PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

(Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Payakumbuh)

Oleh :
Adif Putra Zodia
Pembimbing : Kamaliah dan Rheny Afriana H

Faculty Of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : adifputraz@yahoo.com

The Effect of Information Technology, The Internal Control System, and Organizational Commitmenton at The SKPD Performance.
(Studies on Payakumbuh Regency Government)

ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of information technology, the internal control system and organizational commitmenton on the SKPD performance. This study was conducted at SKPD of Payakumbuh city. The population in this study were employed who worked in the SKPD Payakumbuh city (30 government agencies). The sampling method used in this study is saturated sampling method. The respondent in this study is the head of SKPD, secretary of SKP, treasurer of SKPD and the head of financial, . The sample used in this study were 120 respondents. The hypotheses then tested is multiple linear regression analysis by using SPSS version 20.0 The result of this study indicated that the influence of information technology has not effect on SKPD performance. While the internal control system and organizational commitmenton has effect on SKPD performance. The magnitude of the effect (R^2) the influence of information technology, the internal control system and organizational commitmenton on the SKPD performance area was 62,1%. While the remaining 37,9% is influenced by other independent variabel that are not observed in this study.

Keyword : information, technology, internal control, commitmenton, performance.

PENDAHULUAN

Reformasi manajemen pemerintahan dapat dilihat dari terbitnya Inpres No 7/1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, UU No 17/2003 tentang Keuangan Negara, UU No1/2004 tentang Perbendaharan Negara, UU No 15 /2004 tentang Pemeriksaan dan Tanggungjawab Pengelola Keuangan Negara, UU No 33/2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, serta peraturan lainnya yang bertujuan untuk peningkatan kinerja di ingkungan instansi pemerintah. Kondisi ini mendorong organisasi publik untuk dapat mengelola jasa pelayanan publik secara baik dan

bertanggungjawab. Sebab, apabila dikelola secara baik dan bertanggungjawab, organisasi publik tersebut akan memberikan kontribusi pemasukan kepada kas daerah, yang nantinya akan menjadi sumber pendapatan asli daerah (PAD). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan organisasi yang profesional sehingga mampu menciptakan suatu organisasi publik yang berorientasi pada *value for money* (*efectifity*, *efficiency*, *economy*) (Mardiasmo, 2005:127). Praktik pengukuran kinerja dilakukan untuk menanggapi TAP MPR No. IX/MPR/1998 tentang penyelenggaran pemerintahan daerah yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme dan UU No.28 tahun 1999 tentang hal yang sama. Menanggapi hal di atas maka dikeluarkan Inpres No 7 tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan yang mewajibkan seluruh instansi pemerintahan menyusun perencanaan strategik, melakukan pengukuran kinerja dan melaporkannya sebagai wujud akuntabilitas.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintahan adalah pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintan No 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah. Perkembangam ilmu pengetahuan dan teknologi informasi memberi kemudahan bagi manajemen dalam instansi pemerintahan dalam menciptakan, menjalankan dan mengawasi menegenai kebijakan yang telah ditetapkan. Teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat pada saat ini. Investasi di bidang teknologi informasi dalm suatu organisasi umumnya dimaksudkan untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja individual anggota organisasi dan institusi (Oktari, 2011).

Faktor yang lain yang juga mempengaruhi kinerja organisasi adalah sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal di dalam suatu organisasi mempunyai peran penting juga untuk mencapai kegiatan pemerintahan yang efektif dan efisien, perlindungan aset negara, keterandalan laporan keuangan dan kepatuhan pada perundang-undangan dan peraturan serta kebijakan yang berlaku. Kualitas pengendalian internal suatu organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Premis ini menunjukan bahwa kualitas pengendalian internal suatu organisasi yang baik akan dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi. Sementara kualitas pengendalian internal yang buruk akan dapat mendorong kinerja organisasi semakin menurun. Disisi lain kualitas pengendalian internal juga bisa mewujudkan kemanan dan kenyamanan bagi pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut mulai dari tingkatan pemimpinan organisasi hingga pegawai di tingkat paling bawah (Yuda, 2012). PP 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah pada pasal 1 menyatakan: Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dans eluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya

tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Selain kedua faktor diatas, komitmen organisasi juga memiliki peranan penting terhadap tingkat kinerja pada instansi pemerintahan. Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan (Kurniawan, 2010).

