

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Deni Nurdiansyah ¹⁾*, Umi Narimawati ²⁾, M. Yani Syafei ³⁾

^{1, 2, 3} Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Komputer Indonesia. Jalan Dipatiukur No. 102-116, Kota Bandung, Jawa Barat, 40132, Indonesia.

* Korespondensi Penulis. E-mail: deni.75422005@mahasiswa.unikom.ac.id,

Telp: +6281319189691

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan kinerja pada instansi pemerintah pusat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Kementerian Perhubungan. Survey dilakukan kepada 32 satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Teknik penelitian ini bersifat kuantitatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 60 orang operator inputing E-Sakip Reviu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Smart PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan kinerja, selanjutnya pemanfaatan teknologi informasi juga berpengaruh terhadap kualitas laporan kinerja dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian internal maka kualitas laporan kinerja akan semakin baik sehingga mampu untuk mengelola data kinerja secara efektif, membuat penilaian yang baik, dan mencegah kesalahan.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia; Teknologi Informasi, Pengendalian Internal, Laporan Kinerja; Satuan Kerja; Pemerintah.

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES QUALITY, INFORMATION TECHNOLOGY UTILIZATION AND INTERNAL CONTROL SYSTEMS ON THE QUALITY OF GOVERNMENT INSTITUTION PERFORMANCE REPORTS

Abstract

This study aims to examine the effect of the quality of human resources, information technology (IT) utilization, and internal control systems towards quality of performance reports at the Government agency, namely Directorate General of Land Transportation, Ministry of Transportation. The survey was conducted on 32 work units within the Directorate General of Land Transportation. This technique of study is quantitative. The data were collected by distributing questionnaires to 60 data entry operators of "E-Sakip Review". The data analysis technique used in this study is the Smart PLS (Partial Least Square) method. The results showed that the quality of human resources has an effect on the quality of performance reports, then the use of information technology also has an effect on the quality of performance reports and the internal control system has an effect on the quality of performance reports. It can be concluded that the higher the quality of human resources, the use of information technology and the internal control system, the better the quality of performance reports so that they are able to manage performance data effectively, make good judgments, and prevent mistakes.

Keywords: Human Resources; Information Technology, Internal Control, Performance Reports; Work unit; Government.



PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting dalam reformasi birokrasi adalah penataan manajemen pemerintahan. Hal ini penting antara lain karena kemampuan manajemen di dalam birokrasi pemerintah untuk melaksanakan suatu kebijakan secara efektif dan efisien juga menentukan keberhasilannya. Setiap tindakan yang dilakukan oleh instansi pemerintah akan dipertanggungjawabkan kinerjanya, baik kinerja individu, kinerja unit kerja, kinerja instansi, bahkan kinerja pemerintah secara keseluruhan. (Azwir Nasir, dkk, 2011).

Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Sedangkan pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik (Permenhub No. 85 Tahun 2020). Indikator akuntabilitas digunakan untuk menjelaskan apakah berbagai kegiatan pengelolaan dapat dipertanggungjawabkan baik secara vertikal maupun horizontal (Junaidi, dkk, 2022).

Penyusunan LAKIP dimaksud bertujuan untuk menggambarkan penerapan rencana strategis dalam

pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi di masing-masing perangkat daerah, serta keberhasilan capaian saat ini untuk percepatan dalam meningkatkan kualitas capaian kinerja yang diharapkan pada tahun yang akan datang (Hidayatullah, 2014).

Organisasi menetapkan sistem informasi berdasarkan teknologi komputer atau situs web sebagai respons terhadap perubahan TI. Jika sistem informasi dibangun untuk menjadi sistem informasi yang efektif, sistem informasi yang didukung TI dapat memberikan nilai bagi bisnis. Sejauh mana personel bisnis mahir dalam TI berdampak besar pada kinerja perusahaan itu. Perusahaan akan menghadapi perubahan sistem manajemen akibat penggunaan teknologi, berpindah dari sistem konvensional ke sistem manajemen modern. TI dan layanan terhubung karena salah satu aspek keunggulan layanan adalah kecepatan layanan. (Azwir Nasir, dkk, 2011). Dalam penelitian yang sebelumnya oleh Ursula (2022) disebutkan bahwa aplikasi untuk pelaporan keuangan memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja organisasi dan menunjukkan korelasi yang signifikan antara keduanya.

