

Pengaruh Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Kabupaten Kampar

Rika Anisa¹, Agustiawan², Muhammad Ahyaruddin³

Universitas Muhammadiyah Riau

E-mail: rikaanisa63@gmail.com¹, agustiawan@umri.ac.id², ahyaruddin@umri.ac.id³

Article History:

Received: 22 Agustus 2024

Revised: 22 Oktober 2024

Accepted: 26 Oktober 2024

Keywords: *Information Technology, Human Resources, Internal Control, and Institutional Performance*

Abstract: *This research is a quantitative study designed to investigate the impact of information technology utilization, human resource quality, and internal control on the performance of government agencies within the Regional Government Organizations in Kampar Regency. The study uses purposive sampling, targeting heads of departments, heads of divisions, and secretaries from 53 regional government organizations in Kampar Regency, with a total of 53 respondents. A quantitative approach with a survey research type is employed, conducted both in-person and online via Google Forms. To ensure data quality, validity tests were administered, and normality tests were included as part of the classical assumption tests. Data analysis was carried out using multiple linear regression models. Hypothesis testing was conducted through partial tests (T-tests) and the coefficient of determination (R^2). The findings reveal that information technology utilization and internal control significantly influence the performance of government agencies within the regional government organizations of Kampar Regency, while human resource quality negatively impacts their performance.*

PENDAHULUAN

Penataan manajemen pemerintahan di tingkat pusat dan daerah merupakan bagian penting dari reformasi birokrasi karena keberhasilan kebijakan bergantung pada seberapa baik manajemen berfungsi. Semua tingkatan, dari individu hingga pemerintahan secara keseluruhan, melakukan penilaian kinerja. Kebutuhan akan keterbukaan informasi dari lembaga publik semakin meningkat di Indonesia seiring dengan pertumbuhan sektor publik. Ini termasuk kewajiban pemerintah daerah untuk mempublikasikan laporan keuangannya sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat (Indirayana, 2021).

Selama reformasi birokrasi, organisasi sektor publik, termasuk pemerintah, harus memperbaiki manajemennya (Maharani, 2020). Kinerja lembaga pemerintah menunjukkan pencapaian sasaran yang didasarkan pada visi, misi, dan strategi. Ini juga menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan program yang dilaksanakan sesuai kebijakan yang ditetapkan (Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 3 Tahun 2014). Tujuan dari Laporan Kinerja

Pemerintah Kabupaten Kampar Tahun 2021 adalah untuk menyampaikan pencapaian strategis pemerintah kabupaten Kampar selama tahun 2021.

Laporan ini menggambarkan prestasi untuk setiap indikator kinerja, termasuk pencapaian sasaran dan kegiatan yang dilakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di bawah tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Kampar. Data ini merujuk pada variabel yang dicatat dalam RPJMD yang merupakan singkatan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah di Kabupaten Kampar untuk Tahun 2017–2022, yang mencakup visi, misi, strategi, dan arah kebijakan. Selanjutnya, data tersebut diuraikan secara lebih rinci dalam bentuk program, indikator kinerja, dan target pencapaian.

Pemerintah Kabupaten Kampar telah menetapkan 21 sasaran dan 34 indikator kinerja dalam RPJMD 2017–2022. Tetapi pencapaian target masih berbeda. Misi SDM handal pertama hanya mencapai 45,45%, misi kedua tentang pertanian dan lingkungan hidup 66,67%, dan misi ketiga tentang infrastruktur 66,66%. Misi kesehatan keempat tercapai sepenuhnya, misi kelima tentang pariwisata dan industri hanya mencapai 33,33%, dan misi keenam tentang citra religius Kampar gagal. Untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang, pengendalian internal, pemanfaatan teknologi, dan pengelolaan SDM harus ditingkatkan.

Maka dari itu, untuk mendapatkan kinerja pemerintahan yang optimal, penggunaan teknologi informasi, penilaian kinerja, pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, hingga pengendalian internal semuanya digabungkan. Ketika semua elemen ini diterapkan secara menyeluruh, lembaga pemerintahan dapat membangun fondasi yang kokoh untuk menyediakan layanan publik yang berkualitas tinggi, jelas, dan akuntabel. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang, organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan atau standar yang telah ditentukan selama periode jangka waktu tertentu (Rivai, 2020). Pencapaian kinerja yang optimal menunjukkan seberapa jauh suatu organisasi dapat mencapai visi, misi, target, dan sasarannya secara menyeluruh melalui perencanaan strategis.