Dengan adanya komitmen yang jelas, maka mereka tentunya memiliki tanggung jawab dan etos kerja yang tinggi. Ditinjau dari segi organisasi, pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja. Dengan demikian, tingkat absensi atau tingkat kehadiran pegawai yang rendah secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja kurang optimal. Pegawai pemerintah cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerajaan yang sama. Oleh karena itu, instansi perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang mampu memacu serta membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan instansi kepada pegawai maka semakin bagus pula kinerja instansi tersebut.

Ketiga variabel diatas sangat erat kaitannya dalam menetukan tinggi rendahnya kinerja sebuah organisasi. Pencapaian kinerja yang maksimal akan menggambarkan sejauh mana visi, misi, target maupun sasaran dari organisasi dapat terwujud yang keseluruhannya tertuang ke dalam *strategic planning* suatu organisasi. Termasuk organisasi pemerintah yang sejak memasuki era reformasi ini, sangat dituntut agar semua lembaga-lembaga pemerintah baik pusat maupun daerah, harus mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Sebagaimana laporan yang diperoleh dari rekap penyelenggaran kegiatan kerja dinas yang diterima oleh DPRD Kota Payakumbuh untuk laporan kinerja SKPD pada periode 2013 di temukan bahwa SKPD dilingkungan Kota Payakumbuh lamban dalam merealisasikan PAD. Hal ini juga tidak lepas dari perhatian wali kota. Wali Kota meminta laporan pertanggungjawaban dari setiap SKPD atas masalah terseebut.

Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah: 1) Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah? 2) Apakah sistem pengendalian internal informasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah? 3) Apakah komitmen organisasi informasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah?

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk : 1) Menguji dan mengidentifikasi pengaruh pemanfaatan teknologi Informasi

terhadap kinerja instansi pemerintahan. 2) Menguji dan mengidentifikasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja instansi pemerintahan. 3) Menguji dan mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja instansi pemerintahan.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut PP No. 58 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 35 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 merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. *Performance* atau yang lebih dikenal dengan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Mardiasmo (2005:21) mengemukakan kinerja program berhubungan dengan akuntabilitas publik, karena pemerintah sebagai pengemban amanat masyarakat bertanggungjawab atas kinerja yang telah dilakukannya, hal tersebut karena pemerintah berkewajiban untuk mengelola program pembangunan dalam rangka menjalankan pemerintahannya. Menurut Bastian (2006 : 274), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Teknologi Informasi

Teknologi infotmasi selain sebagai teknologi komputer untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Komputer sebagai salah satu komponen teknologi informasi merupakan alat yang bisa melipatgandakan kemampuan yang dimiliki manusia dan juga sesuatu yang manusia mungkin tidak mampu melakukannya (Nugraha, 2013).

Pemerintah perlu mengoptimalisasi pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk membangun jaringan sistem informasi manajemen dan proses kerja yang memungkinkan pemerintahan bekerja secara terpadu dengan menyederhanakan akses antar unit kerja. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup adanya (a) pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan (b) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negeri ini (Hamzah, 2009 dalam Trisaputra, 2013)

Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku atau sikap akuntan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup adanya (a) pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan (b) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negeri ini (Trisaputra, 2013).

Sistem Pengendalian Internal

Dalam PP No. 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Definisi pengendalian internal yang dikemukakan Mulyadi (2002) yaitu: segala sesuatu yang meliputi semua cara-cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengawasi/mengendalikan perusahaan. Dalam pengertian sistem pengendalian internal meliputi : struktur organisasi, formulir-formulir dan prosedur pembukuan dan laporan (administrasi), *budget* dan standar pemeriksaan internal dan sebagainya.