Tujuan dari sistem pengendalian intern adalah untuk menjaga sumber daya atau sumber daya organisasi atau lembaga dari penyalahgunaan, memastikan aksesibilitas informasi yang akurat, dan menjamin bahwa semua karyawan mematuhi kebijakan manajemen dan setiap hukum yang berlaku (Herry, 2017). Lingkungan pengendalian, penilaian



risiko, tindakan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan adalah lima elemen pengendalian internal. (COSO, 2013).

Pada Tahun 2018, Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) telah membangun aplikasi E-Sakip Reviu yang merupakan sebuah sistem untuk memudahkan Instansi pemerintah dalam melakukan pelaporan kinerja secara online. Selain itu, aplikasi tersebut merupakan sebuah sarana yang digunakan untuk peningkatan kualitas pelaksanaan akuntabilitas kinerja pada masing-masing instansi pemerintah. Pada aplikasi E-Sakip Reviu terdapat fitur untuk mengupload dokumen-dokumen SAKIP. Dokumen SAKIP pada Direktorat Jenderal Perhubungan Darat diantaranya yaitu Dokumen Rencana Strategis, Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja yang harus disampaikan secara berkala oleh masing-masing Unit Kerja.

Kondisi yang terjadi saat ini, ada beberapa Satuan Kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat yang menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sehingga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan terutama laporan kinerja ini digunakan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan untuk mengevaluasi kinerja di masa lalu.

Terdapat beberapa temuan hasil audit Inspektorat diantaranya adalah kualitas laporan kinerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, baik dari sisi ketepatan waktu pengumpulan maupun dari sisi kelengkapan Informasi dalam laporan kinerja yang telah dibuat. Selain itu, kualitas SDM dalam penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah di masing-masing satuan kerja juga menjadi kendala saat ini.

Kualitas sumber daya manusia yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang didapat dari pendidikan, pelatihan serta tuntutan dalam pelaksanaan pekerjaannya (Anggiriawan dkk., 2018; Hendri et al., 2020; Saputra, Pradnyanitasari, dkk., 2019).

Sistem informasi berbasis komputer, menurut Bodnar dan Hopwood (2000), adalah kumpulan perangkat keras dan perangkat lunak yang dimaksudkan untuk mengubah data menjadi informasi yang berarti. Tujuan penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak adalah untuk membuat informasi dengan cepat dan akurat.

Menurut O'Brien (2006:28) dalam Wijana (2007) teknologi adalah suatu jaringan komputer yang terdiri atas berbagai komponen pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai jenis hardware, software, manajemen data, dan teknologi jaringan informasi. Menurut Wijana (2007) informasi adalah data yang terolah dan sifatnya menjadi



data lain yang bermanfaat dan biasa disebut informasi.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang ruang lingkupnya mencakup langkah-langkah yang harus ditempuh dalam pelaksanaan penilaian efektivitas lingkungan pengendalian, rencana perbaikan informasi dan komunikasi serta rencana perbaikan pemantauannya (Permenhub 25 Tahun 2018).

Indikator kinerja adalah metrik kuantitatif dan kualitatif yang menurut Bastian (2005) mencerminkan derajat pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu dengan memperhatikan indikator-indikator. Indikator seperti masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak digunakan untuk mengukur keberhasilan organisasi. Menetapkan indikator dan tujuan kinerja dan mengumpulkan data kinerja aktual untuk ditinjau merupakan proses pengukuran kinerja. Kinerja dievaluasi untuk melihat apakah maksud dan tujuan proyek atau program yang dijabarkan dalam dokumen perencanaan strategis telah terpenuhi. Untuk meningkatkan akuntabilitas dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada publik, penilaian kinerja diperlukan menurut Sihaloho (2005).

Keterkaitan antara Kualitas SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas

Laporan memiliki keterkaitan sehingga harus menjadi perhatian semua pihak. Menurut Amriani (2018), kualitas sumber daya manusia secara signifikan meningkatkan kualitas laporan keuangan. Arika Shofa (2022) menemukan dalam penelitiannya bahwa kualitas laporan keuangan yang dibuat meningkat seiring dengan kualitas sumber daya manusia. Penggunaan teknologi informasi memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap kualitas pelaporan keuangan, menurut Ulfa (2018). Menurut penelitian Mardjiono (2009), pengetahuan personel organisasi tentang teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja instansi pemerintah. Perusahaan akan menghadapi perubahan sistem manajemen akibat penggunaan teknologi, berpindah dari sistem konvensional ke sistem manajemen modern. Teknologi informasi berkaitan dengan pelayanan, hal tersebut dikarenakan salah satu dimensi dari kualitas pelayanan adalah kecepatan pelayanan. Pada penelitian yang dilakukan Azwir Nasir, dkk, (2011) dinyatakan bahwa Kinerja instansi pemerintah dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengendalian intern.