LANDASAN TEORI

Stewardship theory

Pada tahun 1991, Donaldson dan Davis mengembangkan teori stewardship dan mengemukakan bahwa manajemen tidak termotivasi oleh tujuan pribadi; sebaliknya, mereka berkonsentrasi pada pencapaian hasil penting untuk kepentingan organisasi. Teori ini mengatakan bahwa kepuasan pelanggan dan kesuksesan organisasi terkait erat. Kesuksesan organisasi ditunjukkan oleh upaya manajemen dan pimpinan untuk memaksimalkan utilitas (Hidayat et al., 2021). Pada akhirnya, orang-orang yang terlibat dalam organisasi akan merasa lebih baik jika manfaat kelompok ini dimaksimalkan.

Dalam penelitian bidang akuntansi tentang organisasi pada sektor publik seperti pemerintahan dan lembaga non-profit dapat menggunakan teori stewardship. Akuntansi sektor publik telah dirancang untuk melengkapi kebutuhan informasi yang diperlukan dalam hubungan antara pemerintah dan pemilik. Dalam stewardship theory, pemerintah bertindak sebagai steward yang mengelola sumber daya, dan rakyat bertindak sebagai pemilik sumber daya. Hubungan antara pemerintah (steward) dan rakyat (pemilik) dibangun berdasarkan kepercayaan dan tujuan bersama yang sesuai dengan kepentingan.

Akuntabilitas dalam organisasi sektor publik berarti bahwa pemerintah, sebagai steward, bertanggung jawab atas tindakannya kepada masyarakat sebagai principal atau pemberi amanah principal, dengan memberikan segala informasi tentang keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Teori stewardship dapat diterapkan dan masih relevan dalam model kasus organisasi pada sektor publik karena organisasi sektor publik bertanggung jawab penuh atas pelayanan yang diberikan kepada khalayak umum atau masyarakat. Dengan asumsi-asumsi dasar tertentu, organisasi menunjukkan adanya sinergi antara principal dan steward. Teori stewardship juga dikenal sebagai teori pengelolaan, atau penata layanan.

Teori Atribusi

Teori atribusi adalah konsep dalam psikologi yang menjelaskan bagaimana individu memahami dan menafsirkan penyebab di balik perilaku mereka sendiri maupun perilaku orang lain. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Heider (1958), yang menyatakan bahwa manusia cenderung mengaitkan perilaku dengan faktor internal seperti karakteristik pribadi, atau faktor eksternal seperti situasi atau kondisi lingkungan. Atribusi internal terjadi ketika seseorang menilai bahwa perilaku disebabkan oleh faktor-faktor yang berada dalam kendali individu tersebut, sementara atribusi eksternal mengacu pada penilaian bahwa perilaku disebabkan oleh faktor-faktor di luar kendali individu (Arianti, 2022).

Teori ini kemudian diperluas oleh Kelley (1967) melalui model kovariasi, yang mengidentifikasi tiga dimensi utama dalam proses atribusi: konsensus, konsistensi, dan distinktifitas. Konsensus mengukur sejauh mana orang lain bertindak dengan cara yang sama dalam situasi tertentu, konsistensi menilai apakah perilaku tersebut konsisten dalam berbagai situasi yang serupa, dan distinktifitas melihat apakah perilaku tersebut unik terhadap situasi tertentu. Melalui analisis terhadap ketiga dimensi ini, individu dapat menilai apakah penyebab suatu perilaku lebih mungkin berasal dari faktor internal atau eksternal, yang pada akhirnya mempengaruhi cara mereka merespons atau memahami situasi tersebut.