Tujuan adanya pengendalian inetrnal :

a. Menjaga kekayaan organisaisi atau mengamankan aset.
b. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi.
c. Mendorong efisiensi.
d. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Menurut PP No. 8 Tahun 2006, sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajamen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efesiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan pemerintah. Definisi pengendalian internal yang dikemukakan oleh *Committe of Sponsoring Organization of the Tradeway Commision (COSO)* bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui: efisiensi dan efektifitas, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku.

Karakteristik yang baik akan mendukung terciptanya pengendalian internal yang efektif. Rencana organisasi, sistem otoritas dan prosedur pencatatan yang tepat, praktek yang sehat serta kualitas pengamat yang cocok harus terintegrasi dengan baik dalam pelaksanaan tugasnya. Kelancaran pekerjaan akan memudahkan pengendalian internal terlaksana dalam mencapai tujuan.

Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi (Kurniawan, 2010). Dalam dunia kerja, komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut "merasa memiliki" organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementera dari masalah atau pertanyaan penelitian yang memerlukan pengujian secara empiris (Indriantoro, 2002:73). Hipotesis dikembangkan dari telaah teoritis dan literature.

Adapun yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah Kota Payakumbuh.

H2 : Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah Kota Payakumbuh.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah Kota Payakumbuh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada lingkungan Pemerintah Kota yaitu Pemerintah Kota Payakumbuh. Kuisioner disebar ke Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Untuk waktu penelitian ini direncanakan akan dilakukan dalam waktu satu bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di kota Payakumbuh, berdasarkan data yang diperoleh dari *website* Permerintah Kota Payakumbuh, SKPD di Kota

Payakumbuh yaitu sebanyak 30 SKPD. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penetuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Hal ini dilakukan karena ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang minimal dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah Kepala SKPD, Sekretaris SKPD, Bendahara SKPD dan Kepala Bagian keuangan selaku kuasa pengguna anggaran pada 30 SKPD di Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh yang mampu untuk menggambarkan kinerja dari tiap-tiap unit SKPD, dan dapat mempresentasikan kinerja pemerintah Payakumbuh secara keseluruhan. Jadi total keseluruhan sampel yang ingin diteliti berjumlah 120, karena di masing-masing SKPD dipilih 4 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan disatukan secara langsung dari objek yang diteliti untuk kepentingan penelitian. Jenis data penelitian ini bersumber dari jawaban responden atas daftar pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang akan di teliti yang terdapat pada kusioner yang diberikan kepada responden.

Variabel Penenelitian dan Pengukurannya

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja instansi pemerintah**.** Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja kelompok adalah masukan *(inputs),* keluaran *(output),* hasil *(outcome),* manfaat *(benefits),* dampak *(impact).*

Alat ukur yang digunakan adalah *Skala Likert.* Dengan skala penilaian 1 sampai 5. Dimana, masing-masing variabel diberi daftar peryataan yang diambil dari kuisioner. Kemudian masing-masing pilihan diberi jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban negatif dan 5 untuk jawaban positif.

Variabel Independen

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu:

a.Pemanfaatan Teknologi Informasi

Indikator yang digunakan antara lain dari dimensi sasaran yaitu di dukung oleh proyek bidang IT, telaah peluang yang diberikan IT, informasi memadai tentang penggunaan IT gambaran cakupan serta kualitas IT yang digunakan , dan perancangan Proyek IT yang diprioritaskan.

b. Sistem Pengendalian Intern

Indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur sistem pengendalian internal dari dimensi lingkungan pengendalian adalah penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, perwujudan peran aparat pengawasan internal pemerintah yang efektif, hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait. Dari dimensi penilaian resiko, yang menjadi indikator adalah tujuan instansi pemerintah, tujuan pada tingkatan kegiatan, identifikasi resiko dan analisis resiko. Sedangkan indikator kegiatan pengendalian adalah reviu atas kinerja instansi pemerintah yang

bersangkutan, pembinaan sumber daya manusia dan akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya, akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya, dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting. Serta indikator informasi, komunikasi dan pemantauan.

c. Komitmen Organisasi

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah kedekatan emosional yang erat dengan orgamisasi (*affective commitment)*, keterikatan dengan organisasi (*continuance commitment)* dan keinginan untuk tetap bersama organisasi (*Normative commitment).*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka keperluan penelitian, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada 32 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Payakumbuh. Hasil survei kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan dari 120 kuesioner yang disebarkan kepada 120 respoden, didapat sebanyak 88 kuesioner yang memenuhi karakteristik data penelitian.

