact)	Skala likert
Sistem informasi manajemen daerah (Z) (Djaja (2019 : 217)	1. Akurat 2. Tepat waktu, 3. Relevan 4. Berkualitas	Skala likert

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

1. Sejarah Berdirinya Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan merupakan daerah bagian barat dari Provinsi Sulawesi Selatan, dengan Ibukota Pangkajene dan sebagai pusat kegiatan dan wilayah di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, selain itu karena letaknya yang sangat strategis dekat dengan Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan letak astronomi, Kabupaten pangkajene dan kepulauan berada pada 11.00' Bujur Timur dan 040. 40' – 080. 00' Lintang Selatan. Secara Administratif Luas wilayah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan 12.362,73 Km² (setelah diadakan analisis Bakosurtanas) untuk wilayah laut seluas 11.464,44 Km², dengan daratan seluas 898,29 Km², dan panjang garis pantai di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu 250 Km, yang membentang dari Barat ke Timur. Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memiliki 13 kecamatan, dengan 9 kecamatan terletak pada wilayah daratan dan 4 kecamatan terletak di wilayah kepulauan.

Batas administrasi dan batas fisik Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah sebagai berikut :

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Barru.
- b) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Maros.
- c) Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Bone.

- d) Sebelah Barat berbatasan dengan Pulau Kalimantan, Pulau Jawa dan Madura, Pulau Nusa Tenggara dan Pulau Bali.

Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan merupakan kabupaten yang struktur wilayah terdiri atas 2 bagian utama yang membentuk kabupaten ini yaitu :

Wilayah Daratan :

wilayah daratan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ditandai dengan bentang alam wilayah dari daerah dataran rendah sampai pegunungan dengan luas wilayah daratan 898,29 Km², dengan potensi cukup besar juga terdapat pada wilayah daratan ditandai dengan terdapatnya sumber daya alam berupa hasil tambang, seperti batu bara, marmer, dan semen. Disamping itu potensi pariwisata alam yang mampu menambah pendapatan daerah.

Wilayah Kepulauan

Wilayah kepulauannya membentang dengan luas wilayah laut 11.464,44 Km², dengan pulau sebanyak 115 pulau, 73 pulau berpenghuni dan 42 yang tidak berpenghuni, merupakan wilayah yang memiliki kompleksitas yang sangat urgen untuk dibahas, wilayah kepulauan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memiliki potensi wilayah yang sangat besar untuk dikembangkan secara lebih optimal, untuk mendukung perkembangan wilayah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sampai pada Tahun 2017, wilayah administratifnya mencakup 13 Kecamatan, 4 Kecamatan Kepulauan, yakni Kecamatan Liukang Tangaya, Liukang Kalmas, Liukang Tupabbiring, Liukang Tupabbiring Utara, 9 Kecamatan Daratan yakni; Pangkajene, Minasatene, Balocci,

Tondong Tallasa, Bongoro, Labakkang, Ma'rang, Segeri, dan Mandalle dengan jumlah desa/kelurahan sebanyak 103.

2. Visi dan Misi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Kepulauan

Adapun yang menjadi visi kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah : Terwujudnya Lembaga, Tata Kerja, Metode Kerja dan Prosedur Kerja serta Kinerja Aparatur secara efisien, efektif untuk menciptakan aparatur yang profesional

Sedangkan untuk mencapai visi tersebut maka digunakan sejumlah misi yaitu sebagai berikut :

- a) Mewujudkan pelaksanaan Analisis Jabatan dan Formasi Jabatan serta Analisis Fungsi dan Analisis Kelembagaan
- b) Mewujudkan Pembinaan Organisasi dan Ketatalaksanaan Serta Pengembangan Sumber Daya Aparatur

3. Struktur Organisasi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Kepulauan

Susunan organisasi serta uraian tata kerja yang komprehensif menggambarkan wewenang dan tanggungjawab setiap unsur organisasi tentang pengendalian dan interaksi antara pimpinan dan bawahan serta mekanisme koordinasi internal organisasi guna menjamin kesepahaman, kesatuan dan keterpaduan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sekretariat Daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dan dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 38 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, bahwa Sekretariat Daerah terdiri dari 1 (satu) Sekretaris Daerah, 3 (tiga) Asisten, 3 (tiga) Staf Ahli serta 12 (dua belas) Kepala Bagian. Sekretariat Daerah merupakan unsur Staf Pemerintahan Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah. Sekretariat Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan pengordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayan administratif.

Untuk menyelenggarakan tugas pokoknya, Sekretariat Daerah mempunyai fungsi:

- 1) Pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah ;
- 2) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah;
- 3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Daerah;
- 4) Pelayanan administrasi dan pembinaan aparatur sipil negara pada Instansi daerah, dan
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

Adapun struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai berikut:

- a. Sekretaris Daerah.
- b. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat membawahi :

- 1) Bagian Tata Pemerintahan, membawahi :
 - a) Sub Bagian Administrasi Pemerintahan;
 - b) Sub Bagian Otonomi Daerah;
 - c) Sub Bagian Administrasi Kewilayahan;
 - 2) Bagian Kesejahteraan Rakyat, membawahi :
 - a) Sub Bagian Bina Mental Spiritual;
 - b) Sub Bagian Kesejahteraan Rakyat Pelayanan Dasar;
 - c) Sub Bagian Kesejahteraan Rakyat Non Pelayanan Dasar ;
 - 3) Bagian Hukum, membawahi :
 - a) Sub Bagian Perundang- Undangan;
 - b) Sub Bagian Bantuan Hukum;
 - c) Sub Bagian Dokumentasi dan Informasi;
 - 4) Bagian Kerjasama, membawahi :
 - a) Sub Bagian Fasilitasi Kerjasama Antar Pemerintah;
 - b) Sub Bagian Fasilitasi Kerjasama Badan Usaha/Swasta;
 - c) Sub Bagian Evaluasi Pelaksanaan Kerjasama;
- c. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, membawahi :
- 1) Bagian Perekonomian, membawahi :
 - a) Sub Bagian Pembinaan BUMD dan BLUD;
 - b) Sub Bagian Pengendalian dan distribusi Perekonomian;
 - c) Sub Bagian Perencanaan & Pengawasan Ekonomi Mikro;
 - 2) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, membawahi :
 - a) Sub Bagian Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa;

b) Sub Bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik;

c) Sub Bagian Pembinaan & Advokasi Pengadaan Barang/Jasa;

d) Kelompok Jabatan Fungsional

3) Bagian Administrasi Pembangunan, membawahi :

a) Sub Bagian Penyusunan Program;

b) Sub Bagian Pengendalian Program;

c) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan.

4) Bagian Sumber Daya Alam, membawahi :

a) Sub Bagian SDA Pertanian dan Perikanan ;

b) Sub Bagian SDA Lingkungan Hidup dan Air;

c) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan.

d) Asisten Administrasi Umum, membawahi :

1) Bagian Organisasi, membawahi :

a) Sub Bagian Kelembagaan & Analisa Jabatan;

b) Sub Bagian Tatalaksana & Pelayanan Publik;

c) Sub Bagian Reformasi Birokrasi & Kinerja;

2) Bagian Umum, membawahi :

a) Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Sekretaris Daerah, Staf Ahli dan Kepegawaian;

b) Sub Bagian Perlengkapan;

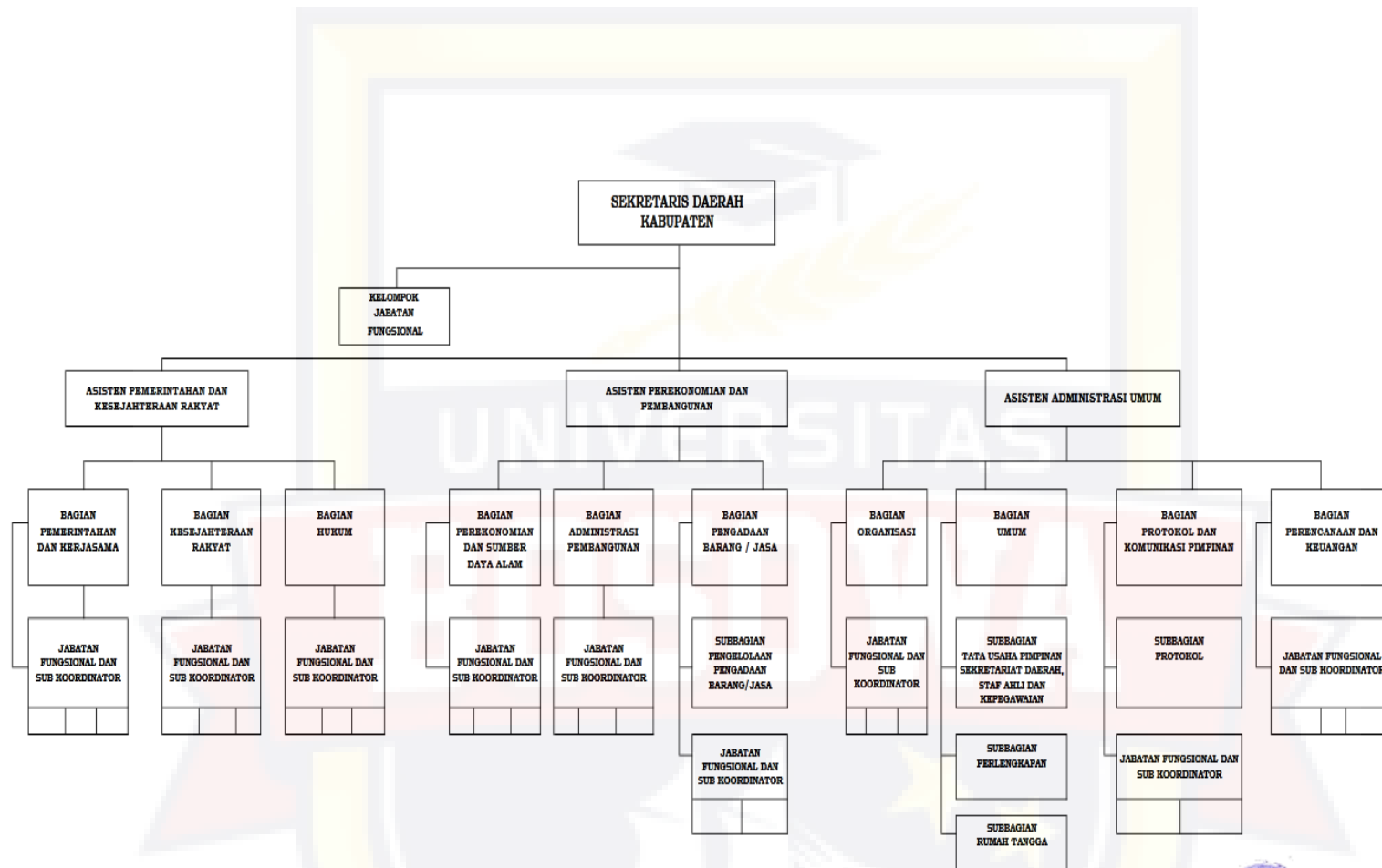
c) Sub Bagian Rumah Tangga;

3) Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan membawahi :

a) Sub Bagian Komunikasi Pimpinan ;

- b) Sub Bagian Protokol;
- c) Sub Bagian Dokumentasi Pimpinan;
- 4) Bagian Perencanaan Keuangan, membawahi :
 - a) Sub Bagian Perencanaan dan Anggaran;
 - b) Sub Bagian Perbendaharaan & Verifikasi;
 - c) Sub Bagian Akuntansi, Aset & Pelaporan;
- e. Staf Ahli, terdiri dari:
 - 1. Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik.
 - 2. Staf Ahli Bidang Ekonomi, Keuangan dan Pembangunan.
 - 3. Staf Ahli Bidang Masyarakat dan Sumber Daya Alam.

Secara rinci distribusi jabatan struktural adalah sebagai berikut : Eselon II/a = 1 jabatan; Eselon II/b = 6 jabatan, Eselon III/a = 12 jabatan dan Eselon IV/a = 36 jabatan. Adapun jumlah total pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah sebanyak 107 orang. Struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Sekretariat Daerah
Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan

Sumber : Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik responden adalah profil atau identitas responden terhadap obyek penelitian yang dapat memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian mengenai : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran terhadap Kinerja Keuangan Daerah dimediasi oleh Sistem Informasi Manajemen Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini maka adapun yang menjadi responden adalah pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan selama tahun 2021 yang berjumlah sebanyak 107, dengan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 84 orang responden.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai deskripsi variabel penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengidentifikasian responden. Tujuan dilakukan deskripsi identitas responden adalah untuk menentukan kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner yang diajukan kepada responden sesuai dengan tingkat kepentingan dalam penelitian.