Menurut teori ini, ketika seseorang melihat tingkah laku orang lain, mereka akan menentukan apakah tingkah laku tersebut disebabkan oleh hal eksternal atau internal. Faktor internal mengontrol perilaku individu, sementara faktor luar mempengaruhi perilaku eksternal (Zhang et al 2021; Wijaya et al 2022). Teori atribusi mendefinisikan bagaimana seseorang memahami dan bertindak terhadap peristiwa yang terjadi di sekitarnya. Teori ini mencakup pemahaman tentang sebab-sebab di balik peristiwa yang terjadi. Teori ini menekankan bahwa karakteristik dan sikap individu terkait erat dengan perilaku, baik internal maupun eksternal, sehingga karakteristik dan sikap tersebut dapat diidentifikasi dalam situasi tertentu. Menurut Fritz Heider, kekuatan internal terdiri dari kelelahan, kemampuan, dan usaha, sedangkan kekuatan eksternal terdiri dari aturan yang berlaku dan cuaca. Kedua kekuatan ini mempengaruhi perilaku seseorang secara bersamaan. Atribusi internal dan eksternal dianggap dapat mempengaruhi evaluasi kinerja seseorang; masing-masing individu akan berperilaku dengan cara yang berbeda tergantung pada sejauh mana mereka menganggap atribusi internal dan atribusi eksternal.

Pengertian Kinerja

Kinerja pada instansi pemerintahan merujuk pada pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh lembaga pemerintah melalui berbagai aktivitas dan program. Kinerja ini tidak hanya diukur berdasarkan output atau hasil akhir, tetapi juga dari proses dan efisiensi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Menurut Baehaki dan Faisal (2020) kinerja dalam konteks pemerintahan merupakan ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah yang mencakup efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Dalam hal ini, instansi pemerintahan diharapkan dapat menunjukkan performa yang optimal dalam menyediakan layanan publik, serta memenuhi harapan masyarakat dan stakeholders lainnya.

Lebih lanjut, Ramadhania dan Novianty (2020) menambahkan bahwa kinerja dalam pemerintahan juga berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya, termasuk sumber daya manusia, anggaran, dan teknologi, secara efektif dan efisien. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan, serta sistem pengukuran kinerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja sebuah instansi pemerintahan. Dengan adanya penilaian kinerja yang komprehensif, instansi pemerintahan dapat melakukan perbaikan dan peningkatan yang berkelanjutan dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat (Nurdiansyah et al., 2023).

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi di instansi pemerintahan memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi dalam pelayanan publik. Menurut Triandis (1980) teknologi informasi dapat membantu instansi pemerintahan untuk mengelola data secara lebih efektif, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan aksesibilitas informasi bagi masyarakat. Thomson et al. (1991), seperti dikutip oleh Wijana (2007) mengemukakan bahwa penggunaan teknologi informasi memungkinkan pemerintah untuk memberikan layanan yang lebih responsif dan adaptif terhadap kebutuhan publik, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada.

Amran (2020) mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memengaruhi kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Indirayana (2021) juga mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi menguntungkan kinerja lembaga pemerintah. Sayudha (2020) mengatakan bahwa peraturan organisasi yang mendukung teknologi akan mendorong penggunaan. Namun, Amri (2019) menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi di BPD Kabupaten Bulukumba tidak berdampak pada kinerja kantor, dan Maharani (2020) menemukan bahwa itu berdampak positif. Maka hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Zetra (2009) Kualitas sumber daya manusia (SDM) pada instansi pemerintahan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta pelayanan publik. Kualitas SDM ditentukan oleh berbagai faktor seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman, serta kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Dalam konteks pemerintahan, SDM yang berkualitas akan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, serta pelaksanaan tugas yang lebih baik (Budiani dan Asyik, 2021). Oleh karena itu, pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan pengelolaan karir yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selanjutnya, menurut Indirayana (2021). menyatakan bahwa kualitas SDM dalam instansi pemerintahan juga dipengaruhi oleh sistem manajemen dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan untuk berkembang, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja merupakan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dengan pengelolaan SDM yang baik, instansi pemerintahan dapat lebih efektif dalam merespons tantangan dan perubahan yang terjadi, serta memastikan bahwa mereka memiliki pegawai yang kompeten dan siap menghadapi dinamika dalam pelayanan publik. Hal ini pada gilirannya akan mendukung terwujudnya pemerintahan yang lebih responsif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal pada instansi pemerintahan merupakan sistem yang dirancang untuk memastikan bahwa operasi organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta untuk mencegah dan mendeteksi adanya kesalahan atau penyimpangan. Menurut Maharani (2020), pengendalian internal mencakup lima komponen utama: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Dalam konteks pemerintahan, pengendalian internal yang efektif sangat penting untuk menjaga integritas operasional, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, dan meningkatkan akuntabilitas serta transparansi dalam pengelolaan sumber daya publik.