Karakteristik Responden Penelitian

Tabel I.

Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
a. Laki-laki	54	61,4 %
b. Perempuan	34	38,6 %
Total	**88**	**100%**
Umur:		
a. 20-30 tahun	4	4,55 %
b. 31-40 tahun	22	25 %
c. 41-50 tahun	29	33 %
d. >50 tahun	33	37,45%
Total	**88**	**100%**
Tingkat Pendidikan:		
a. SMA / Sederajat	8	9,%
b. Diploma	4	4,4 %
c. Strata-1 (S1)	63	71, 6 %
d. Strata-2 (S2)	13	15%
e. Strata-3 (S3)	-	-
Jumlah	**88**	**100%**

Sumber : Data Olahan 2015.

Karakteristik yang diteliti meliputi jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan responden. Ringkasan mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dilihat dari karakteristiknya, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai kaum laki-laki, yaitu sebanyak 54 responden (61,4%), dan sisanya pegawai perempuan sebanyak 34 responden (38,6%).

Dilihat dari karakteristik usia, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia diantara >50 tahun, yaitu sebanyak 33 pegawai (37,45%), kemudian diikuti oleh responden yang berusia diantara 41-50 tahun sebanyak 29 pegawai (33%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 22 pegawai (25%), dan yang paling sedikit dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 4 pegawai (4,55 %).

Dilihat dari karkteristik pendidikan, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan strata satu (S1), yaitu sebanyak 63 pegawai (71,6 %), kemudian diikuti oleh responden dengan latar belakang pendidikan strata dua (S2) sebanyak 13 pegawai (15%), dan yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 8 pegawai (9%) dan

diploma (D3), yaitu sebanyak 4 pegawai (4,4%).

Hasil Statistik Deskriptif

Statistik disajikan dalam _able *descriptive statistics* yang menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi yang dapat dilihat pada _able 4.2 berikut ini:

Tabel 2.
Statistik Deskriptif

	N	*Mean*	*Std. Deviation*
Pemanfaatan TI (X_1)	88	62.0568	9.02660
Sistem Pengendalian Intern (X_2)	88	113.7955	15.74156
Komitmen Organisasi (X_3)	88	27.1364	4.73719
Kinerja Instansi Pemerintahan (Y)	88	28.1364	3.35344
Valid N (listwise)	88		

Sumber : Data Olahan, 2015.

Hasil Uji Kualitas Data
Hasil Uji Validitas Data

Penelitian terdiri dari 61 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n – 2 dengan alpha 0,05, n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53). Dalam penelitian ini df = n-2 (88-2) = 86, sehingga didapat r tabel untuk df (86) = 0,210.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan valid, hal ini terlihat dari nilai rhitung seluruh indikator variabel lebih besar dari r tabel n 88, α 5% = 0,210.

Hasil Uji Reabilitas Data

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.3. berikut ini.

Tabel 3.
Hasi Uji Realibilitas Data

NO	Instrument Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha
1	Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0,864
2	Pemanfaatan teknologi Informasi (X_1)	0,921
3	Sistem Pengendalian Intern (X_2)	0,959
4	Komitmen Organisasi (X_3)	0,791

Sumber : Data Olahan, 2015.

Berdasarkan hasil uji reliabiltias di atas dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0.60. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas di atas terlihat bahwa seluruh instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang diteliti dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel, sehingga data yang dihasilkan dari instrumen pernyataan dalam penelitian ini berkualitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data dikatakan berdistribusi secara normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih

besar dari α 5%. Berikut tabel hasil uji normalitas data :

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Pemanfaatan TI	Sistem Pengendalian Intern	Komitmen Organisasi	Kinerja Instansi
N	88	88	88	88
Kolmogorov-Smirnov Z	1.243	1.206	1.280	1.325
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.091	0.109	0.075	0.060