Untuk mempermudah dalam penentuan responden, maka identitas responden dapat diklasifikasikan berdasarkan : Umur, Jenis kelamin, Tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, golongan dan status pernikahan pegawai. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai identitas pegawai yang menjadi sampel penelitian, sehingga akan lebih mudah untuk

diinterpretasikan. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi identitas responden yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a. Identitas Responden berdasarkan Umur

Identitas responden berdasarkan umur merupakan tingkatan umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga pengelompokan umur responden dapat dikelompokkan menjadi 5 kelompok yaitu umur dibawah 25 tahun, umur 26-35 tahun, umur 36-45 tahun, umur 46-50 tahun serta umur di atas 51 tahun. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil pengelompokan responden berdasarkan umur melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Identitas Responden berdasarkan Umur

No.	Kelompok	Frekwensi	
		Orang	%
1.	< 25 tahun	4	4,8
2.	26-35 tahun	17	20,2
3.	36-45 tahun	42	50,0
4.	46-50 tahun	17	20,2
5.	> 51 tahun	4	4,8
		84	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Dari data deskripsi identitas responden berdasarkan umur, menunjukkan bahwa dari 84 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka tingkat prosentase umur responden yang terendah adalah di bawah 25 tahun sebanyak 4 orang (4,8%), alasannya sedikit karena umur rata-rata responden yang menjadi sampel penelitian ini berumur dibawah 25 tahun, serta masa kerja di atas 2 tahun. Sedangkan umur yang terbanyak didominasi oleh umur antara 36-45 tahun

sebanyak 42 orang (50%), alasannya karena sebagian besar responden yang menjadi sampel penelitian adalah berstatus PNS. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur pegawai yang bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan menjadi sampel penelitian adalah berumur antara 36-45 dan termasuk dalam kategori umur produktif. Hal ini sesuai teori KBBI (2005) bahwa yang termasuk usia produktif adalah usia ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat, dengan usia rentang antara 24-54 tahun.

b. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menggambarkan profil responden berdasarkan kelompok pria dan wanita, sehingga deskripsi profil responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekwensi	
		Orang	%
1.	Pria	40	47,6
2.	Wanita	44	52,4
		84	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Tabel 4.2 yakni identitas responden berdasarkan jenis kelamin, terlihat bahwa dari 84 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka proporsi responden yang terbesar adalah wanita dengan jumlah responden sebanyak 44 orang, sedangkan pria sebanyak 40 orang. Ini berarti bahwa rata-rata pegawai yang

bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah pegawai wanita, alasannya karena sebagian besar yang menjadi sampel adalah pegawai wanita.

c. Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah menguraikan tingkatan atau jenjang pendidikan yang dimiliki responden, yang dimulai dari tingkatan SMA, D3, S1, dan S2. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi tingkat pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat melalui Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3

Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekwensi	
		Orang	%
1.	SMA	14	16,7
2.	Diploma 3	7	8,3
3.	Sarjana	50	59,5
4.	Pasca Sarjana	13	15,5
		84	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Tabel 4.3, yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa tingkat persentase pendidikan responden yang terbesar adalah S1 yakni sebanyak 50 orang, kemudian tingkat pendidikan SMA yakni sebanyak 14 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan menjadi sampel penelitian ini adalah adalah lulusan sarjana, alasannya karena

ketentuan salah satu persyaratan untuk menjadi pegawai negeri maksimal harus lulusan sarjana.

d. Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden adalah berkaitan dengan keseluruhan waktu yang telah dihabiskan oleh pegawai selama bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Untuk lebih jelasnya identitas responden berdasarkan masa kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekwensi	
		Orang	%
1.	< 3 tahun	8	9,5
2.	3,1-5 tahun	7	8,3
3.	5,1-10 tahun	33	39,3
4.	> 10,1 tahun	36	42,9
		84	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 yakni identitas responden menurut masa kerja, terlihat bahwa dari 84 responden yang diamati maka didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja di atas dari 10 tahun yakni sebanyak 36 orang, kemudian masa kerja antara 5,1-10 tahun yakni sebanyak 33 orang. Hal ini berarti bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memiliki masa kerja di atas dari 10 tahun, alasannya karena rata-rata umur pegawai yang menjadi sampel penelitian adalah pegawai berumur antara 36-45 tahun.

e. Identitas responden berdasarkan golongan

Golongan adalah berkaitan dengan jabatan yang dimiliki oleh responden atau pegawai, dimana golongan responden dapat dikelompokkan kedalam 4 golongan, yakni Gol. I, Gol. II, Gol. III dan Gol. IV. Untuk lebih jelasnya identitas responden berdasarkan golongan dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Identitas Responden berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Frekwensi	
		Orang	%
1.	Gol. I	1	1,2
2.	Gol. II	16	19,0
3.	Gol. III	66	78,6
4.	Gol. IV	1	1,2
		84	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel identitas responden menurut golongan, dari 84 responden yang diamati maka didominasi oleh Golongan III yakni sebanyak 66 orang, alasannya karena rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan menjadi sampel penelitian adalah memiliki masa kerja di atas 10 tahun sehingga sudah sesuai dengan golongan III.

f. Identitas responden berdasarkan status Pernikahan

Status pernikahan dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam dua bagian yakni status menikah dan status belum menikah. Untuk lebih jelasnya akan

disajikan identitas responden berdasarkan status pernikahan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Identitas Responden berdasarkan Status

No.	Status Pernikahan	Frekwensi	
		Orang	%
1.	Menikah	72	85,7
2.	Belum menikah	12	14,3
		84	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Dari tabel 4.6 yakni identitas responden berdasarkan status pernikahan, dari 84 responden yang diamati maka didominasi oleh responden dengan berstatus menikah yakni sebanyak 72 orang, sedangkan sisanya adalah status belum menikah yakni sebanyak 12 orang. Hal ini berarti rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah berstatus menikah, alasannya karena pegawai yang menjadi sampel rata-rata sudah berkeluarga karena sudah berumur di atas dari 26 tahun.

2. Analisis Indeks Jawaban Responden atas Variabel Penelitian (Kualitas SDM, Kualitas Anggaran, Sistem Informasi Manajemen Daerah dan Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Deskripsi variabel digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel kualitas SDM, kualitas anggaran, Sistem informasi manajemen daerah dan kinerja keuangan pemerintah daerah). Analisis ini menggunakan analisis indeks. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap

masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dibuatkan kriteria skor yaitu :

- a. 1,00 - < 1,80 = Kategori sangat rendah
- b. 1,80 - < 2,60 = Kategori rendah
- c. 2,60 - < 3,40 = Kategori sedang
- d. 3,40 - < 4,20 = Kategori tinggi
- e. 4,20 – 5,00 = Kategori sangat tinggi

Dari kriteria skor maka untuk lebih jelasnya akan diuraikan deskripsi jawaban responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Deskripsi Jawaban Responden atas variabel Kualitas SDM

Deskripsi variabel kualitas sumber daya manusia yaitu merupakan aspek penting baik dalam organisasi maupun organisasi publik. Pemeliharaan kualitas SDM menjadi agenda pokok dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang baik serta memberikan kepuasan kepada masyarakat. Adapun deskripsi jawaban responden atas variabel kualitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Deskripsi tanggapan responden mengenai Kualitas SDM

Pernyataan	Tanggapan responden					Skor Resp.	Ket.
	STS	TS	RR	S	SS		
Saya memiliki pengetahuan di bidang pengelolaan anggaran	-	1 (1,2)	10 (11,9)	40 (47,6)	33 (39,3)	4,25	Sangat Tinggi
Saya memiliki keterampilan di bidang pengelolaan anggaran	-	2 (2,4)	8 (9,5)	40 (47,6)	34 (40,5)	4,26	Sangat Tinggi
Saya memiliki penguasaan teknologi sesuai dengan tuntutan kerja	-	-	7 (8,3)	31 (36,9)	46 (54,8)	4,46	Sangat tinggi

Pernyataan	Tanggapan responden					Skor Resp.	Ket.
	STS	TS	RR	S	SS		
Pendidikan yang saya miliki selama ini menunjang pekerjaan saya	-	-	1 (1,2)	46 (54,8)	37 (44,0)	4,43	Sangat tinggi
Pengalaman kerja yang saya miliki memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan	-	1 (1,2)	1 (1,2)	38 (45,2)	44 (52,4)	4,49	Sangat tinggi
Penguasaan teknologi yang saya miliki membuat saya bekerja lebih efisien	-	1 (1,2)	1 (1,2)	45 (53,6)	37 (44,0)	4,40	Sangat tinggi
Kualitas kerja yang saya miliki memotivasi saya untuk lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerja kerja	-	-	6 (7,1)	41 (48,8)	37 (44,0)	4,37	Sangat tinggi
Total rata-rata jawaban responden						4,38	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Persepsi Responden, 2022

Berdasarkan tabel deskripsi tanggapan responden mengenai kualitas sumber daya manusia maka diperoleh total rata-rata jawaban responden sebesar 4,38 dan berada pada kategori sangat tinggi. Ini berarti bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memiliki kualitas sumber daya manusia yang sangat tinggi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Dimana persepsi responden yang tertinggi adalah pengalaman kerja yang dimiliki pegawai memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan (4,49), kemudian setiap pegawai memiliki penguasaan teknologi sesuai dengan tuntutan kerja (4,43), alasannya karena dilihat dari kriteria analisis deskripsi berada pada range (4,20-5,00) dan dipersepsikan sangat baik. Hal ini berarti bahwa dengan adanya pengalaman kerja dan penguasaan teknologi maka akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.

b) Deskripsi Jawaban Responden atas variabel Kualitas Anggaran

Deskripsi variabel kualitas anggaran berkaitan dengan manfaat yang dihasilkan dan diberikan dari suatu kegiatan/program kepada masyarakat luas sebagai layanan publik. Dimana suatu anggaran dikatakan berkualitas apabila didalamnya terdapat tujuan, sasaran, serta korelasi antara besaran anggaran dengan manfaat dan hasil yang ingin dicapai atau diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan yang akan dianggarkan. Hasil penyebaran kuesioner mengenai kualitas anggaran dapat dilihat dari persepsi responden yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Deskripsi tanggapan responden mengenai Kualitas Anggaran

Pernyataan	Tanggapan responden					Skor Resp.	Ket.
	STS	TS	RR	S	SS		
Rencana Kerja Anggaran (RKA) memperhatikan prinsip-prinsip peningkatan efisiensi dalam mencapai tujuan	-	-	4 (4,8)	50 (59,5)	30 (35,7)	4,31	Sangat Tinggi
Penatausahaan APBD dilakukan secara efektif dalam program yang ditargetkan organisasi	-	-	6 (7,1)	39 (46,4)	39 (46,4)	4,39	Sangat Tinggi
Setiap penyusunan rencana kerja anggaran (RKA-SKPD) dipertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku	-	-	4 (4,8)	38 (45,2)	42 (50,0)	4,45	Sangat tinggi
Anggaran disusun dan dilaporkan secara responsif kepada masyarakat atau publik yang membutuhkan	1 (1,2)	-	8 (9,5)	44 (52,4)	31 (36,9)	4,24	Sangat tinggi
Total rata-rata jawaban responden						4,35	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Persepsi Responden, 2022

Berdasarkan hasil deskripsi tanggapan responden mengenai kualitas anggaran maka diperoleh total rata-rata jawaban responden sebesar 4,35 dan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa anggaran yang dihasilkan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sudah berkualitas dan memberikan manfaat. Dimana persepsi responden yang tertinggi adalah setiap penyusunan rencana kerja anggaran (RKA-SKPD) dipertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku (4,45), begitu pula bahwa penatausahaan APBD dilakukan secara efektif dalam program yang ditargetkan organisasi (4,39). Hal ini dilihat dari kriteria analisis deskripsi yang berada pada range antara 4,20-5.00 dan dipersepsikan sangat baik atau sangat tinggi, alasannya karena setiap anggaran sudah dapat dipertanggungjawabkan serta sudah dilakukan secara efektif sesuai dengan yang ditargetkan organisasi.

c) Deskripsi Jawaban Responden atas variabel Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)