Selain itu, Amri (2019) menjelaskan bahwa pengendalian internal di instansi pemerintahan juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Pengendalian internal yang baik memungkinkan pemerintah untuk mengidentifikasi dan mengelola risiko-risiko yang dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pengendalian internal bukan hanya alat untuk meminimalkan risiko kesalahan dan penipuan, tetapi juga sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan secara efektif dan efisien (Welly, 2021). Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pemerintah dan kualitas layanan publik yang lebih baik.

Menurut hasil penelitian Fadillah et al. (2020) pengendalian internal adalah serangkaian prosedur dan kebijakan yang diadopsi oleh organisasi untuk memastikan bahwa operasinya berjalan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam konteks instansi pemerintah, pengendalian internal memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi, karena pemerintah harus bertanggung jawab atas penggunaan sumber daya publik dan pelaksanaan program-program yang berdampak pada masyarakat (Tri Putri Indirayana, 2021). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengadopsi jenis penelitian survei, di mana teknik pengukuran statistik digunakan untuk mengolah data. Data dikumpulkan melalui jawaban para responden yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan secara langsung di lapangan serta melalui platform online seperti Google Forms. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.4.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah 53 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Kampar. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih sebagai representasi untuk diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability sampling dengan metode Sampel Jenuh. Unit analisis mencakup kepala dinas, kepala bidang, dan sekretaris dari setiap OPD di Kabupaten Kampar.

Pemilihan sampel didasarkan pada peran penting individu-individu tersebut dalam menjalankan fungsi utama seperti perumusan rencana program, koordinasi, pemantauan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, serta evaluasi dan pelaporan. Karena mereka memimpin unit-unit ini, mereka diharapkan mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai kinerja OPD masing-masing. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan Hafni Sahir (2021), analisis data merupakan proses pengolahan data agar informasi yang dihasilkan dapat dengan mudah dipahami oleh pembaca. Proses ini mencakup penyajian informasi dari hasil pengolahan data, pengelompokan data, serta rangkuman hasil yang akhirnya membentuk kesimpulan penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linier berganda, atau yang dikenal sebagai multiple regression, yang dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan aplikasi SPSS versi 22.4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif diterapkan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, yaitu kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja instansi pemerintah. Statistik deskriptif ini disusun berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden:

Tabel 1
Deskriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1	43	21	28	25,58	1,721
X2	43	17	24	21,84	1,926
X3	43	27	36	33,05	2,225
Y	43	29	36	33,58	1,942
Valid N (listwise)	43				

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 1 statistik deskriptif di atas, dijelaskan bahwa nilai jawaban responden yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah adalah sebagai berikut: Dari 43 responden untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1) memiliki rata-rata nilai 25,58 yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah (Y) dengan standar deviasi 1,721. Selanjutnya, variabel kualitas sumber daya manusia (X2) menunjukkan rata-rata nilai sebesar 21,84 yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan dengan standar deviasi 1,926 dari total 43 responden,. Kemudian, untuk variabel pengendalian internal (X3), rata-rata nilai yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah adalah sebesar 33,05 dari total 43 responden dengan standar deviasi 2,225. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata nilai yang diberikan oleh responden terhadap hal yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah adalah 33,58 dengan standar deviasi 1,942.

Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas dalam penelitian merujuk pada sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Uji validitas adalah proses yang digunakan untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat dengan akurat

mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Sanaky, 2021). Untuk melakukan uji validitas, digunakan metode *Pearson Correlation* yang mengevaluasi hubungan antara nilai setiap item dengan nilai total keseluruhan. Nilai total item dihitung dengan menjumlahkan semua nilai item. nilai r hitung $>$ dari r tabel (0,3008). Disimpulkan bahwa semua butir instrumen variabel tersebut valid. Berikut ini adalah tabel yang menyajikan hasil uji kualitas data:

Tabel 2
Uji Validitas

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pemanfaatan Teknologi Informasi(A1)	0,675	0,3008	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi(A2)	0,404	0,3008	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi(A3)	0,497	0,3008	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi(A4)	0,582	0,3008	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi(A5)	0,512	0,3008	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi(A6)	0,528	0,3008	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi(A7)	0,447	0,3008	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia(B1)	0,662	0,3008	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia(B2)	0,706	0,3008	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia(B3)	0,807	0,3008	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia(B4)	0,695	0,3008	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia(B5)	0,563	0,3008	Valid
Kualitas Sumber	0,476	0,3008	Valid

Daya Manusia(B6)			
Pengendalian Internal (C1)	0,544	0,3008	Valid
Pengendalian Internal (C2)	0,579	0,3008	Valid
Pengendalian Internal (C3)	0,414	0,3008	Valid
Pengendalian Internal (C4)	0,635	0,3008	Valid
Pengendalian Internal (C5)	0,41	0,3008	Valid
Pengendalian Internal (C6)	0,466	0,3008	Valid
Pengendalian Internal (C7)	0,613	0,3008	Valid
Pengendalian Internal (C8)	0,437	0,3008	Valid
Pengendalian Internal (C9)	0,626	0,3008	Valid
Kinerja Instansi Pemerintah (D1)	0,306	0,3008	Valid
Kinerja Instansi Pemerintah (D2)	0,482	0,3008	Valid
Kinerja Instansi Pemerintah (D3)	0,443	0,3008	Valid
Kinerja Instansi Pemerintah (D4)	0,511	0,3008	Valid
Kinerja Instansi Pemerintah (D5)	0,598	0,3008	Valid
Kinerja Instansi Pemerintah (D6)	0,601	0,3008	Valid
Kinerja Instansi Pemerintah (D7)	0,493	0,3008	Valid
Kinerja Instansi Pemerintah (D8)	0,542	0,3008	Valid
Kinerja Instansi Pemerintah (D9)	0,374	0,3008	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

2) Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai batas (0,60). Hal ini menunjukkan bahwa semua butir instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
X1	7	0,616
X2	6	0,732
X3	9	0,670
Y	9	0,602

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	0,43564162
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,049
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 4, distribusi data dianalisis untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal. Analisis ini menggunakan uji non-parametrik Normal Probability Plot dan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, yaitu 0,200, yang mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinerialitas

Uji multikolineritas adalah prosedur yang digunakan untuk memeriksa asumsi dalam regresi berganda, yaitu bahwa variabel-variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Pengujian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 22.4, dengan fokus pada nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil dari uji multikolineritas untuk persamaan regresi 1 dapat ditemukan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Uji Hasil Multikolinerialitas

Coefficients							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,522	1,149	3,935	,000		
	X1	,289	,059	4,909	,000	,475	2,106

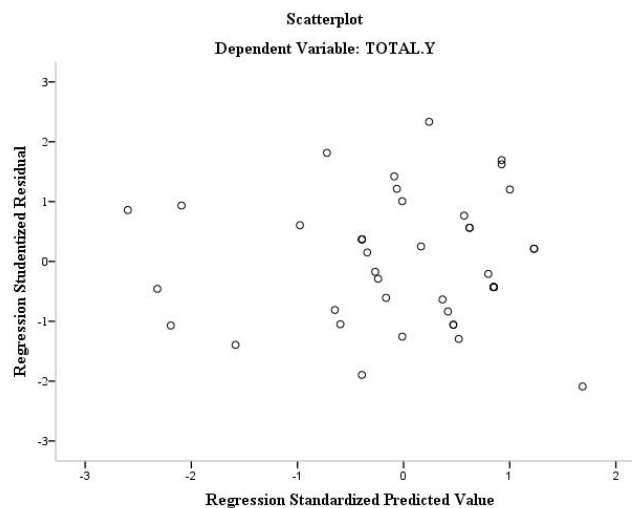
	X2	-,096	,043	-2,250	,030	,720	1,389
	X3	,719	,045	15,977	,000	,485	2,062

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil uji multikolinearitas, terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1. Nilai tolerance masing-masing variabel adalah 0,475 (X1), 0,720 (X2), dan 0,485 (X3). Selain itu, nilai VIF seluruh variabel juga kurang dari 10, yaitu 2,106 (X1), 1,389 (X2), dan 2,062 (X3). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut.