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2015.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Assymp Sig Kolmogorov – Smirnov (K-S)* lebih besar dari α 5%. Dengan demikian dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinieritas Data

Suatu variabel dikatakan terbebas dari penyimpangan multikolinieritas, apabila nilai tolerance diantara 0.1-1.0, dan nilai VIF diantara 1.0-10. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinieritas Data

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,576	1,736
Sistem Pengendalian Intern	0,593	1,685
Komitmen Organisasi	0,923	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja Instansi Pemerintah

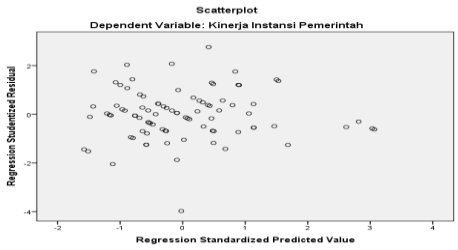
Sumber : Data Olahan, 2015.

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai tolerance yang dihasilkan dalam penelitian ini berada diantara 0.1-1.0, dan nilai VIF diantara 1.0-10. Dengan demikian dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas Data

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik Plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat *(ZPRED)* dengan residual *(SRESID)*. Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Gambar 1.



Sumber : Olahan SPSS, 2015.

Dari gambar grafik *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisita

Hasil Uji Autokorelasi Data

Autokorelasi adalah keadaan di mana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi . Di dalam penelitian ini, autokorelasi dideteksi dengan nilai *Durbin-Watson*. Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah angka *Durbin-Watson* berada antara -2 sampai dengan +2.

Tabel 6.
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson	N	Keterangan
1.859	88	Tidak terdapat Autokorelasi

Sumber : Olahan SPSS, 2015.

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai d_{hitung} (Durbin Watson) terletak antara -2 dan 2 = -2 < 1.859 < 2. Dapat disimpulkan, tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai dengan permasalahan, tujuan, kerangka konsep dan hipotesis dalam penelitian ini, selanjutnya dikembangkan model analisis berikut ini:

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

Keterangan :
Y = Kinerja Instansi Pemerintah

X_1 = Pemanfaatan Teknologi Informasi
X_2 = Sistem Pengendalian Internal
X_3 = Komitmen Organisasi
α = Konstansa
$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi
e = Error

Tabel 7.
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,057	1,969		3.075	0.003
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0.034	0.033	0.092	1,034	0.304
Sistem Pengendalian Intern	0.085	0.019	0.398	4.565	0.000
Komitmen Organisaasi	0.380	0.050	0.537	7.676	0.000

Sumber : Data Olahan, 2015.

Berdasarkan tabel di atas yang didapat dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 20, maka didapat persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:$Y = 6,057+ 0.034X_1 + 0.085X_2 + 0,380X_3,+ e$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,057. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka

kinerja instansi pemerintah sebesar 6,057

- Nilai koefisien regresi variabel pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0.034. Artinya adalah bahwa setiap pemanfaatan teknologi informasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah sebesar 0.034 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel sistem pengendalian intern sebesar 0.085. Artinya adalah bahwa setiap penerapan sistem pengendalian intern sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah sebesar 0.085 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,380. Artinya adalah bahwa setiap penerapan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah sebesar 0,380 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.. Berikut hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788[a]	.621	.607	2.10162

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber : Data Olahan, 2015.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,621. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 62,1 %. Sedangkan sisanya 37,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Hasil Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik t) dan Pembahasan

Berdasarkan data dari Tabel 4.8 diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

t_{tabel} = n – k – 1: alpha/ 2
= 88 – 4 –1: 0,05/ 2
= 83 : 0,025
= 1,989
keterangan:
n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Hasil Pengujian Hipotesis H_1

H_1 : Pemanfaatan Teknologi Informasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Instansi

Dari Tabel 4.8. di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1,034 < 1,989 dan sig.t (0,000) < 0,05 dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Oktari (2011) yang menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap peningkaan kinerja instansi pemerintah pada Kabupaten Kampar. Manurung (2013) juga menemukan hasil yang sama bahwa pemanfaatn teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pada Kabupaten Pelalawan.

Hasil Pengujian Hipotesis H_2

H_2 : Sistem Pengendalian Intern Berpengaruh Terhadap Kinerja Instansi

Dari Tabel 4.8. di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4.565> 1,989 dan sig.t (0,000) < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Afrida (2013) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan pada SKPD di Kota Padang. Serta penelitan Oktari (2011) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan pada SKPD di Kabupaten Kampar. Penelitian Manurung (2013) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan pada SKPD di Kabupaten Pelalawan. Penelitian Nugraha (2013) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan pada SKPD di Kota Pekanbaru.

Hasil Pengujian Hipotesis H_3

H_3 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Instansi

Dari Tabel 4.8. di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7.676> 1,989 dan sig.t (0,000) < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kinerja instansi pemerintah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Juita (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD di Kota Padang. Penelitian Sibagariang (2013) yang menyatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja SKPD di Kota Sibolga. Kurniawan (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja SKPD di Kabupaten Demak.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian intern

dan komitmen organisasi terhadap kinerja instansi pemerintahan, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis menarik kesimpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut ;

1. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan di Kota Payakumbuh. Hal ini dikarenakan kurangnya SDM yang berkompeten dalam pemanfaatan teknologi informasi, kurangnya pelatihan dan terbatasnya anggaran bagi pengembangan teknologi informasi itu sendiri.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa variabel sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan di Kota Payakumbuh. Hal ini dapat dilihat dari jelasnya prosedur serta pelaksanaan kegiatan yang dilakukan. Selanjutnya juga dapat ditinjau dari pengelolaan keuangan yang efektif, efisien, transparan serta akuntabel.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan di Kota Payakumbuh. Hal ini dapat terlihat dari tingginya etos kerja dan loyalitas para karyawan dalam pelaksanaan segala kegiatan dalam instansi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Sedangkan sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya. Hal ini dikarenakan penelitian ini hanya menggunakan 3 (tiga) variabel independen, yaitu pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengendalian intern dan komitmen organisasi.

Oleh karena itu diharapkan pada penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama agar dapat menambahkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja instansi pemerintah, seperti variabel ketersediaan sarana dan prasarana, efektifitas, otoritas, disiplin dan lain sebagainya. Serta diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk memperbesar cakupan sampel yang diambil.

DAFTAR PUSTAKA

Afrida, Nur.2013. *Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial SKPD.* Skripsi, Universitas Negeri Padang: Padang.

Bastian, Indra. 2006. *Akuntasi Sektor Publik : Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta

Indriantoro dan Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen(Cetakan Kedua*). BPFE. Yogyakarta.

Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Juita, Suci Derma. 2013. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja SKPD*. Skripsi, Universitas Negeri Padang: Padang.

Kurniawan , Muhammad Rizki Nur Dan Andri Prastiwi. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Penelitian Dosen, Universitas Diponegoro : Semarang.

Mardiasmo. 2005, Akuntansi Sektor Publik, Edisi II, penerbit Andi, Yogyakarta.

Manurung, Friska. 2013. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah*. Skripsi. Universitas Riau: Pekanbaru

Mulyadi. 2002. *Sistem Akuntansi*. Edisi 3, Cetakan 3. Jakarta: Salemba Empat.

Nugraha, Lucky. 2013. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.* Skripsi, Universitas Riau: Pekanbaru.

Oktari, Ranti.2011. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.* Skripsi, Universitas Riau: Pekanbaru.

Peraturan Pemerintah 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Sibagariang, Arisonaldi. 2013. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia,Komunikasi, Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD.* Skripsi, Universitas Negeri Padang: Padang.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Trisaputra, Andry. 2013. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Ketepatwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah.* Skripsi, Universitas Negeri Padang: Padang.

UU No 17/2003 tentang Keuangan Negara.

UU No 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara.

UU No 15/2004 tentang Pemeriksaan dan Tanggungjawa Pengelolaan Keuangan Negara.

UU No 33/2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah.

Yuda, Prima. 2012. *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi.* Skripsi, Universitas Siliwangi: Tasikmalaya.