Deskripsi variabel sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) merupakan aplikasi database yang bertujuan untuk mempermudah pengelolaan keuangan daerah di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Aplikasi SIMDA dikembangkan dengan memperhatikan dan mengimplementasikan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). SIMDA mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan informasi di semua jajaran Pemerintahan Daerah sesuai dengan sistem informasi yang telah ditentukan. Adapun persepsi responden mengenai sistem informasi manajemen daerah dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Deskripsi tanggapan responden mengenai Sistem Informasi Manajemen Daerah

Pernyataan	Tanggapan responden					Skor Resp.	Ket.
	STS	TS	RR	S	SS		
Pengolahan data transaksi menjadi laporan keuangan dilakukan dengan akurat	-	-	5 (6,0)	50 (59,5)	29 (34,5)	4,29	Sangat Tinggi
Instansi menggunakan aplikasi SIMDA Keuangan sehingga menghasilkan pelaporan keuangan yang tepat waktu	-	1 (1,2)	1 (1,2)	46 (54,8)	36 (42,9)	4,39	Sangat Tinggi
Informasi yang dihasilkan relevan dengan penerapan SIMDA	-	2 (2,4)	10 (11,9)	45 (53,6)	27 (32,1)	4,15	Sangat tinggi
Informasi yang dihasilkan digunakan untuk analisis laporan keuangan lebih lanjut	-	-	2 (2,4)	53 (63,1)	29 (34,5)	4,32	Sangat tinggi
Laporan keuangan yang dihasilkan dengan menggunakan aplikasi SIMDA menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas	-	-	1 (1,2)	44 (52,4)	39 (46,4)	4,45	Sangat tinggi
Total rata-rata jawaban responden						4,32	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Persepsi Responden, 2022

Berdasarkan hasil deskripsi tanggapan responden mengenai sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) maka diperoleh total rata-rata jawaban responden sebesar 4,32 dan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa penerapan sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sudah terlaksana dengan baik. Dimana persepsi responden yang tertinggi adalah terkait dengan laporan keuangan yang dihasilkan dengan menggunakan aplikasi SIMDA menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas (4,45), begitu pula dengan Instansi menggunakan aplikasi SIMDA keuangan sehingga menghasilkan pelaporan keuangan yang tepat

waktu (4,39). Hal ini dapat dilihat dari kriteria analisis deskripsi yang berada pada range antara 4,20-5,00 dan dipersepsikan sangat baik atau sangat tinggi, alasannya karena laporan keuangan yang dihasilkan sudah menggunakan aplikasi SIMDA sehingga menghasilkan pelaporan keuangan yang tepat waktu (4,39).

d) Deskripsi Jawaban Responden atas variabel Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Deskripsi variabel kinerja keuangan pemerintah daerah adalah berkaitan dengan tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja di bidang keuangan daerah yang meliputi penerimaan dan belanja daerah dengan menggunakan sistem keuangan yang ditetapkan melalui suatu kebijakan atau ketentuan perundang-undangan selama satu periode anggaran. Kinerja keuangan pemerintah daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pengelolaan keuangan atas pelaksanaan suatu kegiatan program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun persepsi responden mengenai kinerja keuangan pemerintah daerah dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Deskripsi tanggapan responden mengenai Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Pernyataan	Tanggapan responden					Skor Resp.	Ket.
	STS	TS	RR	S	SS		
Penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA-SKPD) dibutuhkan masukan (input) anggaran agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran	-	-	6 (7,1)	48 (57,1)	30 (35,7)	4,28	Sangat Tinggi
Penyusunan RKA-SKPD perlu merumuskan ukuran kegiatan, kecepatan, kete-	-	-	1 (1,2)	45 (53,6)	38 (45,2)	4,44	Sangat Tinggi

Pernyataan	Tanggapan responden					Skor Resp.	Ket.
	STS	TS	RR	S	SS		
patan dan tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan.							
Penyusunan RKA-SKPD diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan baik berupa fisik atau non fisik.	-	-	4 (4,8)	42 (50,0)	38 (45,2)	4,40	Sangat tinggi
Untuk menyusun RKA-SKPD, maka rencana pengeluaran telah dihubungkan dengan hasil yang akan dicapai	-	-	1 (1,2)	50 (59,5)	33 (39,3)	4,38	Sangat tinggi
Produk anggaran sebagai hasil kerja yang dijalankan oleh unit kerja dapat dirasakan secara merata oleh masyarakat	-	2 (2,4)	5 (6,0)	34 (40,5)	43 (51,2)	4,40	Sangat tinggi
Dampak nyata dari hasil kinerja partisipasi penyusunan anggaran dapat memberikan kontribusi yang memadai kepada masyarakat/publik, sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari unit kerja masing-masing	-	-	2 (2,4)	38 (45,2)	44 (52,4)	4,50	Sangat tinggi
Total rata-rata jawaban responden						4,40	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Persepsi Responden, 2022

Berdasarkan hasil deskripsi tanggapan responden mengenai kinerja keuangan pemerintah daerah maka diperoleh total rata-rata jawaban responden sebesar 4,40 dan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa kinerja keuangan pemerintah daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sudah dapat memberikan kontribusi yang memadai kepada masyarakat/publik, dan sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari unit kerja masing-masing. Dimana persepsi responden yang tertinggi adalah dampak nyata dari hasil kinerja partisipasi

penyusunan anggaran sudah dapat memberikan kontribusi yang memadai kepada publik (4,50), serta penyusunan RKA-SKPD perlu merumuskan ukuran kegiatan, kecepatan, ketepatan dan tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan (4,44). Hal ini dapat dilihat dari kriteria analisis deskripsi yang berada pada range antara 4,20-5,00 dan dipersepsikan sangat baik atau sangat tinggi, yang berarti bahwa sudah terlihat dampak nyata dari hasil kinerja partisipasi penyusunan anggaran dalam memberikan kontribusi yang memadai kepada publik serta setiap penyusunan RKA-SKPD sudah ditetapkan sesuai dengan akurasi pelaksanaan kegiatan (4,44).

3. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka akan dilakukan uji instrument penelitian guna menguji seberapa valid dan andalnya suatu instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *corrected item total correlation* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya dengan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang over estimasi. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi koefisien item total yang over estimasi (estimasi nilai yang lebih tinggi dan

terbanyak). Menurut Sugiyono (2019) bahwa rhitung yang di atas dari 0,30 berarti valid, dan apabila rhitung kurang dari 0,30 disimpulkan tidak valid.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka akan disajikan uji validitas atas butir pernyataan dari masing-masing variabel penelitian yang dapat disajikan melalui tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.11

Uji Validitas Butir Pernyataan dari Masing-Masing Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Rstandar	Kesimpulan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,586	0,30	Valid
	X1.2	0,586	0,30	Valid
	X1.3	0,601	0,30	Valid
	X1.4	0,508	0,30	Valid
	X1.5	0,410	0,30	Valid
	X1.6	0,393	0,30	Valid
	X1.7	0,469	0,30	Valid
Kualitas Anggaran (X2)	X2.1	0,517	0,30	Valid
	X2.2	0,666	0,30	Valid
	X2.3	0,581	0,30	Valid
	X2.4	0,546	0,30	Valid
Sistem Informasi Manajemen Daerah (Z)	Z.1	0,560	0,30	Valid
	Z.2	0,561	0,30	Valid
	Z.3	0,617	0,30	Valid
	Z.4	0,523	0,30	Valid
	Z.5	0,559	0,30	Valid
Kinerja Keuangan Daerah (Y)	Y.1	0,549	0,30	Valid
	Y.2	0,568	0,30	Valid
	Y.3	0,589	0,30	Valid
	Y.4	0,554	0,30	Valid
	Y.5	0,501	0,30	Valid
	Y.6	0,634	0,30	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.11 yakni hasil uji validitas mengenai variabel penelitian : kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran, sistem informasi manajemen daerah serta kinerja keuangan daerah. Dimana dilihat dari kualitas sumber daya manusia diukur dengan 7 butir pernyataan dengan kisaran korelasi 0,393-0,601, karena kisaran korelasi yang lebih besar dari 0,30 maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Kemudian variabel kualitas anggaran diukur dengan 4 item pernyataan dengan kisaran korelasi sebesar 0,517-0,666. Dengan kisaran korelasi yang lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah valid.

Kemudian uji validitas yaitu sistem informasi manajemen daerah yang memiliki 5 item pernyataan dengan kisaran korelasi 0,523-0,617. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan sudah lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan sudah dapat dikatakan valid. Sedangkan kinerja keuangan daerah diukur dengan 6 item pernyataan dengan kisaran korelasi antara 0,549-0,634, hal ini dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan sudah dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, artinya apakah alat ukur tersebut akan mendapat pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Dalam uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Menurut Ghazali (2021:61) bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* di atas dari 0,70. Dari

hasil pengolahan data maka dapat disajikan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standar</i>	Kesimpulan
Kualitas sumber daya manusia (X1)	7	0,782	0,70	Andal/reliabel
Kualitas anggaran (X2)	4	0,770	0,70	Andal/reliabel
Sistem informasi Manajemen Daerah (X3)	5	0,784	0,70	Andal/reliabel
Kinerja Keuangan Daerah (Y)	6	0,802	0,70	Andal/reliabel

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.12 yakni hasil uji reliabilitas dari keempat variabel yang diteliti yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran, sistem informasi manajemen daerah dan kinerja keuangan daerah memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang diteliti dikatakan sudah reliabel atau andal.

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik. Untuk menghindari kesalahan dalam pengujian asumsi klasik maka jumlah sampel yang digunakan harus bebas dari bias (Ghozali, 2021:160). Model regresi berganda yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan bebas dari asumsi klasik statistik baik itu uji normalitas, uji multikolinieritas

maupun uji heterokedastisitas. Untuk lebih jelasnya uji asumsi klasik dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2016:68) bahwa uji normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov smirnov test*, dimana menurut Sujarweni (2016:72) kriteria pengambilan keputusan apabila nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov smirnov test* dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13

Uji Normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov-Test*

Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	Sign.	Kesimpulan
Kinerja Keuangan Daerah	Kualitas sumber daya manusia	0,084	0,200	Data berdistribusi normal
	Kualitas anggaran			
	Sistem informasi manajemen daerah			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 yakni hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov smirnov test* yang menunjukkan bahwa nilai statistik *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,084 dan nilai probabilitas sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang akan diregresikan dalam analisis regresi linear berganda sudah berdistribusi normal, sehingga data dapat diproses lebih lanjut.

b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Untuk mendeteksi apakah model terkena gejala multikolinieritas atau tidak, cukup dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Adapun hasil pengujian multikolinieritas dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.14

Nilai *Tolerance* dan Nilai VIF

Variabel Dependen	Variabel Independen	Collinearity Statistics		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
Kinerja Keuangan Daerah	Kualitas sumber daya manusia	0,741	1,350	Tidak terjadi Multikolinieritas
	Kualitas anggaran	0,736	1,359	
	Sistem informasi manajemen daerah	0,640	1,563	

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 yakni hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa setiap variabel bebas yang diteliti yakni kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran, dan sistem informasi manajemen daerah tidak ada yang memiliki nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 dan selain itu tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 10. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilakukan dengan metode statistik yaitu melalui uji Glejser. Cara menguji dengan teknik ini yaitu dengan mencari nilai absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model. Selanjutnya nilai absolut ini dijadikan sebagai variabel dependennya sedangkan variabel independennya tetap seperti biasa. Bila variabel independen secara statistik tidak signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sign.	Nilai Standar	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia	0,135	0,05	Bebas heterokedastisitas
Kualitas anggaran	0,870	0,05	Bebas heterokedastisitas
Sistem informasi manajemen daerah	0,214	0,05	Bebas heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser maka dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak ada masalah heterokedastisitas pada model regresi.

5. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis persamaan regresi linear berganda bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, yang dapat dilakukan dengan menggunakan analisis persamaan regresi model 1 dan model 2. Dari hasil olahan data persamaan regresi yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 23 maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap Sistem informasi manajemen daerah (Model 1)

Berdasarkan hasil olahan data yaitu pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dapat dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner yang diolah dengan bantuan komputerisasi program SPSS release 23, hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Olahan Data Regresi (Model 1)

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,261	0,458		2,754	0,007
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,372	0,098	0,360	3,784	0,000
Kualitas Anggaran	0,329	0,085	0,368	3,865	0,000
R = 0,600					
R ² = 0,360					
Fhitung = 22,798					
Sign = 0,000					

Sumber : Data diolah dengan SPSS release 23

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan SPSS release 23 maka akan disajikan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0,360X_1 + 0,368X_2$$

Dari hasil persamaan regresi yang telah diuraikan di atas maka akan disajikan interpretasi dalam penelitian ini yaitu :

$\beta_1 X_1 = 0,360$, hal ini dapat diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh yang positif terhadap sistem informasi manajemen daerah pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

$\beta_2 X_2 = 0,368$, hal ini dapat diartikan bahwa kualitas anggaran berpengaruh positif terhadap sistem informasi manajemen daerah pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kemudian untuk mengetahui hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap sistem informasi manajemen daerah pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dimana diperoleh nilai $R = 0,600$, hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap sistem informasi manajemen daerah berada pada kategori kuat. Kemudian dengan nilai $R^2 = 0,360$, hal ini dapat diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran dapat menjelaskan sistem informasi manajemen daerah yaitu sebesar 36%. Sedangkan sisanya sebesar 64% ($1 - 0,360 \times 100$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian dalam pengujian hipotesis penelitian ini maka dapat dilakukan dengan uji parsial dan uji serempak yaitu :

1) Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan dalam menguji pengaruh masing-masing variabel kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan

Kepulauan. Dimana hasil olahan data regresi dengan SPSS release 23 maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap sistem informasi manajemen daerah

Berdasarkan hasil persamaan regresi maka dari hasil uji parsial untuk kualitas sumber daya manusia diperoleh nilai sig = 0,000, hal ini dapat dikatakan bahwa dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 berarti dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b) Pengaruh kualitas anggaran terhadap sistem informasi manajemen daerah

Hasil uji parsial maka diperoleh nilai sign. untuk kualitas anggaran = 0,000, hal ini dapat dikatakan bahwa dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 berarti dapat dikatakan bahwa kualitas anggaran memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2) Uji Serempak (uji f)

Uji serempak yaitu suatu analisis untuk menguji apakah kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran memberikan pengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sehingga dengan analisis serempak (uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} = 22,798$ dan nilai sig. = 0,000. Dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 berarti dapat dikatakan bahwa kualitas sumber

daya manusia dan kualitas anggaran memberikan pengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b. Pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah terhadap kinerja keuangan daerah (Model 2)

Model 2 dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dimana dari hasil olahan data persamaan regresi maka dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Hasil Olahan Data Persamaan Regresi (Model 2)

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.780	.400		1.950	.055
Kualitas Sumber Daya Manusia	.203	.089	.205	2.279	.025
Kualitas Anggaran	.295	.077	.344	3.817	.000
Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)	.335	.093	.349	3.610	.001
R = 0,722					
Adjusted Rsquare = 0,504					
Fhitung = 29,119					
Sign = 0,000					

Sumber : Data diolah dengan SPSS release 23

Hasil olahan data regresi dengan menggunakan SPSS release 23 maka akan disajikan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0,205X_1 + 0,344X_2 + 0,349X_3$$

Dari hasil persamaan regresi yang telah diuraikan di atas maka akan disajikan interpretasi dalam penelitian ini yaitu :

$\beta_1 X_1 = 0,205$, dapat diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

$\beta_2 X_2 = 0,344$, dapat diartikan bahwa kualitas anggaran memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

$\beta_3 X_3 = 0,349$, hal ini dapat diartikan bahwa sistem informasi manajemen daerah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kemudian untuk mengetahui hubungan antara kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka dapat dilihat dari nilai R atau korelasi. Dimana diperoleh nilai $R = 0,722$ yang dapat diartikan bahwa hubungan antara kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Selanjutnya dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai adjusted $R^2 = 0,504$, hal ini dapat diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) dapat menjelaskan

kinerja keuangan pemerintah daerah yaitu sebesar 50,4%. Sedangkan sisanya sebesar 49,6% ($100 - 50,4 \times 100$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian dalam pengujian hipotesis penelitian ini maka dapat dilakukan dengan uji parsial dan uji serempak yaitu :

a) Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan dalam menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dimana hasil olahan data regresi dengan SPSS release 23 maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah

Hasil uji parsial diperoleh nilai sig = 0,025, hal ini berarti bahwa dengan nilai sig = 0,025 < 0,05 berarti dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2. Pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah

Hasil uji parsial diperoleh nilai sig = 0,000, hal ini berarti bahwa dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 berarti dapat dikatakan bahwa kualitas anggaran memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan

pemerintah daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3. Pengaruh sistem informasi manajemen daerah terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah

Hasil uji parsial diperoleh nilai $\text{sig} = 0,001$, hal ini berarti bahwa dengan nilai $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ berarti dapat dikatakan bahwa sistem informasi manajemen daerah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

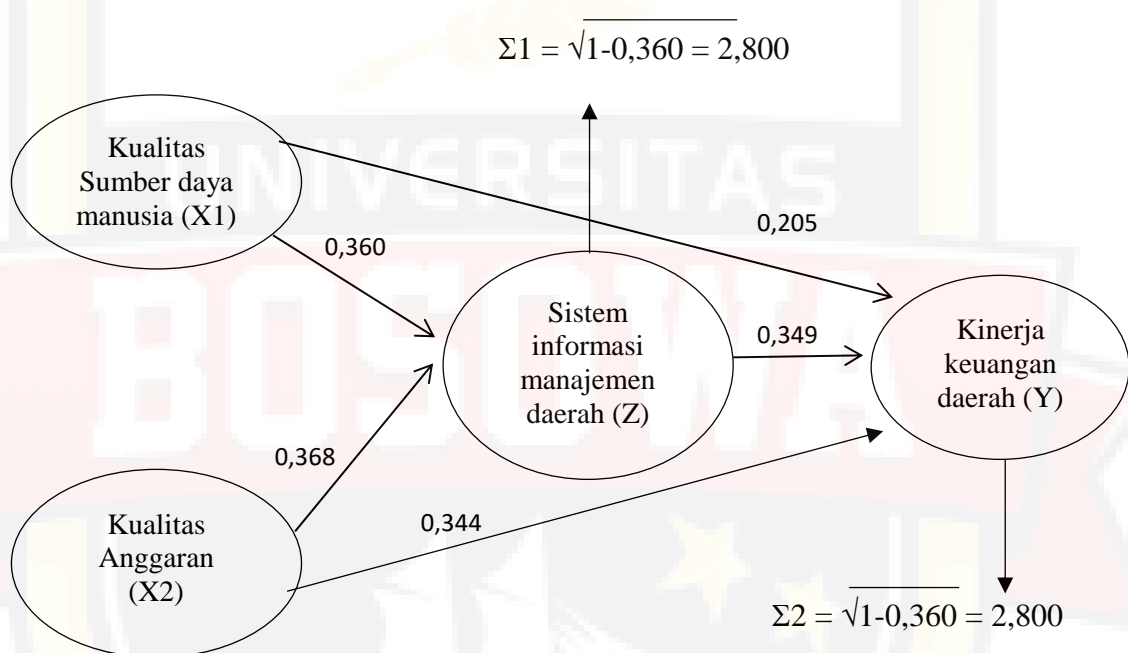
b) Uji Serempak (uji f)

Uji serempak yaitu suatu analisis untuk menguji apakah kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sehingga dari hasil analisis uji serempak (uji F) diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 29,119$ dan nilai $\text{sig.} = 0,000$. Dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ berarti dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

6. Analisis Uji Jalur (*Path Analysis*)

Analisis uji jalur (*path analysis*) bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran

terhadap kinerja keuangan daerah dengan menggunakan sistem informasi manajemen daerah sebagai variabel mediasi pada Kantor Sekretariat Daerah di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sehingga dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan maka sebelum dilakukan analisis pengaruh langsung dan tidak langsung, terlebih dahulu akan disajikan gambar uji jalur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada gambar 4.2 yaitu sebagai berikut :



Gambar 4.2

Hasil Uji Jalur pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran terhadap Kinerja Keuangan Daerah dimediasi oleh Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan gambar 4.2 yakni uji jalur pengaruh kualitas SDM, Kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah dimediasi oleh sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah, Kabupaten

Pangkajene dan Kepulauan maka akan diuraikan hasil uji jalur pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Berdasarkan gambar 4.2 yakni hasil uji jalur pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) khususnya pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan maka besarnya pengaruh langsung dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah

Besarnya pengaruh langsung kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan keuangan daerah pada kantor Sekretariat Daerah Pangkajene dan Kepulauan yaitu sebesar 0,205 atau 20.50 persen, dimana semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki dalam pengelolaan pemerintahan daerah maka akan secara langsung akan meningkatkan kinerja keuangan daerah.

2. Kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah

Hasil uji jalur yaitu pengaruh langsung kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah yaitu pada Kantor Sekretariat Daerah, kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu sebesar 0,368 atau 36,80 %, dimana pada uji jalur pada penelitian ini dimana semakin berkualitas hasil penyusunan anggaran yang telah dibuat oleh Kantor Sekretariat Daerah, Pangkajene Kepulauan maka kinerja keuangan daerah semakin meningkat.

3. Sistem Informasi Manajemen daerah terhadap Kinerja Keuangan Daerah

Besarnya pengaruh langsung sistem informasi manajemen daerah terhadap kinerja keuangan daerah pada kantor Sekretariat Daerah, Pangkajene dan Kepulauan yaitu sebesar 0,349 atau 34,90 %, Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa penerapan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) selama ini akan dapat meningkatkan kinerja keuangan daerah.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Besarnya pengaruh tidak langsung dari setiap variabel pada penelitian ini maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Pengaruh tidak langsung kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi oleh sistem informasi manajemen daerah

Besarnya pengaruh tidak langsung kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,126 atau 12,60% ($0,360 \times 0,349 \times 100$).

b) Pengaruh tidak langsung kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi oleh sistem informasi manajemen daerah

Besarnya pengaruh tidak langsung kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yakni sebesar 0,128 atau 12,80% ($0,368 \times 0,349 \times 100$).

3. Total Pengaruh (*Total Effect*)

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), maka akan disajikan hasil analisis total pengaruh yang telah dilakukan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Total pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah

Besarnya total pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah yaitu sebesar 0,331 atau 33,10 % ($0,205 + 0,126 \times 100$), dimana dapat diartikan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah khususnya pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b) Total pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah

Besarnya total pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu sebesar 0,472 atau 47,20% ($0,368 + 0,349 \times 100$), dimana dengan berkualitasnya hasil penyusunan anggaran yang dibuat oleh Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui penerapan sistem informasi daerah maka akan meningkatkan kinerja keuangan daerah.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, tidak langsung dan total pengaruh dari setiap variabel kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran, sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan maka untuk lebih jelasnya dapat disajikan melalui tabel 4.18 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.18
 Hasil uji Jalur Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total
 Pengaruh Kualitas SDM, Kualitas Anggaran melalui SIMDA
 terhadap Kinerja keuangan daerah

No.	Model Pengujian Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
1	Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja keuangan daerah	20,50	12,60	33,10
2	Pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah	34,40	12,80	47,20

Sumber : Data diolah 2022

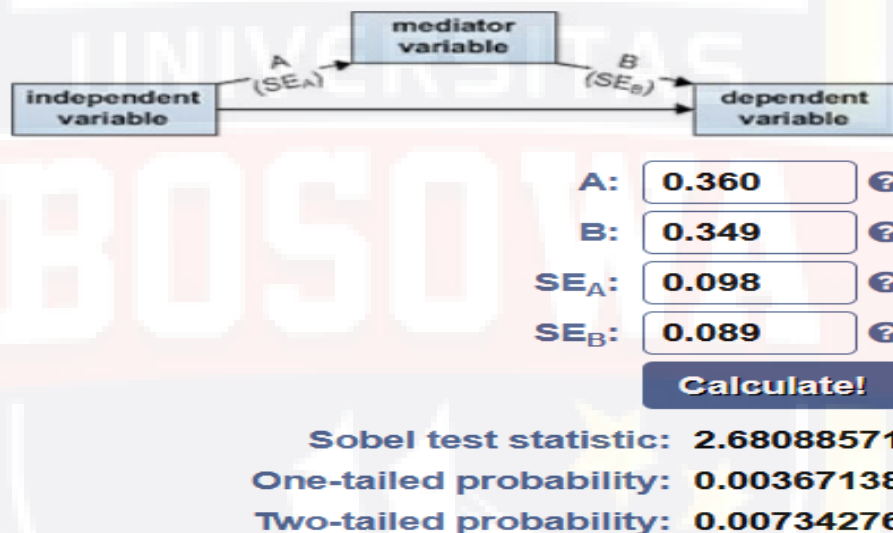
Tabel 4.18 yakni hasil uji jalur terlihat bahwa besarnya pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya, hal ini mengindikasikan bahwa sistem informasi manajemen daerah memberikan peran dapat memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Pangkajene dan Kepulauan. Untuk dapat membuktikan maka digunakan *sobel test*. Uji *sobel test* dilakukan dengan cara menguji kekuatan sistem informasi manajemen daerah (pengaruh tidak langsung) antara kualitas sumber daya manusia (X_1), kualitas anggaran (X_2) terhadap kinerja keuangan daerah (Y).