3) Uji Heteroskedastisitas

Analisis heteroskedastisitas dapat diperoleh dari output aplikasi SPSS versi 22.4 yang ditampilkan pada gambar scatterplot berikut:



Gambar 1. Dependent Variabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik pada Gambar 1 tersebar secara acak tanpa menunjukkan pola tertentu. Di sekitar angka 0 pada sumbu Y, tidak terlihat adanya pola yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Analisis Data

Penelitian ini menerapkan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi data, mengingat adanya hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.4. Regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Coefficients							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,522	1,149	3,935	,000		

	X1	,289	,059	4,909	,000	,475	2,106
	X2	-,096	,043	-2,250	,030	,720	1,389
	X3	,719	,045	15,977	,000	,485	2,062

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 6 persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Nilai IPK} = 4,522 + 0,289 + (-0,096) + 0,719$$

Dari penjelasan persamaan tersebut, konstanta (α) sebesar 4,522 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian internal) bernilai 0, maka kinerja instansi pemerintah akan memiliki nilai 4,522. Koefisien (X1) sebesar 0,289 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada pemanfaatan teknologi informasi akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah sebesar 0,289, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien (X2) sebesar -0,096 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada kualitas sumber daya manusia akan menurunkan kinerja instansi sebesar 0,096, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Sementara itu, koefisien (X3) sebesar 0,719 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada pengendalian internal akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah sebesar 0,719, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Pengujian Hipotesis

1) Uji T

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hipotesis nol (H_0) diterima jika nilai t yang dihitung lebih kecil atau sama dengan nilai t tabel, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak jika nilai t yang dihitung lebih besar dari t tabel. Selain itu, hipotesis dianggap diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, dan ditolak jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7

Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,522	1,149	3,935	,000
	X1	,289	,059	4,909	,000
	X2	-,096	,043	-2,250	,030
	X3	,719	,045	15,977	,000

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan dari tabel 7 di atas bahwa hasil uji parsial (t) pada model regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi ($t = 4,909 < 0,05$) secara signifikan mempengaruhi kinerja instansi pemerintah. Demikian pula, variabel kualitas sumber daya manusia ($t = -2,250 < 0,05$) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Selain itu, variabel pengendalian internal ($t = 3,300 > 0,05$) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi dapat dibuktikan dari hasil output aplikasi SPSS 22.4 pada tabel *model summary* yaitu sebagai berikut:

Tabel 8

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 ^a	0,950	0,946	0,45209

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,950 dan adjusted R^2 sebesar 0,946 menunjukkan bahwa 94,6% variasi dalam kinerja instansi pemerintah dapat dijelaskan oleh faktor-faktor seperti pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian internal. Sebaliknya, 5,4% variasi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Nilai *standar error of the estimate* (SEE) sebesar 0,452 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah, sehingga meningkatkan akurasi dalam memprediksi kinerja instansi pemerintah.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa koefisien (B) sebesar 0,289, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam pemanfaatan teknologi informasi akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah sebesar 0,289 unit. Dengan nilai signifikansi 0,000, pengaruh ini signifikan, menekankan pentingnya teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja instansi. Dalam kerangka Teori Stewardship yang diperkenalkan oleh Donaldson dan Davis (1991), pemimpin yang bijak akan memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, memperkuat kepercayaan publik, dan mendukung kerja yang lebih efisien dan transparan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Maharani (2020) yang juga menekankan dampak positif teknologi informasi terhadap kinerja instansi, meskipun berbeda dengan hasil penelitian Amri (2019) yang menyatakan sebaliknya. Integrasi teknologi informasi, jika didukung oleh pelatihan yang memadai, dapat mempercepat pengambilan keputusan dan mengurangi kesalahan manusia, sehingga meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses kerja.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa koefisien (B) sebesar -0,096 mengindikasikan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) mengurangi kinerja instansi pemerintah sebesar 0,096 unit, dengan signifikansi 0,030. Ini menandakan hubungan negatif yang signifikan antara kualitas SDM dan kinerja instansi, di mana peningkatan kualitas SDM cenderung menurunkan kinerja. Sebagian besar responden berusia 41-50 tahun (48,84%) dan memiliki pendidikan S1 (60,47%) atau S2 (39,53%). Meskipun usia dan pendidikan tinggi umumnya diharapkan meningkatkan kinerja, banyak pegawai yang baru menjabat kurang dari dua tahun (48,84%), sehingga masih dalam proses adaptasi. Kurangnya pengalaman dan tantangan dalam menghadapi teknologi baru dapat menurunkan kinerja. Organisasi perlu berinvestasi dalam pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja SDM. Menurut teori atribusi, kinerja pegawai sering dikaitkan dengan kualitas SDM. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan faktor lain seperti lingkungan kerja dan teknologi yang tersedia dalam penilaian kinerja.