Pada penelitian sebelumnya banyak penelitian terkait pengaruh SDM, Pemanfaatan TI, Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, sehingga pada penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, bahwa belum adanya penelitian yang



memfokuskan pada Kualitas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Oleh sebab itu, maka penelitian ini sangat penting dilakukan sebagai upaya optimalisasi kinerja instansi pemerintah, karena Laporan Kinerja merupakan suatu Laporan yang wajib disusun oleh setiap instansi pemerintah untuk mengukur capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, Laporan Kinerja juga disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan suatu Instansi Pemerintah.

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah” berdasarkan uraian latar belakang yang disajikan di atas.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Dilaksanakan pada suatu populasi, yaitu seluruh Unit Satuan Kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Kementerian Perhubungan yang berjumlah 32 Unit Kerja antara lain:

Tabel 1. Unit Satuan Kerja Direktorat Jenderal Perhubungan Darat

No.	Unit Kerja
1	Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat
2	Direktorat Lalu Lintas Jalan
3	Direktorat Angkutan Jalan
4	Direktorat Prasarana Transportasi Jalan
5	Direktorat Sarana Transportasi Jalan
6	Direktorat Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan
7	BPTD Wilayah I Provinsi Aceh
8	BPTD Wilayah II Provinsi Sumatera Utara
9	BPTD Wilayah III Provinsi Sumatera Barat
10	BPTD Wilayah IV Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau
11	BPTD Wilayah Wilayah V Provinsi Jambi
12	BPTD Wilayah VI Provinsi Bengkulu dan Provinsi Lampung
13	BPTD Wilayah VII Provinsi Sumatera Selatan dan Provinsi Bangka Belitung
14	BPTD Wilayah VIII Provinsi Banten
15	BPTD Wilayah IX Provinsi Jawa Barat
16	BPTD Wilayah X Provinsi Jawa Tengah & Provinsi D.I. Yogyakarta
17	BPTD Wilayah XI Provinsi Jawa Timur
18	BPTD Wilayah XII Provinsi Bali dan Provinsi Nusa Tenggara Barat
19	BPTD Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur
20	BPTD Wilayah XIV Provinsi Kalimantan Barat
21	BPTD Wilayah XV Provinsi Kalimantan Selatan
22	BPTD Wilayah XVI Provinsi Kalimantan Tengah
23	BPTD Wilayah XVII Provinsi Kalimantan Timur dan Provinsi Kalimantan Utara



No.	Unit Kerja
24	BPTD Wilayah XVIII Provinsi Sulawesi Tenggara
25	BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Provinsi Sulawesi Barat
26	BPTD Wilayah XX Provinsi Sulawesi Tengah
27	BPTD Wilayah XXI Provinsi Gorontalo
28	BPTD Wilayah XXII Provinsi Sulawesi Utara
29	BPTD Wilayah XXIII Provinsi Maluku
30	BPTD Wilayah XXIV Provinsi Maluku Utara
31	BPTD Wilayah XXV Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat
32	Balai Pengujian Laik Jalan dan Sertifikasi Kendaraan Bermotor Bekasi

Sumber: Ditjen Hubdat, 2023

Waktu Penelitian dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2023 pada 32 Satuan Kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Kementerian Perhubungan.

Target/Subjek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah Operator Inputing SAKIP pada 32 Unit Satuan Kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Kementerian Perhubungan berjumlah 60 orang.

Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan wawancara

awal dengan koordinator SAKIP di Direktorat Jenderal Perhubungan Darat untuk mengetahui permasalahan dalam pelaporan kinerja, setelah itu peneliti mengumpulkan jurnal atau referensi yang berkaitan dengan topik penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berkaitan dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tahap selanjutnya adalah melakukan penyusunan kuisisioner, dalam kuisisioner tersebut disediakan 5 (lima) pilihan jawaban berdasarkan skala likert yang dimana kuisisioner tersebut dibangun berdasarkan beberapa indikator konstruk. Data yang peroleh dari hasil survey diolah dan ditabulasi serta dilakukan analisis data.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer yang diperoleh dari sumber awal secara langsung. Setiap unit kerja mendapatkan kuesioner yang disebar melalui aplikasi "googleform". Format pengukuran skala Likert digunakan untuk mengajukan pertanyaan guna memperoleh gambaran yang sebenarnya tentang keadaan yang dihadapi, dilihat, dan dirasakan dalam kaitannya dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan kinerja. dengan menggunakan format pengukuran skala likert yaitu

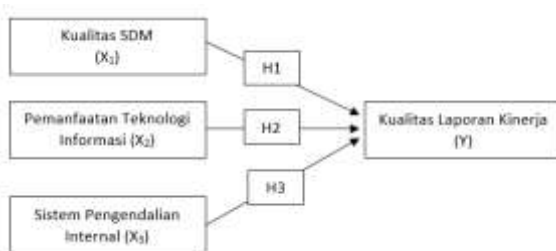


sangat setuju (SS), setuju (S), rata-rata (RR), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Kuesioner disebarakan kepada 32 Unit Satuan Kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Kementerian Perhubungan yang ada di seluruh Indoensia. Semua operator Inputing SAKIP yang ada pada masing-masing unit kerja mengisi kuisisioner dengan jumlah responden yang sebanyak 60 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini permasalahan utama yang ingin diketahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variable dependen. Yang menjadi variable independent (X1) yaitu Kualitas sumber daya manusia, sedangkan Variable independent (X2) yaitu pemanfaatan teknologi informasi, serta variable independent (X3) yaitu sistem pengendalian intern. Sedangkan kualitas laporan kinerja (Y) merupakan variabel dependen.



Gambar 1. Variabel Independen dan Variabel Dependen

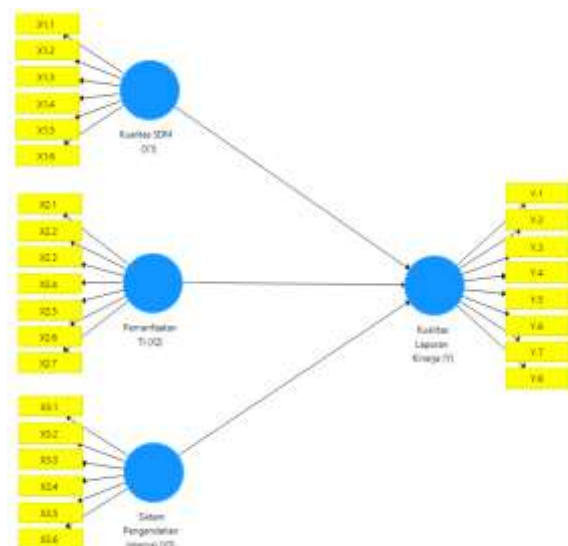
Sumber: Hasil Analisis

Mengetahui pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dengan memanfaatkan pendekatan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dan model Recursive dengan aplikasi SmartPLS.3. Dalam merumuskan hipotesis model struktural arah hubungan antara satu konstruk dan konstruk yang lain bersifat kausalitas atau searah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran

Loading factor pada setiap indikator yang terdapat pada setiap konstruk yang lolos validitas konvergen harus diuji terlebih dahulu. Pada aplikasi Structural Equation Model (SEM) *Recursive Model* dengan memanfaatkan SmartPLS.3, berikut adalah hasil dari diagram jalur:



Gambar 2. Diagram Jalur

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan *convergent validity* dalam



kategori baik apabila nilai *outer loading factor* >0,70 untuk setiap indikator. Namun pada riset sebelumnya, nilai *loading factor* >0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2016).

Uji Validitas Konvergen

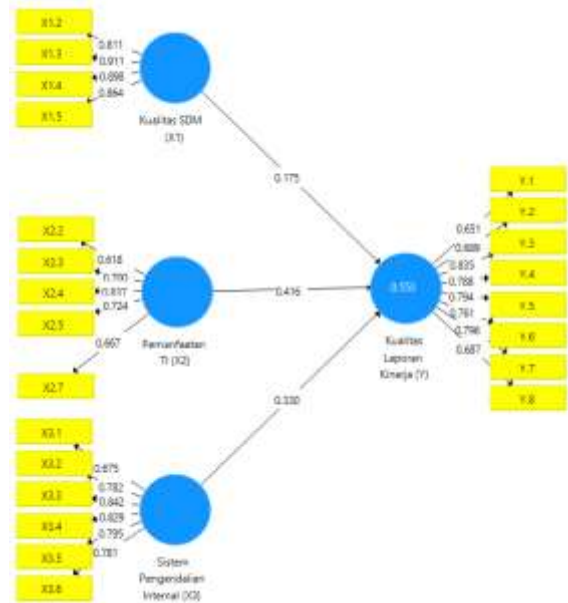
Di bawah ini merupakan *output* nilai *loading factor* dari aplikasi SmartPLS 3 sebagai berikut:

Tabel 2. *Outer Loading Factor*

	Kualitas Laporan Kinerja (Y)	Kualitas SDM (X1)	Pemanfaatan TI (X2)	Sistem Pengendalian Internal (X3)
X1.1		0,596		
X1.2		0,716		
X1.3		0,804		
X1.4		0,827		
X1.5		0,791		
X1.6		0,585		
X2.1			0,391	
X2.2			0,641	
X2.3			0,675	
X2.4			0,804	
X2.5			0,682	
X2.6			0,425	
X2.7			0,689	
X3.1				0,676
X3.2				0,782
X3.3				0,842
X3.4				0,829
X3.5				0,795
X3.6				0,781
Y1	0,657			
Y2	0,691			
Y3	0,836			
Y4	0,784			
Y5	0,789			
Y6	0,753			
Y7	0,800			
Y8	0,692			

Sumber: *Outer Loading Factor* hasil Output SmartPLS 3.0

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* <0,60 yaitu **X1.1= 0,596; X1.6= 0,585; X2.1= 0,391 dan X2.6= 0,425** indikator tersebut dikatakan tidak valid dan sehingga dikeluarkan dari model. Setelah dikeluarkan dari model, terbentuklah diagram jalur yang baru sebagai berikut:



Gambar 3. *Outer Factor Model*

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Adapun *output* nilai *loading factor* dari aplikasi SmartPLS.3 setelah dilakukan perbaikan indikator hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai *Outer Loading Factor*

	Kualitas Laporan Kinerja (Y)	Kualitas SDM (X1)	Pemanfaatan TI (X2)	Sistem Pengendalian Internal (X3)
X1.2		0,811		
X1.3		0,911		
X1.4		0,898		
X1.5		0,864		
X2.2			0,618	
X2.3			0,700	
X2.4			0,837	
X2.5			0,724	
X2.7			0,667	
X3.1				0,675
X3.2				0,782
X3.3				0,842
X3.4				0,829
X3.5				0,795
X3.6				0,781
Y1	0,651			
Y2	0,689			
Y3	0,835			
Y4	0,788			
Y5	0,794			
Y6	0,761			
Y7	0,796			
Y8	0,687			

Sumber: *Outer Loading Factor* hasil Output SmartPLS 3.0



Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,60 sehingga dapat diterima / valid.

Uji Validitas Diskriminan

Model yang digunakan untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah diatas 0,5. Berikut merupakan hasil output Smart PLS 3.0. yang diperoleh dari nilai AVE:

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kualitas Laporan Kinerja (Y)	0,566
Kualitas SDM (X1)	0,760
Pemanfaatan TI (X2)	0,508
Sistem Pengendalian Internal (X3)	0,618

Sumber: AVE hasil Output SmartPLS 3.0

Konstruk model penelitian semuanya dianggap sah karena semuanya memiliki nilai AVE lebih dari 0,50, seperti yang dapat dilihat pada tabel di atas. Konstruk kualitas SDM memiliki nilai AVE tertinggi yaitu 0,760. Pemanfaatan TI, memiliki nilai konstruk terendah yaitu 0,508, berikut. Dapat disimpulkan bahwa konstruk Kualitas SDM, Pemanfaatan TI, Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Laporan Kinerja adalah valid dan telah memenuhi syarat pengujian.

Uji Reliabilitas PLS

Pada *smartPLS* 3.0 selain menggunakan uji validitas konstruk, juga menggunakan uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Dibawah ini merupakan hasil output *smartPLS 3.0 composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada masing-masing konstruk:

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kualitas Laporan Kinerja (Y)	0,912
Kualitas SDM (X1)	0,927
Pemanfaatan TI (X2)	0,836
Sistem Pengendalian Internal (X3)	0,906

Sumber: Composite Reliability hasil Output SmartPLS 3.0

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah >0,70. Nilai konstruk *composite reliability* tertinggi berada pada kualitas SDM dengan nilai 0,927 sedangkan yang terendah berada pada pemanfaatan TI dengan nilai 0,836. Namun demikian, seluruh konstruk nilai *composite reliability* di atas dapat dikatakan memenuhi kriteria karena seluruhnya karena memiliki nilai >0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel sangat reliabel terhadap masing-masing konstraknya karena memiliki nilai >0,80 - 1,00.

Tabel 5. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kualitas Laporan Kinerja (Y)	0,889
Kualitas SDM (X1)	0,894
Pemanfaatan TI (X2)	0,757
Sistem Pengendalian Internal (X3)	0,876

Sumber: Cronbach's Alpha hasil Output SmartPLS 3.0



Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* dapat ditambahkan pada uji reliabilitas. *Alpha Cronbach* harus lebih besar dari 0,7 agar dianggap dapat diandalkan. Setiap konstruk pada tabel di atas memiliki output *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Konstruk pemanfaatan TI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* terendah yaitu 0,757. Namun konstruk kualitas SDM memiliki nilai terbesar yaitu 0,894. Ini menunjukkan bagaimana setiap variabel cukup dapat dipercaya untuk setiap konstruksinya.

Pada tahapan selanjutnya, yaitu evaluasi model pengukuran atau *inner model* dengan melihat kriteria nilai *R-Square*. Hasil *R-Square* dari *output software smartPLS 3.0* sebagai berikut:

Tabel 5. R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kualitas Laporan Kinerja (Y)	0,553	0,529

Sumber: Output *SmartPLS 3.0*

Nilai *R-Square* untuk kualitas laporan kinerja adalah 0,553, dan nilai *R-Square Adjusted* adalah 0,529 seperti yang dapat dilihat pada tabel di atas. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai *R-Square* berkontribusi pada kualitas SDM, pemanfaatan teknologi, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan kinerja sebesar 55,3%, dan 44,7% dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dari penelitian ini seperti kepribadian, sikap, tingkat pendidikan, dan sebagainya.

Uji Hipotesis

Uji selanjutnya yaitu uji hipotesis dengan melihat signifikansi pengaruh kualitas SDM, pemanfaatan TI dan sistem

pengendalian internal terhadap kualitas laporan kinerja dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik yang dilihat dari *algorithm bootstrapping* pada *SmartPLS 3.0*. Maka sesuai dengan hasil pengolahan data untuk model struktural bagian koefisien analisis jalur (*path coefficient*), mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Koefisien Analisis Jalur

	Original Sample (O)
Kualitas SDM → Kualitas Laporan Kinerja	0,175
Pemanfaatan TI → Kualitas Laporan Kinerja	0,416
Sistem Pengendalian Internal → Kualitas Laporan Kinerja	0,330

Sumber: Output *SmartPLS 3.0*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa *Original Sample (O)* hasil nilai koefisien analisis jalur, dapat disimpulkan pengujian antar variabel kualitas SDM terhadap Kualitas Laporan Kinerja sebesar 0,175, pemanfaatan TI terhadap Kualitas Laporan Kinerja sebesar 0,416 dan sistem pengendalian internal terhadap Kualitas Laporan Kinerja sebesar 0,330. Hasil tersebut dapat menunjukkan adanya pengaruh Kualitas SDM, Pemanfaatan TI dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Kinerja.

Uji Statistik

Untuk mengevaluasi apakah ada korelasi yang signifikan antara dua variabel, digunakan uji t atau uji parsial antara Kualitas SDM (X1), Pemanfaatan TI (X2), Sistem Pengendalian Internal (X3) terhadap Kualitas Laporan Kinerja (Y). Diketahui t tabel = 1,673 yang diperoleh dari rumus $df = n - k$ atau $df = 60 - 4 = 56$, kemudian dihubungkan dengan derajat



kepercayaan 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji signifikansi (uji-t) diperoleh hasil sebagai berikut:

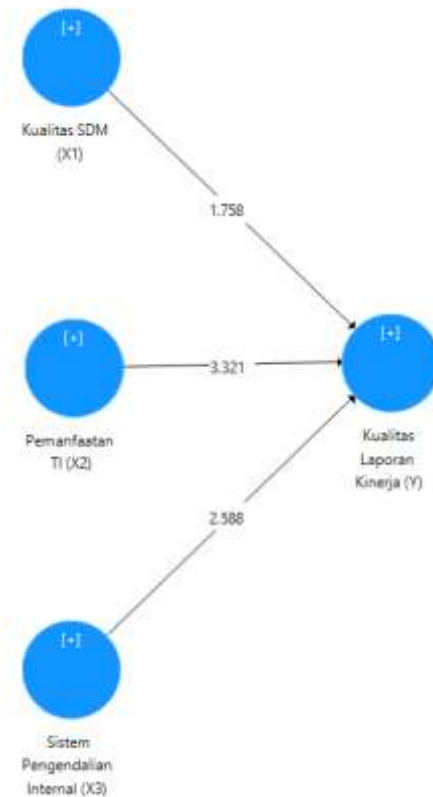
Tabel 7. Nilai Koefisien Analisis Jalur

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kualitas SDM → Kualitas Laporan Kinerja	1,758	0,040
Pemanfaatan TI → Kualitas Laporan Kinerja	3,321	0,000
Sistem Pengendalian Internal → Kualitas Laporan Kinerja	2,588	0,005

Sumber: hasil Output SmartPLS 3.0

Maka dengan hasil uji t-Statistik dapat disimpulkan:

- Analisis pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan kinerja menghasilkan nilai $t_{hitung} 1,758 > t_{tabel} 1,673$ dan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas laporan kinerja dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia.
- Kualitas Laporan Kinerja dipengaruhi oleh variabel Pemanfaatan TI yang terlihat dari hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,321 $> t_{tabel}$ sebesar 1,673 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Hasil pengujian Kualitas Laporan Kinerja untuk variabel Sistem Pengendalian Intern diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,588 $> t_{tabel}$ sebesar 1,673 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Kinerja.



Gambar 3. Inner Model

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Interprestasi Hasil Koefisien Jalur:

- Koefisien Jalur variabel X1 terhadap Y sebesar 0,175
- Koefisien Jalur variabel X2 terhadap Y sebesar 0,416
- Koefisien Jalur variabel X3 terhadap Y sebesar 0,330

Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kualitas Laporan Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Kinerja. Hal tersebut dilihat dari nilai $t_{hitung} 1,758 > t_{tabel} 1,673$ dan nilai Signifikan sebesar $0,040 < 0,05$ selanjutnya nilai dari original sample sebesar 0,175 yang artinya adanya



pengaruh Kualitas SDM terhadap Kualitas Laporan Kinerja. Berarti indikator-indikator Kualitas SDM seperti Pengetahuan, Kemampuan dan Perilaku dapat mempengaruhi Kualitas Laporan Kinerja pada Satuan Kerja di lingkungan Ditjen Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan. Penelitian ini sejalan dengan Arika Shofa (2022) yang dalam penelitian terdahulu disebutkan bahwa variabel Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan. Maka hasil perhitungan pada penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang telah ditentukan di awal yaitu adanya pengaruh Kualitas SDM terhadap Kualitas Laporan Kinerja pada Satuan Kerja di lingkungan Ditjen Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Pemanfaatan TI terhadap Kualitas Laporan Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian ini dalam melakukan uji hipotesis menunjukkan hasil bahwa Pemanfaatan TI berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Kinerja. Terdapat pengaruh Pemanfaatan TI terhadap Kualitas Laporan Kinerja yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,321 > t_{tabel} 1,673$, nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai sampel asli (original sample) 0,416, artinya bahwa terdapat pengaruh Pemanfaatan TI terhadap Kualitas Laporan Kinerja. Berarti indikator-indikator Pemanfaatan TI seperti Penggunaan komputer/laptop dan penggunaan jaringan dapat mempengaruhi Kualitas Laporan Kinerja pada Satuan Kerja di lingkungan Ditjen Perhubungan Darat.

Penelitian ini mendukung temuan I Made Sara (2022) yang menemukan bahwa variabel Pemanfaatan TI berpengaruh positif terhadap kualitas laporan kinerja. Yang hasilnya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak berdasarkan temuan penelitian yang mendukung hipotesis bahwa penggunaan TI berdampak pada keakuratan laporan kinerja pada unit kerja di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Kinerja

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,588 > t_{tabel} 1,673$ dan nilai Signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai original sample sebesar 0,330 yang artinya bahwa adanya pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Kinerja. Artinya, kualitas laporan kinerja unit kerja di lingkungan Ditjen Perhubungan Darat dapat dipengaruhi oleh indikator-indikator sistem pengendalian intern, seperti lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi, dan komunikasi penggunaan jaringan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Laporan Kinerja (Azwir, 2011). Begitu juga dengan penelitian Chintya (2015) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.



Karena hasil kajian ini menguatkan hipotesis, bahwa Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap besarnya laporan kinerja pada unit kerja di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Darat yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi Kualitas SDM yang bertugas melakukan inputing E-Sakip Reviu maka akan semakin baik Kualitas Laporan Kinerja pada Satuan Kerja di lingkungan Ditjen Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan. Sehingga, laporan kinerja yang baik harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam pembuatannya. Temuan yang dikumpulkan menunjukkan hal yang baik jika Operator E-Sakip Review mengetahui aturan standar pelaporan, karena hal ini akan meningkatkan kualitas laporan kinerja dan memungkinkan mereka untuk membuat penilaian yang bijak yang akan mencegah kesalahan dalam menangani data kinerja pada Satuan Kerja di lingkungan Ditjen Perhubungan Darat.

Pemanfaatan TI dalam proses Input Laporan Kinerja juga akan diperoleh kualitas laporan kinerja secara efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan kualitas laporan kinerja, begitupun dengan Sistem Pengendalian Internal yang dilakukan oleh Pimpinan pada masing-masing Satuan Kerja untuk menganalisis risiko secara lengkap dan menyeluruh terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran sehingga dapat meningkatkan Kualitas Laporan Kinerja.

Saran

Keberhasilan penerapan sistem pelaporan kinerja online (*E-Sakip Review*), yang ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia organisasi, penggunaan teknologi informasi, dan sistem pengendalian internal yang dihasilkan, dapat dicapai dengan meningkatkan dan mengembangkan nilai-nilai budaya kerja yang dijunjung tinggi oleh perusahaan, seperti mendorong inovasi dan fokus pada hasil. Sehingga memberi dampak kepada peningkatan kinerja Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja organisasi perlu diadakannya peningkatan dan pengembangan nilai-nilai budaya kerja yang baik untuk dilaksanakan oleh organisasi Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A,O'Brien, James. (2006). *Introducing To Information System*, Salemba Empat. Jakarta.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik* Suatu Pengantar. Erlangga, Jakarta.
- Bodnar, George H. William S. Hoopwood, 2000, *Sistem Informasi Akutansi*, Diterjemahkan oleh Amir Abadi jusuf dan R. M Tambunan, Edisi Keenam, Buku satu, Salemba Empat, Jakarta
- COSO. (20130, *Internal Control-Integrated Framework*



Herry. (2017), *Auditing dan Asurans, Pemeriksaan Akuntansi Berbasis Standar Audit Internasional*, Jakarta : Grasindo.

Rahmad, S.H., & Suhardi, M.A. (2019). *Structural Equation Model (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*, Jakarta : Institut Penulis Indoensia.

Jurnal dan Hasil Penelitian

Azwir Nasir, dkk. (2011). "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar)". *Jurnal Ekonomi, Universitas Riau, Vol 19, No 02 (2011)*.

Arika Shofa, dkk (2022). "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendali Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Madiun)

Chintya. (2015). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok. *Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.

Hidayatullah. (2013). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja SKPD Di Merauke. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank*.

I Made Sara (2022), "Kompetensi SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Laporan Keuangan LPD". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, Universitas Pendidikan Ganesha, Vol: 13 No.: 2 Tahun 2022*.

Junaidi, dkk. (2022), "Kinerja Implementasi Kebijakan Pengelolaan Bumdes Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Desa Lorok Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir", *Jurnal Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi, Universitas Komputer Indonesia, Vol 10, No. 2, November 2022 (Hlm. 170-184)*.

Sihaloho dan Halim. (2005). "Pengaruh faktor-faktor rasional, politik dan kultur. organisasi terhadap pemanfaatan informasi kinerja instansi pemerintah daerah". Solo: SNA 8.

Ursula, G., dkk. (2022), "Kesuksesan Pelaporan Aplikasi Keuangan dan Kinerja Organisasi OPD Kota/Kabupaten di Provinsi Riau", *Jurnal Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi, Universitas Komputer Indonesia, Vol 2, No. 1, Mei 2022 (Hlm. 48-64)*.

Wijana, Nyoman. (2007). "Pemanfaatan Teknologi Informasi dan pengaruhnya pada kinerja individual pada bank perkreditan rakyat di kabupaten Tabanan". *Jurnal. Universitas Udayana ; Bali*.

Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



Republik Indonesia, Peraturan Menteri
Perhubungan Nomor PM. 85 Tahun
2020 tentang Penyelenggaraan
Sistem Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah.

PROFIL SINGKAT

Penulis penelitian ini yaitu Deni Nurdiansyah, S.T., M.T. yang bertempat tanggal lahir Bandung tanggal 25 September 1989. Penulis menempuh Pendidikan Diploma III Lalu Lintas dan Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan di Sekolah Tinggi Transportasi Darat yang lulus pada Tahun 2010, Sarjana Teknik Sipil di Universitas Jayabaya yang lulus pada Tahun 2019 dan Magister Transportasi di Institut Teknologi Bandung yang lulus Tahun 2022 dan saat ini sedang menempuh Pendidikan pada Program Studi Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Komputer Indoensia (UNIKOM). Adapun Pekerjaan yang dilakukan sampai saat ini adalah sebagai konsultan perencana di bidang transportasi.