Berikut ini akan disajikan hasil uji *sobel test* secara *online* pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah (X1->Z->Y)

Adapun hasil *sobel test* secara *online* yaitu pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi daerah (SIMDA), yang dsapat ditunjukkan pada tabel 4.19 melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Uji Sobel Test secara Online Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Keuangan Daerah melalui Sistem Informasi Manajemen Daerah



Sumber : Data diolah, 2022

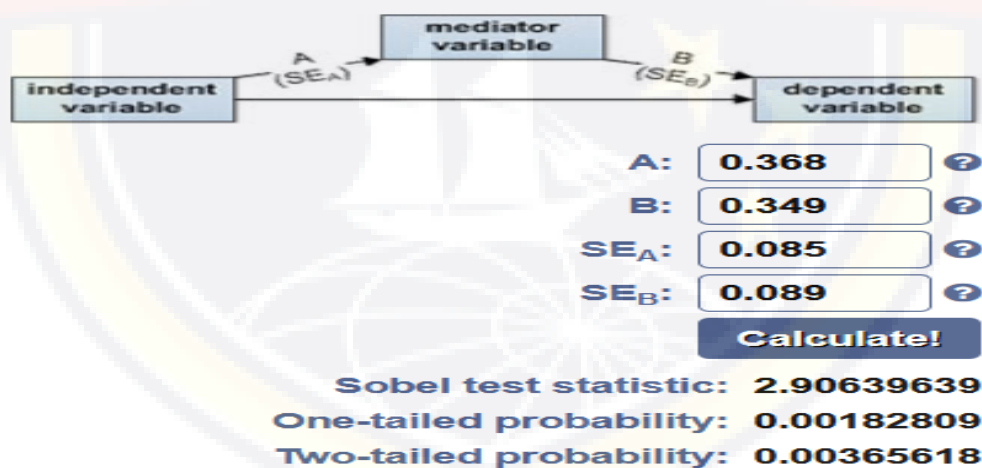
Tabel 4.19 yaitu hasil uji *sobel test* secara *online* pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat daerah, Pangkajene dan Kepulauan yang menunjukkan bahwa dilihat dari nilai *pvalue* = 0,007 < 0.05 yang menunjukkan bahwa sistem manajemen keuangan daerah dapat berperan dalam memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah. Temuan

ini mengindikasikan bahwa dengan sumber daya manusia yang berkualitas (memiliki pengetahuan dan ketrampilan) dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan meningkatkan penerapan sistem informasi manajemen daerah sehingga memberikan dampak terhadap kinerja keuangan pemerintah pada Kantor Sekretariat Daerah, Pangkajene dan Kepulauan.

2. Pengaruh Kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem manajemen daerah

Adapun uji *sobel test* secara *online* pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.20 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji Sobel Test secara Online Pengaruh Kualitas Anggaran
melalui Sistem Informasi Manajemen Daerah



Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.20 yakni uji *sobel test* secara *online* maka diperoleh nilai $pvalue = 0,037 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen

daerah memiliki peran memediasi pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi kualitas anggaran maka akan memberikan dampak dalam pelaksanaan sistem informasi manajemen daerah sehingga akan dapat memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Pangkajene dan Kepulauan, karena laporan keuangan yang dihasilkan dengan menggunakan aplikasi SIMDA sudah menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil uji jalur yang telah diuraikan di atas maka akan dapat disajikan melalui tabel 4.21 yaitu sebagai berikut

Tabel 4.21

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian dalam Uji Jalur (*Path Analysis*)

No	Uji Jalur	Standardized Coefficient			t_{hitung}	$pvalue$	Keterangan
		Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh tidak langsung (%)	Total Pengaruh (%)			
1	Pengaruh kualitas SDM terhadap Sistem informasi daerah	36.00	-	36.00	3.784	0.000	Diterima
2	Pengaruh kualitas anggaran terhadap Sistem informasi daerah	36.80	-	36.80	3.865	0.000	Diterima
3	Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja keuangan daerah	20.50	-	20.50	2.279	0.025	Diterima
4	Pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah	34.40	-	34.40	3.817	0.000	Diterima
5	Pengaruh Sistem informasi daerah terhadap kinerja keuangan daerah	34.90	-	34.90	3.610	0.001	Diterima
6	Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja keuangan melalui sistem informasi manajemen daerah	20.50	12.60	33.10	2.680	0.007	Diterima
7	Pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan melalui sistem informasi manajemen daerah	34.40	12.80	47.20	2.906	0.003	Diterima

Sumber : Data diolah, 2022

C. Pembahasan Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan yakni pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas anggaran dan sistem informasi manajemen daerah terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, sehingga pembahasan pengaruh masing-masing variabel penelitian dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap Sistem Informasi Manajemen Daerah pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Dari hasil persepsi pegawai mengenai kualitas sumber daya manusia pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dimana dari hasil persepsi pegawai mengenai kualitas sumber daya manusia sudah tergolong sangat tinggi, alasannya karena rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sudah memiliki pengetahuan di bidang pengelolaan anggaran, kemudian setiap pegawai memiliki keterampilan di bidang pengelolaan anggaran, selain itu setiap pegawai memiliki penguasaan teknologi sesuai dengan tuntutan kerja. Hal ini dapat dilihat bahwa untuk penyusunan kinerja keuangan daerah maka tidak semua pegawai dapat melakukannya hanya pegawai yang memiliki kompetensi melalui pengetahuan, kemampuan, keahlian) yang menangani masalah di bidang keuangan daerah.

Kemudian dari persepsi pegawai terkait dengan pengalaman kerja, dimana setiap pegawai sudah berpengalaman dalam pengelolaan keuangan daerah, selanjutnya keahlian yang pegawai miliki dalam mengoperasikan

komputer membuat pegawai bekerja lebih efisien, dimana tuntutan dari setiap organisasi bahwa setiap pegawai harus mempunyai keahlian dalam mengoperasikan komputer sehingga memudahkan dalam pekerjaan, begitu pula bahwa kualitas kerja yang dimiliki pegawai dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerja kerjanya.

Pengujian hipotesis yaitu pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dimana dari hasil analisis data penelitian ini yang membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia telah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja keuangan pemerintah daerah. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia melalui pengetahuan, kemampuan dan keahlian dalam penanganan pekerjaannya maka akan memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan pelaksanaan sistem informasi manajemen daerah.

Menurut Ruky (2016 : 57) bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut. Penelitian yang dilakukan Siregar (2019) menunjukkan bahwa variabel Kualitas SDM berpengaruh terhadap system informasi Daerah Kabupaten Deli Serdang. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori Ruky (2016 : 57) dan penelitian Siregar (2019).

2. Pengaruh kualitas anggaran terhadap Sistem Informasi Manajemen Daerah pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Hasil pengamatan yang telah dilakukan melalui analisis data kualitas anggaran terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, yang menunjukkan bahwa kualitas anggaran sudah berada dalam kategori sangat baik, dimana dapat dilihat bahwa rencana kerja anggaran sudah memperhatikan prinsip-prinsip peningkatan efisiensi dalam mencapai tujuan. Kemudian penatausahaan APBD sudah dilakukan secara efektif dalam program yang ditargetkan organisasi.

Kemudian dari hasil jawaban responden memberikan mengenai akuntabilitas dipersepsikan sangat baik dimana pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan menyusun rencana kerja anggaran (RKA-SKPD) sudah dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan aturan yang berlaku, begitu pula bahwa anggaran yang disusun sudah dilaporkan secara responsif kepada masyarakat atau publik yang membutuhkan yang dapat dilihat dari sistem informasi manajemen daerah. Semakin tinggi kualitas anggaran yang disusun oleh bagian anggaran dan juga melibatkan pegawai yang bekerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan maka akan dapat meningkatkan pelaksanaan sistem informasi manajemen daerah.

Dari hasil analisis persamaan regresi yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS release 23 maka diperoleh hasil bahwa kualitas anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal

ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kren (1997) bahwa suatu organisasi memerlukan keberadaan sistem informasi yang relevan, tepat dan akurat sehingga dapat digunakan dalam mengambil keputusan. Sistem informasi manajemen tidak hanya menyajikan fungsi keputusan manajemen dengan menyediakan informasi untuk mengurangi kondisi ketidakpastian, namun juga memungkinkan pembuat keputusan untuk meningkatkan berbagai alternatif pilihan tindakan mereka dengan kualitas informasi anggaran yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharma, Sitti (2015) dan Siregar (2019) menemukan bahwa variabel kualitas anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi Manajemen daerah.

3. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh temuan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2018:83) bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan aspek penting baik dalam organisasi maupun organisasi publik. Pemeliharaan kualitas menjadi agenda pokok dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang baik serta memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan bahwa kualitas sumber daya manusia dipersepsikan sangat tinggi atau sangat baik, dimana dapat dilihat dari adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai

dalam penyelesaian pekerjaan, begitu pula bahwa setiap pegawai sudah memiliki penguasaan teknologi sesuai dengan tuntutan kerja. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja dan penguasaan teknologi maka akan memudahkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Penelitian yang dilakukan oleh Riswan (2016), Siregar (2019), dan penelitian Hendri (2020), hasil temuan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori Sulistiyani dan Rosidah (2018:83), dan sejalan dengan penelitian Riswan (2016), Siregar (2019), dan Hendri (2020).

4. Pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Berdasarkan hasil pengamatan melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, yang menunjukkan kualitas anggaran memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas anggaran

(perencanaan anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan evaluasi anggaran) maka akan tercapai kinerja keuangan yang baik.

Hasil pengamatan yang dilakukan terkait dengan kualitas anggaran maka dipersepsikan sangat tinggi/baik, karena setiap penyusunan rencana kerja anggaran (RKA-SKPD) dipertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku, begitupula bahwa penatausahaan APBD dilakukan secara efektif dalam program yang ditargetkan organisasi.

Pendapat yang dikemukakan oleh Halim (2016:235) bahwa kualitas anggaran merupakan suatu rencana yang disusun secara sistematis dalam bentuk angka dan dinyatakan dalam unit moneter yang meliputi seluruh kegiatan organisasi untuk jangka waktu (periode tertentu di masa yang akan datang). Ini berarti bahwa kualitas anggaran melalui perencanaan anggaran yang optimal di setiap SKPD, menggambarkan sasaran yang jelas agar dimengerti oleh yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut, serta melakukan evaluasi anggaran agar tidak terjadi penyimpangan maka akan menghasilkan kinerja keuangan yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qi (2010) dan Silva & Jayamaha (2012) dan Riawan (2016) menunjukkan bahwa kualitas anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

5) Pengaruh sistem informasi Manajemen daerah terhadap kinerja keuangan daerah

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa sistem informasi manajemen daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkajene

dan Kepulauan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) oleh masing masing pegawai maka secara nyata akan dapat meningkatkan kinerja keuangan daerah pada Kantor sekretariat daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh jawaban responden mengenai sistem informasi manajemen daerah maka diperoleh temuan bahwa pengolahan data transaksi menjadi laporan keuangan sudah dilakukan dengan akurat, begitu pula bahwa Instansi menggunakan aplikasi SIMDA keuangan sehingga menghasilkan pelaporan keuangan yang tepat waktu.

Kemudian informasi yang dihasilkan sudah relevan dengan penerapan SIMDA, dan informasi yang dihasilkan sudah dapat digunakan untuk analisis laporan keuangan lebih lanjut, begitu pula bahwa laporan keuangan yang dihasilkan dengan menggunakan aplikasi SIMDA sudah menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja keuangan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Teori yang dikemukakan oleh Djaja (2019:217) bahwa Aplikasi SIMDA merupakan aplikasi database yang bertujuan untuk mempermudah pengelolaan keuangan daerah di lingkungan organisasi. Aplikasi SIMDA merupakan alat yang dikembangkan dengan tujuan untuk membantu pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan secara efektif dan efisien sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penggunaan aplikasi ini sangat diharapkan dapat membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan pengelolaan keuangan daerah dengan baik dan menyajikan laporan keuangan dengan wajar.

Penelitian Riawan (2016) bahwa sistem informasi manajemen daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan daerah, dimana Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dapat menghasilkan informasi yang akurat, membantu keberhasilan pengelolaan keuangan, serta memiliki kemanfaatan yang baik dalam memproses data sehingga dapat menciptakan tata kelola keuangan secara ekonomis, efisien dan efektif bila dibandingkan dengan cara manual. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

6) Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian mengenai hasil uji mediasi dengan menggunakan *sobel test* secara *online* maka diperoleh temuan dalam penelitian ini bahwa sistem informasi manajemen daerah dapat memediasi secara parsial kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah. Alasannya karena secara empiris menunjukkan bahwa baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Temuan ini dapat diindikasikan bahwa secara empiris kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan penerapan sistem informasi manajemen daerah sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Dharma, Sitti (2015) hasil temuan bahwa sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi pengaruh kualitas sumber

daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah, sehingga dalam penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan peneliti.

7) Pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah melalui sistem informasi manajemen daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian melalui uji *sobel test* yang menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen daerah terbukti dapat memediasi pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil uji mediasi dalam penelitian ini maka dapat dikatakan bahwa sistem informasi manajemen daerah merupakan *full mediation* antara kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah, hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kualitas anggaran maka akan memberikan hasil pada sistem informasi manajemen daerah sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dharma, Sitti (2015) hasil penelitian bahwa sistem informasi manajemen daerah berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi pengaruh antara kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah. Sedangkan temuan yang dilakukan oleh peneliti bahwa sistem informasi manajemen daerah terbukti dapat memediasi pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharma, Sitti (2015).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disajikan beberapa kesimpulan pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan sistem informasi manajemen daerah, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keahlian maka akan memudahkan pegawai dalam meningkatkan pelaksanaan sistem informasi manajemen daerah.
2. Uji Jalur (*path analysis*) pengaruh kualitas anggaran terhadap sistem informasi manajemen daerah (SIMDA), temuan ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi kualitas anggaran yang disusun oleh bagian anggaran dan juga melibatkan pegawai yang bekerja pada kantor sekretariat daerah, kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan maka akan dapat meningkatkan pelaksanaan sistem informasi manajemen daerah. Alasannya karena dengan kualitas anggaran dalam penyusunan rencana kerja anggaran (RKA-SKPD) maka laporan keuangan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku
3. Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan,

menemukan bahwa setiap kenaikan kualitas sumber daya manusia dari masing-masing pegawai maka secara nyata akan dapat meningkatkan kinerja keuangan daerah. Alasannya bahwa dengan adanya kualitas anggaran melalui aplikasi SIMDA maka akan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

4. Dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja keuangan daerah.
5. Pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dalam pengujian jalur (*path analysis*), dimana dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan kualitas anggaran maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja keuangan daerah khususnya pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas anggaran secara bermakna dalam meningkatkan kinerja keuangan daerah.
6. Pengaruh sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) terhadap kinerja keuangan daerah, dimana pada penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) oleh masing-masing pegawai maka secara nyata akan dapat meningkatkan kinerja keuangan daerah pada Kantor sekretariat daerah Kabupaten Pangkep.
7. Hasil uji mediasi dengan menggunakan *sobel test* secara *online* yaitu pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi sistem manajemen daerah, dimana pada penelitian ini mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh yang bermakna

dalam meningkatkan sistem informasi manajemen daerah sehingga berdampak terhadap kinerja keuangan daerah

8. Hasil uji mediasi dengan menggunakan *sobel test* secara *online*, dimana pada penelitian ini dapat membuktikan sistem informasi manajemen daerah dapat memediasi pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas anggaran maka akan dapat meningkatkan pelaksanaan sistem informasi manajemen daerah sehingga memberikan dampak terhadap kinerja keuangan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

B. Saran – Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan lebih banyak meningkatkan pengetahuan pegawai dalam bidang anggaran yakni dengan menyelenggarakan pelatihan yang terkait dengan penyusunan anggaran dan cara pengelolaannya.
2. Disarankan kepada bagian anggaran agar dalam penyusunan dan pelaporan lebih transparan kepada masyarakat guna setiap masyarakat dapat mengetahui tingkat efektifitas pengelolaan anggaran khususnya dalam lingkup kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Hendaknya bagian komputerisasi lebih banyak menyajikan informasi yang relevan tentang pengelolaan anggaran sehingga dapat meningkatkan efektifitas dalam menganalisis laporan keuangan yang lanjut.

4. Perlunya bagian anggaran lebih mementingkan pemerataan hasil kerja kepada setiap pegawai sehingga efektifitas produk anggaran yang dibuat selama ini dapat dikelola secara efisien dan efektif.
5. Disarankan untuk penelitian yang akan datang untuk menambah faktor lain yang mempengaruhi kinerja keuangan daerah seperti penerimaan daerah, belanja daerah, pembiayaan daerah dan sumber daya manusia dan kondisi makkro ekonomi suatu daerah.
6. Hendaknya dalam upaya meningkatkan kinerja keuangan daerah maka sebaiknya memperhatikan hubungan rencana pengeluaran dengan hasil yang dicapai dalam pelaksanaan program pembangunan daerah.
7. Upaya dalam meningkatkan kualitas anggaran, sebaiknya bagian anggaran lebih memperhatikan prinsip prinsip anggaran seperti efisiensi, efektifitas, *outcomes* guna pengelolaan anggaran dapat lebih optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandy. (2018). [Manajemen Sumber Daya Manusia \(Teori, Konsep dan Indikator\)](#). Riau: Zanafa Publishing
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980) *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Arip Saepuloh (2017) *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Daerah dan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Keuangan Daerah*. Bandung Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIKOM
- Anwar, M. Khoirul dkk. 2014. *Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Bagi Pemerintahan di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Pustaka Belajar.
- Budiman, F., & Arza, F. I. (2013). *Pendekatan Technology Acceptance Model Dalam Kesuksesan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah*. *Jurnal Wahana Riset Akuntansi*, 1(1), 87–110
- Davis, F.D., (1989). *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology*. *MS Quarterly* (online), Vol. 13 Iss. 3, pg. 318. <http://www.cba.hawaii.edu/chismar/ITM704/DavisTAM1989.pdf>.
- Dharma, Sitti (2015) *Peningkatan Kinerja Keuangan Daerah Dalam Konteks Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Pada SKPD Kabupaten Buton Utara*. Masters thesis, Fakultas Ekonomi UNISSULA.
- Djadja Sukirman. Et al. (2019). *Pemahaman Laporan Keuangan dengan SIMDA Keuangan*. Jakarta. Deputi Pengawasan Bidang Penyelenggaraan Keuangan Daerah
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Jakarta, Indeks*
- Dishaw, Tommi, and, Anssi Oorni Strong, (1999), “Trust Enhanced Technology Acceptance Model Consumer Acceptance of Mobile Payment Solution”, *Journal of MIS* vol 13, no.2, fall 1999
- Eagle, L., Dahl, S., Hill, S., Bird, S., Spotswood, F., Tapp, A. (2013). *Social Marketing*. Pearson Prentice Hall: London.
- Edy, Sutrisno, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Jakarta, Prenada Media Group*.
- Egbide, C. B dan Godwyns A. Agbude. (2012). *Good Budgeting and Good governance: A Comparative Discourse. The Public Administration and Social Policies Review. IV Year, No. 2 (9): 55*

- Eko, Widodo Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fayol, Henry. 2010. Manajemen Public Relations. PT. Elex Media, Jakarta
- Halim, A. (2016). Manajemen Keuangan Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali, (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas, Bandung, Diponegoro
- Abdul Halim, Muhammad Syam Kusufi. 2016, Teori, Konsep dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik Dari Anggaran Hingga Laporan Keuangan Dari Pemerintah hingga Tempat ibadah. Jakarta : Salemba Empat, Hal 227.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogyakarta: Suka Buku
- Inayah, R. Hakiki, A., dan Relasari. (2016). Analisis Sistem Informasi Manajemen Daerah (Simda) Keuangan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Ppkad) Kabupaten Lahat. Akuntabilitas: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Akuntansi Vol. 10 No. 2 J. p: 167 – 176.
- Indriantoro dan Bambang Supomo (2018) Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen, Yogyakarta, Andi Offset
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo (2018) Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, edisi pertama, Penerbit : Andi
- Jogiyanto, HM. (2017). Sistem Informasi Keperilakuan. Yogyakarta: Penerbit Andi. 23-64.
- Kenis, Izzetin. (1979). "Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Perf ormance". The Accounting Review. Vol. LIV, No.4, October: 707-721*
- Kertahadi (2017), Mengelola Sumber Daya Manusia Jakarta :Yayasan Seima Media
- Lee, Nancy R and Philip Kotler. (2011). Social Marketing :Influencing Behaviors for Good. US. Sage Publication, Inc.
- Mahmudi. (2016). Analisis Laporan keuangan Pemerintah Daerah. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mardiasmo. (2018). Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah. Penerbit Andi.
- Martoyo, Susilo. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga Yogyakarta: BPF

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta
- Mubarok Saefuddin, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, Bogor, In Media
- Misrawati Madukala (2018) Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Daerah (Simda) Keuangan Berbasis Akrua dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect of Using Accrual Based Financial Management Information System and Work Satisfaction on Employee Performance*). JUMBO Vol. 2, No. 2, Agustus 2018, hal.01-13. e-ISSN 2502-4175 JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi) <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Mulyono, A. (2010). *Perancangan Model Penerapan Sistem Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ndraha, Taliziduhu, (2017), *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta
- Octarani, D., Akram, dan Animah (2017). Anggaran Berbasis Kinerja, Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Anggaran SKPD. *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(1), p: 27-41.
- Online Sobel Calculator (<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>).
- Pardede, Ratlan. Manurung, Renhard. (2014). “Analisis Jalur”. Jakarta: Rineka Cipta
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Qi, Y. (2010). *The Impact of the Budgeting Process on Performance in Small and Medium-Sized Firms in China*. Dissertation University of Twente
- Rahardjo, M. D. (2010). *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung
- Riawan, R. (2016). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Yang Dimoderasi Dengan SIMDA Pada SKPD Kabupaten Buton Utara. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 8 (1), 50–60
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan Manusia*. Malang: UB Press.
- Robert A Leitch dan K. Roscoe Davis, (2017), Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons. Inc*

- Sarinah dan Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan keenambelas, edisi Revisi. Bandung : Refika Adiatama
- Silva, L. M. ., & Jayamaha, A. (2012). Budgetary Process and Organizational Performance of Apparel Industry in Sri Lanka. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3 (4), 354–360
- Sudaryati, D. (2013). Pengaruh Penganggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemda Melalui Sistem Informasi Keuangan Daerah (Studi Kasus: Pemda Kab. Kudus). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12 (1), 11–24.
- Suharsimi Arikunto, (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sujarweni, Wiratna. (2015). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sulistiani, Dewi. (2012). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik: Aplikasi Theory of Planned Behavior (Studi Empiris pada Mahasiswa Universitas Diponegoro). Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sumaryono. (2016). Pengujian Pengaruh Theory of Planned Behavior dan Tingkat Pemahaman Mengenai Chartered Accountant Terhadap Niat Mahasiswa Untuk Mengambil Sertifikat Character Accountant. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru
- Sung, Sun Young, Choi, J. N. (2011). The Effects Of Human Resource Development On Operational And Financial Performance Of Manufacturing Companies: A Large-Scale, Longitudinal Analysis. *HRD Practices, Employee Outcome and Organizational Performance*.
- Warisno, W. (2009). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi. Program Pascasarjana, Medan Universitas Sumatera Utara.
- Yusniar Lubis, Bambang Hermanto, Emron Edison, (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia, Bandung, Penerbit : Alfabeta

<http://www.bpkp.go.id/sakd/Konten/2449/Manual> Operasi simda bpkp Diakses pada 7 Mei 2019 pukul 22.26 WIB.

<http://www.bpkp.go.id/sakd/konten/333/Versi-2.1.bpkp>, Diakses pada tanggal 16 juni 2019 pada pukul 21.08 WIB.



Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr. (i) Pegawai pada Sekretariat Daerah
Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
di –
Tempat

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian yang kami lakukan dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar, dengan judul : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas anggaran terhadap Kinerja Keuangan Daerah dimediasi Sistem Informasi Manajemen Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dibawah ini terdapat daftar pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan perasaan anda terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dimana didalamnya butuh tanggapan dari anda. Daftar pernyataan tersebut kami mohon agar diberikan penilaian mulai dari yang sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju.

Atas kesediaan bapak/ibu/Sdr (i) dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kami ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

ARISAL HASAN

**ANGKET / QUESTIONARE UNTUK PEGAWAI PADA KANTOR
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN
KEPULAUAN**

A. PETUNJUK PENGISIAN :

- 1) Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
- 2) Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr (i) dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- 3) Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini jika berupa esai dan coretlah yang tidak perlu.
- 4) Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda contreng (√) jika pertanyaan berupa pilihan ganda.

B. DATA RESPONDEN :

- | | |
|---|---|
| <p>1. Umur</p> <p><input type="checkbox"/> Dibawah 25 tahun</p> <p><input type="checkbox"/> 26-35 tahun</p> <p><input type="checkbox"/> 35-45 tahun</p> <p><input type="checkbox"/> 46-50 tahun</p> <p><input type="checkbox"/> Diatas 51 tahun</p> | <p>4. Masa Kerja</p> <p><input type="checkbox"/> Dibawah 3 tahun</p> <p><input type="checkbox"/> 3,1 – 5 tahun</p> <p><input type="checkbox"/> 5,1 – 10 tahun</p> <p><input type="checkbox"/> > 10,1 tahun</p> |
| <p>2. Jenis Kelamin</p> <p><input type="checkbox"/> Pria <input type="checkbox"/> Wanita</p> | <p>5. Golongan</p> <p><input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> III</p> <p><input type="checkbox"/> II <input type="checkbox"/> IV</p> |
| <p>3. Tingkat pendidikan terakhir</p> <p><input type="checkbox"/> Sekolah Menengah Atas</p> <p><input type="checkbox"/> D3</p> <p><input type="checkbox"/> Sarjana</p> <p><input type="checkbox"/> Pasca Sarjana</p> | <p>6. Status Pernikahan</p> <p><input type="checkbox"/> Menikah</p> <p><input type="checkbox"/> Belum menikah</p> |

C. PENILAIAN RESPONDEN

Berikut ini penilaian anda terhadap pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah dimediasi sistem informasi manajemen daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Mohon anda memberi tanda contreng (√) nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dan prioritas anda dalam menilai setiap item pertanyaan. Kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) | 4 = Setuju (S) |
| 2 = Tidak Setuju (TS) | 5 = Sangat Setuju (SS) |
| 3 = Ragu-ragu (RR) | |

A. KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya memiliki pengetahuan di bidang pengelolaan anggaran					
2.	Saya memiliki keterampilan di bidang pengelolaan anggaran					
3.	Saya memiliki penguasaan teknologi sesuai dengan tuntutan kerja					
4.	Pendidikan yang saya miliki selama ini menunjang pekerjaan saya					
5.	Pengalaman kerja yang saya miliki memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan					
6.	Penguasaan teknologi yang saya miliki membuat saya bekerja lebih efisien					
7.	Kualitas kerja yang saya miliki memotivasi saya untuk lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerja kerja					

B) KUALITAS ANGGARAN

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Rencana Kerja Anggaran (RKA) memperhatikan prinsip-prinsip peningkatan efisiensi dalam mencapai tujuan					
2.	Penatausahaan APBD dilakukan secara efektif dalam program yang ditargetkan organisasi					
3.	Setiap penyusunan rencana kerja anggaran (RKA-SKPD) dipertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku					
4.	Anggaran disusun dan dilaporkan secara responsif kepada masyarakat atau publik yang membutuhkan					

C) SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH (SIMDA)

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Pengolahan data transaksi menjadi laporan keuangan dilakukan dengan akurat					
2.	Instansi menggunakan aplikasi SIM-DA Keuangan sehingga menghasilkan pelaporan keuangan yang tepat waktu					
3.	Informasi yang dihasilkan relevan dengan penerapan SIMDA					
4.	Informasi yang dihasilkan digunakan untuk analisis laporan keuangan lebih lanjut					
5.	Laporan keuangan yang dihasilkan dengan menggunakan aplikasi SIMDA menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas					

D) KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA-SKPD) dibutuhkan masukan (input) anggaran agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran					
2.	Penyusunan RKA-SKPD perlu merumuskan ukuran kegiatan, kecepatan, ketepatan dan tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan.					
3.	Penyusunan RKA-SKPD diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan baik berupa fisik atau non fisik.					
4.	Untuk menyusun RKA-SKPD, maka rencana pengeluaran telah dihubungkan dengan hasil yang akan dicapai					

LAMPIRAN 2 : DATA RESPONDEN

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Golongan	Status Pernikahan
1	3	1	3	3	3	1
2	2	1	4	3	3	1
3	4	2	3	4	3	1
4	3	1	1	3	2	1
5	3	2	4	3	3	1
6	3	1	4	2	3	1
7	2	1	2	1	3	1
8	1	2	2	1	2	2
9	3	2	1	4	2	1
10	2	1	3	2	3	1
11	3	1	3	2	3	1
12	3	1	3	4	3	1
13	4	1	3	4	3	1
14	2	2	3	3	3	2
15	4	1	4	3	3	1
16	5	1	4	4	3	1
17	3	1	4	3	3	1
18	2	2	3	3	3	1
19	4	1	3	3	3	1
20	4	2	3	3	3	1
21	4	1	4	4	3	1
22	4	1	3	4	3	1
23	4	1	4	4	3	1
24	4	2	4	4	3	1
25	1	2	1	1	2	2
26	3	2	3	3	3	1
27	4	2	3	4	3	1
28	3	2	3	4	3	1
29	3	1	4	4	3	1
30	4	2	3	3	3	1
31	3	2	3	3	3	1
32	5	2	1	4	3	1
33	3	1	3	3	3	1
34	4	2	3	4	3	1
35	2	2	3	1	3	1
36	3	2	3	3	3	1

37	2	2	3	1	3	1
38	4	2	1	4	3	1
39	2	1	3	3	3	1
40	3	2	3	4	3	1
41	3	2	1	4	2	1
42	3	2	3	4	4	1
43	3	2	3	4	3	1
44	5	1	3	4	3	1
45	5	2	1	4	2	1
46	2	2	3	3	3	2
47	2	2	3	3	3	2
48	2	2	3	2	3	1
49	3	2	3	4	1	1
50	3	1	3	3	3	1
51	3	2	1	4	3	1
52	3	1	3	4	3	1
53	3	1	1	4	3	1
54	3	2	3	4	3	1
55	3	2	3	4	3	1
56	3	2	3	3	3	1
57	3	2	3	4	3	1
58	3	1	1	4	2	1
59	4	2	3	3	3	1
60	3	1	3	4	3	1
61	2	1	2	2	3	2
62	3	1	2	2	2	1
63	3	1	1	3	2	1
64	3	2	2	4	2	1
65	3	1	3	3	3	1
66	4	2	3	4	3	1
67	3	1	3	3	3	1
68	3	1	3	3	3	1
69	2	1	3	3	2	2
70	3	2	3	3	3	1
71	3	1	3	3	3	1
72	2	1	3	3	3	1
73	1	2	3	3	2	2
74	4	1	3	4	3	1
75	3	2	2	3	2	2
76	2	1	1	1	3	2

77	1	1	2	1	2	2
78	3	2	1	3	2	1
79	2	1	1	1	2	2
80	3	1	4	4	3	1
81	4	2	3	4	3	1
82	2	2	3	2	3	1
83	3	1	4	4	3	1
84	3	2	4	3	3	1



LAMPIRAN 3 : REKAP JAWABAN KUESIONER

No	Kualitas Sumber Daya Manusia							X1	Kualitas Anggaran				X2	S. Informasi Manajemen Daerah					Z	Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah						Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3	3,67
2	5	5	5	5	5	4	4	4,71	5	5	4	4	4,50	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
3	5	5	4	5	4	5	4	4,57	5	4	5	4	4,50	4	5	4	5	4	4,40	5	4	5	4	5	4	4,50
4	4	5	4	4	5	4	5	4,43	5	5	4	5	4,75	4	5	5	4	5	4,60	4	4	5	4	5	5	4,50
5	5	5	5	5	5	4	4	4,71	5	5	4	4	4,50	5	5	5	4	4	4,60	5	5	4	4	4	5	4,67
6	5	5	4	5	4	5	5	4,71	3	4	4	3	3,50	4	4	3	4	4	3,80	3	4	4	5	5	4	4,17
7	4	4	5	4	5	5	5	4,57	4	5	5	4	4,50	5	4	4	4	5	4,40	4	4	5	4	4	4	4,17
8	4	4	4	3	2	5	5	3,86	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	5	4,33
9	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	5	4,33
10	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	5	4	4	4,25	4	4	5	5	5	4,60	5	5	4	4	5	5	4,67
11	5	5	5	5	5	4	4	4,71	5	5	5	5	5,00	5	5	4	4	5	4,60	5	5	4	4	5	5	4,67
12	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	5	4,33
13	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
14	4	4	4	4	3	4	4	3,86	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	5	4,33
15	5	5	4	4	5	5	4	4,57	5	5	5	5	5,00	5	5	4	5	5	4,80	5	5	5	5	5	5	5,00
16	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
17	5	5	4	4	5	4	5	4,57	5	5	5	5	5,00	5	5	4	4	5	4,60	5	5	4	4	5	5	4,67
18	4	5	5	4	5	4	4	4,43	4	4	5	4	4,25	4	5	5	4	4	4,40	4	4	5	5	5	5	4,67
19	5	4	5	5	4	5	4	4,71	4	4	4	5	4,25	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	4	5	4	4,83
20	5	5	4	4	5	4	4	4,43	4	5	4	4	4,25	5	5	4	5	5	4,80	4	5	5	5	5	5	4,83
21	5	5	5	5	5	4	4	4,71	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
22	4	4	5	5	5	4	4	4,43	4	4	4	5	4,25	4	5	5	4	4	4,40	4	4	5	5	5	5	4,67
23	5	5	5	4	4	5	5	4,71	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	4	4,60	5	5	5	4	4	4	4,67
24	5	5	5	5	4	4	4	4,57	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
25	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3,50	3	4	3	4	4	3,60	3	4	3	4	4	4	3,67
26	4	5	5	4	4	4	4	4,29	4	4	5	4	4,25	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	5	4	4	4,17
27	4	5	5	5	5	5	5	4,86	4	5	5	4	4,50	4	5	4	5	5	4,60	4	4	4	4	3	4	3,83
28	4	5	5	5	5	5	5	4,86	4	5	5	4	4,50	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	5	5	5	5,00
29	5	4	5	4	5	4	5	4,57	4	3	3	4	3,50	3	4	3	4	4	3,60	4	4	4	4	3	4	3,83
30	4	2	4	4	4	2	4	3,43	3	4	4	4	3,75	4	4	3	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4	4,00
31	3	3	4	4	4	4	3	3,57	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	5	5	4	4	4	4	4,50
32	4	4	4	5	4	5	4	4,29	5	4	4	3	4,00	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	3	2	3	3,33
33	4	4	4	5	4	5	4	4,29	4	5	5	5	4,75	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	5	5	5	5,00
34	4	4	4	5	4	5	4	4,29	4	4	5	4	4,25	4	4	5	4	5	4,40	4	4	5	5	5	5	4,67
35	4	4	4	5	4	5	5	4,43	4	5	5	5	4,75	4	5	4	4	5	4,40	5	5	5	4	4	5	4,67
36	4	5	5	4	4	4	4	4,29	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	5	4,40	4	4	4	4	4	5	4,17
37	3	2	5	5	5	5	5	4,29	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
38	4	4	4	5	4	4	4	4,29	5	4	4	1	3,50	3	4	3	4	4	3,60	4	5	4	4	2	4	3,83
39	3	3	5	5	5	5	4	4,29	5	5	5	3	4,50	5	5	5	4	4	4,60	5	5	5	4	4	5	4,67
40	3	3	5	5	5	5	4	4,29	4	4	4	3	3,75	4	4	4	3	3	3,60	3	4	3	4	4	4	3,67
41	3	3	4	4	5	5	3	3,86	5	4	4	5	4,50	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	5	4	5	4,50
42	3	4	4	4	4	4	3	3,71	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	5	3,80	4	4	4	4	4	4	4,00
43	3	3	4	4	4	4	3	3,57	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	4	3,60	3	4	3	4	4	4	3,67
44	3	3	3	4	4	4	3	3,43	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	4	3,60	3	3	4	4	4	4	3,67
45	3	3	3	4	5	4	3	3,57	4	4	4	4	4,00	5	3	3	4	4	3,80	4	4	4	4	3	4	3,83
46	4	4	5	5	5	5	4	4,57	4	4	5	5	4,50	5	4	4	5	5	4,60	5	5	4	4	5	5	4,67
47	4	4	5	5	5	4	5	4,57	4	4	5	5	4,50	5	4	4	5	5	4,60	5	5	4	4	5	5	4,67
48	3	3	4	4	4	4	5	3,86	4	5	5	4	4,50	4	4	4	5	4	4,20	4	4	5	5	5	4	4,50
49	4	4	3	4	4	4	4	3,86	3	3	4	4	3,50	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	5	4,33
50	4	4	3	4	4	4	4	3,86	4	3	3	3	3,25	4	4	2	4	4	3,60	3	4	3	4	4	4	3,67
51	4	4	3	4	4	4	4	3,86	3	3	4	4	3,50	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
52	4	4	5	4	4	5	5	4,43	4	5	5	5	4,75	4	5	4	5	4	4,40	4	4	5	5	5	5	4,67
53	4	4	3	4	4	4	4	3,86	4	3	3	3	3,25	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
54	4	5	5	5	5	5	5	4,86	4	5	5	4	4,50	4	5	4	4	5	4,40	5	5	5	5	5	5	5,00
55	4	4	3	4	4	3	5	3,86	4	3	4	3	3,50	4	4	3	4	4	3,80	5	4	4	4	3	4	4,00
56	4	4	4	4	4	5	5	4,29	4	4	5	4	4,25	4	4	4	5	5	4,40	5	4	5	4	4	5	4,50
57	4	4	5	4	4	5	5	4,43	5	4	5	4	4,50	4	5	4	4	5	4,40	4	4	5	4	5	4	4,33
58	2	4	4	4	4	4	4	3,71	4	5	5	4	4,50	5	4	4	5	5	4,60	4	4	4	4	4	4	4,00
59	5	5	4	4	4	5	4	4,43	5	4	5	4	4,50	5	5	5	4	5	4,80	4	5	4	5	5	4	4,50
60	5	4	4	4	5	4	4	4,29	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	5	4,33
61	4	4	5	5	4	4	4	4,29	4	4	4	5	4,25	4	4	4	5	4	4,20	4	5	5	4	4	4	4,33
62	4	4	4	4	5	5	5	4,43	5	5	4	5	4,75	4	4	5	4	4	4,20	4	5	4	5	5	5	4,67
63	5	5	5	4	5	4	5	4,71	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20	4	5	5	5	5	5	4,83
64	4	4	5	4	4	4	4	4,29	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	5	5	4	4,33
65	5	4	5	4	4	4	4	4,29	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	5	4,33
66	5	4	5	4	5	5	5	4,71	4	4	5	4	4,25	5	4	5	4	5	4,60	4	5	5	5	5	5	4,83
67	5	5	5	5	5	4	5	4,71	4	4	5															

No	Kualitas Sumber Daya Manusia							X1	Kualitas Anggaran				X2	S. Informasi Manajemen Daerah					Z	Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah						Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
	71	5	5	5	5	5	5		5	5,00	5	5		5	5	5,00	4	4		4	4	4	4,00	5	5	
72	4	4	5	5	5	5	4	4,57	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
73	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
74	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4,00
75	5	5	5	4	4	4	5	4,57	4	4	5	5	4,50	4	4	5	5	4	4,40	4	5	4	5	5	5	4,67
76	4	4	5	4	5	4	5	4,43	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	5	4,40	4	5	4	4	5	4	4,33
77	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4,20	5	5	5	5	4	4	4,67
78	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4	4,25	4	2	2	4	4	3,20	5	4	5	5	4	5	4,67
79	4	4	5	4	5	4	4	4,29	4	5	4	4	4,25	5	4	4	5	4	4,40	4	4	5	4	4	5	4,33
80	4	4	5	4	5	5	4	4,43	5	5	4	5	4,75	4	5	5	4	5	4,60	4	5	5	4	5	4	4,50
81	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
82	5	4	4	4	5	4	5	4,43	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	5	5	4	4,33
83	5	5	5	5	5	4	4	4,71	5	5	5	5	5,00	5	5	4	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4	4,67
84	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	4	5	5	4,67

UNIVERSITAS

BOSOWA



Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden

Statistics

	N		Mean	Std. Deviation	Sum
	Valid	Missing			
Umur	84	0	3.0000	.89173	252.00
Jenis Kelamin	84	0	1.5238	.50243	128.00
Tingkat Pendidikan Terakhir	84	0	2.7381	.91991	230.00
Masa Kerja	84	0	3.1548	.93775	265.00
Golongan	84	0	2.7976	.45996	235.00
Status pernikahan	84	0	1.1429	.35203	96.00
X1.1	84	0	4.2500	.70923	357.00
X1.2	84	0	4.2619	.73006	358.00
X1.3	84	0	4.4643	.64838	375.00
X1.4	84	0	4.4286	.52148	372.00
X1.5	84	0	4.4881	.59098	377.00
X1.6	84	0	4.4048	.58328	370.00
X1.7	84	0	4.3690	.61663	367.00
X2.1	84	0	4.3095	.55918	362.00
X2.2	84	0	4.3929	.62127	369.00
X2.3	84	0	4.4524	.58915	374.00
X2.4	84	0	4.2381	.72176	356.00
Z.1	84	0	4.2857	.57186	360.00
Z.2	84	0	4.3929	.58119	369.00
Z.3	84	0	4.1548	.71967	349.00
Z.4	84	0	4.3214	.51859	363.00
Z.5	84	0	4.4524	.52423	374.00
Y.1	84	0	4.2857	.59255	360.00
Y.2	84	0	4.4405	.52299	373.00
Y.3	84	0	4.4048	.58328	370.00
Y.4	84	0	4.3810	.51261	368.00
Y.5	84	0	4.4048	.71337	370.00
Y.6	84	0	4.5000	.54882	378.00

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	4	4.8	4.8	4.8
26-35 tahun	17	20.2	20.2	25.0
35-45 tahun	42	50.0	50.0	75.0
46-50 tahun	17	20.2	20.2	95.2
> 51 tahun	4	4.8	4.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	40	47.6	47.6	47.6
	Wanita	44	52.4	52.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	16.7	16.7	16.7
	D.3	7	8.3	8.3	25.0
	Sarjana	50	59.5	59.5	84.5
	Pasca Sarjana	13	15.5	15.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	8	9.5	9.5	9.5
	3.1-5 tahun	7	8.3	8.3	17.9
	5.1-10 tahun	33	39.3	39.3	57.1
	> 10.1 tahun	36	42.9	42.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gol I	1	1.2	1.2	1.2
	Gol II	16	19.0	19.0	20.2
	Gol III	66	78.6	78.6	98.8
	Gol IV	1	1.2	1.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Status pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	72	85.7	85.7	85.7
	Belum Menikah	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	10	11.9	11.9	13.1
	S	40	47.6	47.6	60.7
	SS	33	39.3	39.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	RR	8	9.5	9.5	11.9
	S	40	47.6	47.6	59.5
	SS	34	40.5	40.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	7	8.3	8.3	8.3
	S	31	36.9	36.9	45.2
	SS	46	54.8	54.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.2	1.2	1.2
	S	46	54.8	54.8	56.0
	SS	37	44.0	44.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	1	1.2	1.2	2.4
	S	38	45.2	45.2	47.6
	SS	44	52.4	52.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	1	1.2	1.2	2.4
	S	45	53.6	53.6	56.0
	SS	37	44.0	44.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	7.1	7.1	7.1
	S	41	48.8	48.8	56.0
	SS	37	44.0	44.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	4.8	4.8	4.8
	S	50	59.5	59.5	64.3
	SS	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	7.1	7.1	7.1
	S	39	46.4	46.4	53.6
	SS	39	46.4	46.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	4.8	4.8	4.8
	S	38	45.2	45.2	50.0
	SS	42	50.0	50.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	8	9.5	9.5	10.7
	S	44	52.4	52.4	63.1
	SS	31	36.9	36.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	6.0	6.0	6.0
	S	50	59.5	59.5	65.5
	SS	29	34.5	34.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	RR	1	1.2	1.2	2.4
	S	46	54.8	54.8	57.1
	SS	36	42.9	42.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	RR	10	11.9	11.9	14.3
	S	45	53.6	53.6	67.9
	SS	27	32.1	32.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2.4	2.4	2.4
	S	53	63.1	63.1	65.5
	SS	29	34.5	34.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.2	1.2	1.2
	S	44	52.4	52.4	53.6
	SS	39	46.4	46.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	7.1	7.1	7.1
	S	48	57.1	57.1	64.3
	SS	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.2	1.2	1.2
	S	45	53.6	53.6	54.8
	SS	38	45.2	45.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	4.8	4.8	4.8
	S	42	50.0	50.0	54.8
	SS	38	45.2	45.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.2	1.2	1.2
	S	50	59.5	59.5	60.7
	SS	33	39.3	39.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	RR	5	6.0	6.0	8.3
	S	34	40.5	40.5	48.8
	SS	43	51.2	51.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2.4	2.4	2.4
	S	38	45.2	45.2	47.6
	SS	44	52.4	52.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Uji Instrumen Penelitian**5.1. Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	26.4167	5.957	.586	.738
X1.2	26.4048	5.882	.586	.738
X1.3	26.2024	6.139	.601	.735
X1.4	26.2381	6.834	.508	.756
X1.5	26.1786	6.871	.410	.772
X1.6	26.2619	6.943	.393	.775
X1.7	26.2976	6.621	.469	.762

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kualitas Anggaran

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.0833	2.487	.517	.744
X2.2	13.0000	2.120	.666	.665
X2.3	12.9405	2.322	.581	.712
X2.4	13.1548	2.060	.546	.739

5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	17.3214	3.160	.560	.743
Z.2	17.2143	3.134	.561	.743
Z.3	17.4524	2.660	.617	.728
Z.4	17.2857	3.363	.523	.755
Z.5	17.1548	3.289	.559	.745

5.4. Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	22.1310	4.428	.549	.774
Y.2	21.9762	4.602	.568	.771
Y.3	22.0119	4.373	.589	.765
Y.4	22.0357	4.661	.554	.774
Y.5	22.0119	4.181	.501	.793
Y.6	21.9167	4.391	.634	.756

Lampiran 6 : Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**Unstandardized
Residual

N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28575475
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.053
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7 : Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sign.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.136	.557	.870	.557	.579
Kualitas Sumber Daya Manusia	.082	1.509	.214	1.509	.135
Kualitas Anggaran	.008	.165	.021	.165	.870
Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)	-.071	-1.254	-.172	-1.254	.214

a. Dependent Variable: Abres

Lampiran 8 : Uji Regresi Korelasi (Model 1)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kualitas Anggaran , Kualitas Sumber Daya Manusia ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.344	.34834

a. Predictors: (Constant), Kualitas Anggaran , Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.533	2	2.766	22.798	.000 ^b
	Residual	9.829	81	.121		
	Total	15.361	83			

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)

b. Predictors: (Constant), Kualitas Anggaran , Kualitas Sumber Daya Manusia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sign.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.261	.458		2.754	.007
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.372	.098	.360	3.784	.000
	Kualitas Anggaran	.329	.085	.368	3.865	.000

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.7655	4.7661	4.3214	.25818	84
Residual	-1.31962	.82848	.00000	.34412	84
Std. Predicted Value	-2.153	1.722	.000	1.000	84
Std. Residual	-3.788	2.378	.000	.988	84

a. Dependent Variable: Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)

Lampiran 9 : Uji Regresi dan Korelasi (Model 2)**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA), Kualitas Sumber Daya Manusia , Kualitas Anggaran ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.504	.29106

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA), Kualitas Sumber Daya Manusia , Kualitas Anggaran

b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.401	3	2.467	29.119	.000 ^b
	Residual	6.777	80	.085		
	Total	14.178	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

b. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA), Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Anggaran

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sign	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.780	.400		1.950	.055		
Kualitas Sumber Daya Manusia	.203	.089	.205	2.279	.025	.741	1.350
Kualitas Anggaran	.295	.077	.344	3.817	.000	.736	1.359
Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)	.335	.093	.349	3.610	.001	.640	1.563

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.7303	4.9484	4.4028	.29861	84
Residual	-.90660	.58997	.00000	.28575	84
Std. Predicted Value	-2.252	1.827	.000	1.000	84
Std. Residual	-3.115	2.027	.000	.982	84

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