Pengaruh Pengendalian internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah

Pengendalian internal yang kuat memungkinkan organisasi memantau, mengevaluasi, dan menyesuaikan operasional secara real-time, sehingga mengurangi risiko kesalahan dan penyimpangan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa koefisien (B) sebesar 0,719, dengan nilai signifikansi 0,000, menandakan pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap kinerja instansi pemerintah. Teori atribusi menjelaskan bahwa kinerja yang baik sering dikaitkan dengan efektivitas pengendalian internal, sementara kegagalan cenderung dihubungkan dengan kelemahan dalam sistem tersebut. Temuan ini konsisten dengan penelitian Amri (2019) yang menunjukkan pengaruh positif pengendalian internal terhadap kinerja, meskipun penelitian lain, seperti Viola et al. (2023), menemukan pengaruh yang tidak signifikan terhadap akuntabilitas. Kesimpulannya, pengendalian internal yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepercayaan publik, namun perlu terus disempurnakan dan dikombinasikan dengan variabel lain untuk memaksimalkan manfaatnya.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian internal memberikan dampak positif terhadap kinerja instansi pemerintah di OPD Kabupaten Kampar, dengan meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas. Namun, kualitas SDM menunjukkan efek negatif, yang mengindikasikan adanya faktor lain yang menghambat kinerja meskipun pegawai memiliki kualifikasi tinggi. Temuan ini berguna dalam merancang strategi untuk memperbaiki kinerja instansi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kampar meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan, memperbaiki fasilitas teknologi informasi, dan memperkuat pengendalian internal dengan menugaskan pegawai berkualitas tinggi. Penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan variabel tambahan dan memperluas objek penelitian untuk mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi kinerja. Selain itu, peningkatan jumlah responden dari berbagai pihak dapat meningkatkan representasi data penelitian di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press
- Amran, A. (2020). Pengaruh Pengendalian internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah: Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Palopo. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1).
- Amri, A. A. (2019). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian internal terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten bulukumba. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Arianti, B. F. (2022). Literasi Keuangan (Teori dan Implementasinya).
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Budiani, L. V. (2021). *Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah* (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA).
- Fadillah, A. Y., Aziza, N., & Martiah, L. (2020). Pengaruh Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Fairness*, 10(1), 63-78.
- Hafni Sahir, S. (2021). Metodologi Penelitian PENERBIT KBM INDONESIA. www.penerbitbukumurah.com
- Hidayat, T., Putri, A. M., & Murialti, N. (2021, July). Pengaruh Good Governance, Kompetensi dan Pengendalian Akuntansi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Kampar. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 1, pp. 87-97).
- Indirayana, T. P. (2021). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian internal Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pada Opd Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Maharani, I. W. S. (2020). *Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Pada Opd Kabupaten Klaten* (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Nasir, A., & Oktari, R. (2011). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Ekonomi*, 19(02).
- Nurdiansyah, D., Narimawati, U., & Syafei, M. Y. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian internal Terhadap Kualitas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi*, 11(1), 76-90.
- Pemerintah Indonesia. (2008). Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian internal Pemerintah. Lembaran Negara Republik Indonesia.
- Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020, September). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 11, No. 1, pp. 807-813).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439.
- Sayudha, V. B. T. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Kota Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Sugiharto, S. (2006), lisrel, cetakan pertama yogyakarta, penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Triandis, H.C. (1980). Attitudes and Attitudes Change. New York: John Willey and Sons Inc
- Welly, W. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian internal Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 133-145.
- Wijana, N. (2007). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan pengaruhnya pada kinerja individual pada bank perkreditan rakyat di kabupaten tabanan. *Jurnal*. Universitas Udayana; Bali.
- Wijono. (2010). psikologi industri dan organisasi, edisi pertama. jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Zetra. (2009). Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta