

ANALISIS BERBAGAI FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI PAPUA BARAT

Fari Yanti Ratang
fari_ratang@gmail.com
Balthazar Kambuaya
Halomoan Hutajulu
halomoan.h@gmail.com

Abstract

Research on influence the purpose of this study was to analyze the influence of budgetary participation variables, quality of human resources, internal control systems, and utilization of information technology, on the performance of employees of the Office of Industry and Trade of West Papua Province, which has been carried out. The purpose of this study was to analyze the influence of these four variables on the Performance of the Office of Industry and Trade of West Papua Province. This research was conducted at the Office of Industry and Trade of West Papua Province. The population of this study were 67 civil servant respondents. The sample selection method used was purposive sampling. The analytical method used is hypothesis testing. The results showed that the four variables: the influence of the variable participation in budget preparation, the quality of human resources, the internal control system, and the use of information technology, were positively correlated with the performance of employees at the West Papua Province Industry and Trade Office. Increasing these four variables can encourage increased employee performance.

Keywords: Budgeting Participation; Internal Control; Human Resources; Information Technology; Employee Performance

Abstrak

Penelitian tentang pengaruh Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, dan pemanfaatan teknologi informasi, terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat, telah dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keempat variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Penelitian ini dilakukan di Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Populasi dari penelitian ini adalah responden pegawai baik PNS sebanyak 67 Orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel: pengaruh variabel partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, dan pemanfaatan teknologi informasi, berkorelasi positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Peningkatan keempat variabel tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Partisipasi Anggaran; Pengendalian Internal; Sumber Daya Manusia; Teknologi Infomasi; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Otonomi daerah adalah kewajiban, wewenang dan hak daerah otonom untuk mengurus dan mengatur sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dan termuat dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. berdasarkan pada UU

No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, pemerintah daerah berwenang untuk mengurus dan mengatur sendiri urusan pemerintah mengurus tugas pembantuan dan asas otonomi.

Pada pelayanan masyarakat, organisasi sektor publik pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berpotensi pada pelayanan daerah, untuk senantiasa tanggap dengan lingkungan dan berpengaruh penting dalam masyarakat dan pemerintah. Salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dengan baik oleh pemerintah yaitu perencanaan dan penganggaran. Pemerintahan di beberapa daerah di Indonesia menjadi rendah karena belum optimalnya proses perencanaan dan penganggaran yang baik. Untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas merupakan suatu alat manajemen untuk mengukur kinerja.

Pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi, tidak dimaksudkan sebagai mekanisme memberikan pengarahan atau hukuman. Menurut Bastian (2005) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja pegawai merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, sehingga kinerja tidak hanya menyangkut karakteristik pribadi masing-masing pegawai, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Kinerja pegawai pemerintah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama adalah partisipasi penyusunan anggaran. Dengan adanya tuntutan pemerintah daerah yang ikut berpartisipasi dalam proses penganggaran, maka komunikasi serta kerjasama antara

atasan dan bawahan sangat dibutuhkan untuk saling memberikan informasi terutama yang bersifat informasi lokal karena bawahan lebih mengetahui kondisi langsung pada bagiannya. Faktor kedua adalah sistem pengendalian internal. Menurut Al Haryono Jusup (2014), sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang manajemen dengan keyakinan memadai agar entitas mencapai tujuan dan sasaran. Faktor ketiga adalah kompetensi sumber daya manusia yaitu suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan dan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2013). Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah yaitu pemanfaatan teknologi informasi. Teknologi informasi ditanggapi baik oleh organisasi dengan menciptakan sistem informasi berbasis teknologi komputer atau website.

Berdasarkan laporan kinerja pegawai secara internal masih belum maksimalnya kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat dalam mengimplementasikan akuntabilitas kinerja secara baik dan konsisten pada tahun berjalan. Untuk itu peningkatan capaian kualitas kinerja pegawai perlu mendapat perhatian besar guna terlaksananya capaian kinerja pembangunan secara optimal dan tepat waktu berdasarkan perjanjian kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja yang di susun pada tahun berjalan.

Berbagai penelitian menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu lembaga pemerintah. Faktor-faktor tersebut adalah partisipasi dalam penyusunan anggaran, sistem pengendalian internal, kualitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi. Namun bagaimana faktor-faktor tersebut berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat, sejauh ini belum diketahui. Untuk memahami bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat, perlu dilakukan suatu penelitian.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh masing-masing Partisipasi Penyusunan Anggaran, Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi, terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi, terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan proses yang melibatkan pegawai atasan (manager) dan bawahan (pegawai) dalam menyusun anggaran serta dapat mempermudah menentukan tujuan anggaran agar sesuai dengan target yang akan dicapai. Dari anggaran yang telah disusun mempunyai peranan penting yaitu sebagai perencanaan dan kriteria kinerja, anggaran yang dipakai sebagai suatu sistem pengendalian untuk mengukur kinerja aparat pemerintah daerah (Hassanuddin, *et al.*, 2023).

Adapun beberapa indikator dari partisipasi anggaran menurut (Agustina, *et al.*, 2022) antara lain:

- a. Indikator Keterlibatan dalam penyusunan merupakan hal penting dalam penyusunan anggaran. Adanya keterlibatan dalam penyusunan anggaran, pengaruh dalam menentukan sasaran anggaran, keputusan anggaran final dan hak untuk mengajukan susunan anggaran dalam organisasi tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya.
- b. Indikator Frekuensi, yang menunjukkan kemampuan individu dalam memberikan usulan/pendapatan dari bawahan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Sistem Pengendalian Internal

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Intern 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 (Mirosea, *et al.*, 2022).

Pengendalian internal dikatakan berhasil apabila telah memenuhi berbagai komponen dari pengendalian itu sendiri. Komponen itu adalah lingkungan pengendalian, aktifitas pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi. serta pengawasan kedalam internal tersebut dilaksanakan secara efektif dan efisien. Indikator-indikator sistem pengendalian intern (Mustopa, *et al.*, 2022) yaitu: a) lingkungan pengendalian, b) penaksiran resiko, c) kegiatan pengendalian, d) informasi dan komunikasi, dan e) pemantauan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia semakin penting dan bermanfaat karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai dampak kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan (Nurdin, *et al.*, 2018).

Indikator kualitas sumber daya manusia (Lesmana & Lestari., 2022) diantaranya: 1). Kualitas pendidikan (2). Pengetahuan dan ketrampilan sesuai bidang ilmu (3). Kemampuan dan penguasaan dibidangnya (4). Semangat kerja (5). Keterbukaan dan tanggung jawab.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi yang baik oleh pemerintah merupakan salah satu manfaat yang dapat mengurangi kesalahan yang terjadi pada peningkatan kinerja pegawai pemerintah. Pemanfaatan teknologi yang semakin canggih harus didukung oleh keahlian individu dalam

mengoperasikan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah (Anggraeni, 2020).

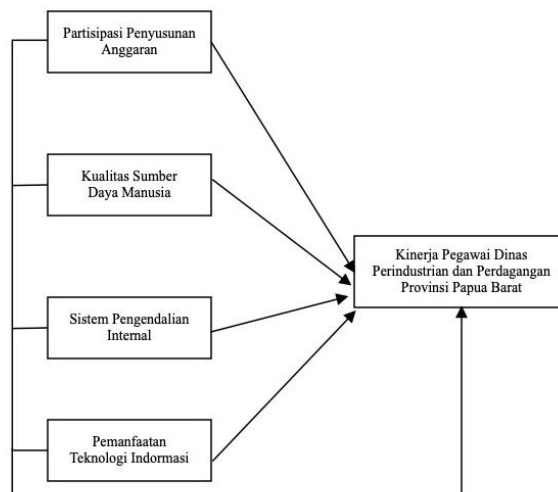
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mengungkapkan bahwa Kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Adapun yang menjadi indikator kinerja karyawan (Iqbal, *et al.*, 2020) yaitu: 1). Kuantitas, 2). Kualitas, 3). Efektivitas, 4). Ketepatan waktu.

Kerangka Pemikiran/Model Penelitian

Berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah.

Diperlukan suatu pendekatan dan upaya untuk mengevaluasi faktor-faktor yang kemungkinan bisa mendorong timbulnya semangat yang kuat untuk melaksanakan anggaran dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sistem pengendalian internal, serta pemanfaatan teknologi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat yang ditetapkan sehingga kinerja pegawai akan menjadi lebih efektif.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat digambarkan alur hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran, sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat dalam sebuah model penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran/Model Penelitian

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Penelitian mengenai Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah pernah dilakukan oleh Anggraeni & Amanah (2020) yang menyatakan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran, sistem pengendalian internal, kualitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. Dari penelitian tersebut membuktikan bahwa pegawai pemerintah ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan kinerja pemerintah. Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Penelitian mengenai Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai pernah dilakukan oleh (Mirosea *et al.*, 2022) menyatakan bahwa Sistem Pengendalian

Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah pernah dilakukan oleh (Mirosea *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

4. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian mengenai Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap kinerja individual pernah dilakukan oleh Iqbal *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung antara lain melalui pengukuran atau pengumpulan data (wawancara atau survey). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan studi literatur (pustaka). Studi lapangan

dilakukan melalui wawancara terhadap responden menggunakan instrumen kuesioner. Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat sebanyak 67 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Somantri dan Muhidin, 2006). Dalam penelitian ini, ditetapkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Plh. Kepala Dinas (2) Kepala Bidang (3) Kepala sub bagian (4) Kepala Seksi (5) Staf pada masing-masing sub bagian dan seksi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang lain, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terkait). Penelitian ini menguji variabel independen yaitu partisipasi dalam penyusunan anggaran, sistem pengendalian internal, kualitas sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi. Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

Metode Analisis

a. Uji Validitas data

Uji validitas adalah suatu alat ukur untuk mengukur apa yang sebenarnya harus diukur dan alat ukur tersebut dapat mengukur indikator-indikator suatu objek pengukuran. Uji validitas diukur menggunakan *pearson correlation*. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *bivariate pearson (product moment pearson)* yakni teknik korelasi, dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan kurang dari 0,05 atau 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran Reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Ghozali, 2016).

c. Uji Hipotesis**Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)**

Ujian Koefisien Determinasi (Uji R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika variabel R² memiliki nilai 0 atau mendekati 0, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen mengalami keterbatasan, tetapi jika variabel R² memiliki nilai 1 atau mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

d. Uji F (*Goodness of fit*)

Uji statistik F atau uji anova menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5% (Ghozali, 2016). Adapun kriteria dalam pengujian tersebut ialah: (a) Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka, model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan dalam analisis berikutnya. (b) Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka, model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

e. Uji t

Menurut Ghozali (2016) Uji Statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Menurut Ghozali (2016) Uji statistik t dipergunakan untuk menunjukkan seberapa jauh

pengaruh satu variabel penjelasan/ independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan kriteria sebagai berikut : (a) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. (b) Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden penelitian

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	38	56,7%
	Perempuan	29	43,3%
2	Usia		
	Kurang 40	24	35,8%
	40-45	30	44,8%
	46-50	9	13,4%
	Diatas 50 tahun	4	6,0%
3	Pendidikan		
	SMA/SMK	4	6,0%
	D3	4	6,0%
	S1	45	67,1%
	S2	14	20,9%
4	Posisi/Jabatan		
	Plt. Kadis	1	1,5%
	Kepala Bidang	6	9,0%
	Kasubag	3	4,5%
	Kepala Seksi	13	19,4%
	Bendahara	1	1,5%
	Staf	43	64,2%
5	Masa Kerja		
	Kurang 10 tahun	20	29,9%
	10-15 tahun	32	47,8%
	16-20 tahun	9	13,4%
	Lebih 20 tahun	6	9,0%

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner sudah valid dan reliabel. Alat ukur dinyatakan valid jika

memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari 0,3 (Barker *et al*, 2016:70). Kemudian alat ukur dinyatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,7 (Barker *et al*, 2016:70).

Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian

Kuesioner	Item	r_{hitung}	Kesimpulan	<i>Cronbach's Alpha</i>
Partisipasi Penyusunan Anggaran	X1.1	0,798	Valid	0,938
	X1.2	0,907	Valid	
	X1.3	0,850	Valid	
	X1.4	0,783	Valid	
	X1.5	0,788	Valid	
	X1.6	0,774	Valid	
Sistem Pengendalian Internal	X2.1	0,490	Valid	0,875
	X2.2	0,771	Valid	
	X2.3	0,752	Valid	
	X2.4	0,774	Valid	
	X2.5	0,773	Valid	
Kualitas Sumber Daya Manusia	X3.1	0,559	Valid	0,907
	X3.2	0,784	Valid	
	X3.3	0,730	Valid	
	X3.4	0,775	Valid	
	X3.5	0,819	Valid	
	X3.6	0,844	Valid	
Pemanfaatan Teknologi Informasi	X4.1	0,555	Valid	0,843
	X4.2	0,641	Valid	
	X4.3	0,435	Valid	
	X4.4	0,471	Valid	
	X4.5	0,585	Valid	
	X4.6	0,667	Valid	
	X4.7	0,584	Valid	
	X4.8	0,739	Valid	
Kinerja Pegawai	Y.1	0,785	Valid	0,926
	Y.2	0,798	Valid	
	Y.3	0,630	Valid	
	Y.4	0,583	Valid	
	Y.5	0,673	Valid	
	Y.6	0,692	Valid	
	Y.7	0,717	Valid	
	Y.8	0,759	Valid	
	Y.9	0,699	Valid	
	Y.10	0,639	Valid	

Kuesioner	Item	r_{hitung}	Kesimpulan	Cronbach's Alpha
	Y.11	0,732	Valid	
	Y.12	0,621	Valid	
	Y.13	0,438	Valid	
	Y.14	0,483	Valid	

Pada Tabel 2 dapat dilihat nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner penelitian sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya. Kemudian koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) kuesioner kelima variabel penelitian lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur kelima variabel sudah memberikan hasil yang konsisten

Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai. Guna membuktikan apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dilakukan pengujian satu arah dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho: $\beta_1 \leq 0$ Partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Ha: $\beta_1 > 0$ Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Ringkasan hasil pengujian pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan hasil uji pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai

Standardized Coefficient	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel} (df=62)	Ho
0,269	3,136	0,003	1,670	ditolak

Pada Tabel 3, dapat dilihat nilai t_{hitung} pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai sebesar 3,136 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (berpengaruh positif)

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh positif)

Hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,136 > 1,670$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dinilai bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Keterlibatan pegawai yang lebih besar dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pemahaman akan tugas dan tanggung jawab tersebut diharapkan dapat semakin meningkatkan kinerja dinas. Dengan demikian akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai dan dinas secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reimana (2022) dan Anggraeni & Amanah (2020) yang menyatakan bahwa Partisipasi penyusunan anggaran dinilai dapat meningkatkan kinerja aparat. Hasil yang sama juga disampaikan oleh Kusuma (2016) yang menyampaikan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi. Hasil yang berbeda disampaikan oleh Purwati dan Marlina (2021) bahwa partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya.

Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis parsial kedua yang akan diuji adalah pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. Guna membuktikan apakah sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dilakukan pengujian satu arah dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho: $\beta_2 \leq 0$ Sistem pengendalian internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Ha: $\beta_2 > 0$ Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Ringkasan hasil pengujian pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan hasil uji pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai

Standardized Coefficient	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel} (df=62)	Ho
0,213	2,397	0,020	1,670	ditolak

Pada Tabel 4, dapat dilihat nilai t_{hitung} pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai sebesar 2,397 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020. Kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (berpengaruh positif)

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh positif)

Hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,397 > 1,670$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dinilai bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Hasil analisis tersebut menunjukkan

bahwa semakin baik sistem pengendalian internal akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

Hasil olahan statistik menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik sistem pengendalian internal akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan oleh manajemen akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pengendalian internal dikatakan berhasil apabila telah memenuhi berbagai komponen dari pengendalian itu sendiri. Komponen itu adalah lingkungan pengendalian, aktifitas pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi serta pengawasan kedalam internal tersebut dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan sistem pengendalian intern di Dinas Perindustria dan Perdagangan Provinsi Papua Barat selama ini telah berjalan dengan baik.

Adanya pengaruh positif dari sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai juga oleh Arifin & Sinambela (2021) dan Mirosea, *et al.*, 2022. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator sistem pengendalian intern dapat tercapai, terutama informasi dan komunikasi yang berjalan dengan baik.

Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis parsial ketiga yang akan diuji adalah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Guna membuktikan apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dilakukan pengujian satu arah dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

- Ho: $\beta_3 \leq 0$ Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat
- Ha: $\beta_3 > 0$ Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Ringkasan hasil pengujian pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Ringkasan hasil uji pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Standardized Coefficient	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel} (df=62)	Ho
0,348	4,206	0,000	1,670	ditolak

Pada Tabel 5, dapat dilihat nilai t_{hitung} pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 4,206 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (berpengaruh positif)

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh positif)

Hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,206 > 1,670$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dinilai bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia semakin penting dan bermanfaat karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai dampak kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan (Nurdin, *et al.*, 2018).

Setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan bidang tugasnya, peranan, fungsi, dan tanggung jawabnya Untuk

mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi (Mirosea, *et al.*, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat sudah berkualitas. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan masih dapat dilakukan melalui penambahan staf yang berkualifikasi akuntan atau peningkatan kapasitas staf melalui pelatihan penyusunan laporan kinerja yang lebih akuntabel.

Hubungan positif antara kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja dinas juga disampaikan oleh Nurdin, *et al.*, 2018) dan Islamiyah, *et al.*, 2021. Berdasarkan hal tersebut, dapat disampaikan bahwa semakin tinggi kualitas sumberdaya manusia, maka hasil kerja dari pegawai akan semakin baik. Hal yang berbeda disampaikan oleh Wibowo (2022) yang menyampaikan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas informasi laporan keuangan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapin.

Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis parsial keempat yang akan diuji adalah pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Guna membuktikan apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dilakukan pengujian satu arah dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho: $\beta_4 \leq 0$ Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Ha: $\beta_4 > 0$ Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Ringkasan hasil pengujian pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Ringkasan hasil uji pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai

Standardized Coefficient	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel} (df=62)	Ho
0,248	3,019	0,004	1,670	ditolak

Pada Tabel 6, dapat dilihat nilai t_{hitung} pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sebesar 3,019 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (berpengaruh positif)

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh positif)

Hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,019 > 1,670$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dinilai bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak pemanfaatan teknologi informasi, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat juga akan mengalami peningkatan.

Teknologi informasi dapat diartikan sebagai suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk mendapatkan, menyusun, memproses, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Nurillah & Muid, 2014).

Hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak pemanfaatan teknologi informasi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Meningkatnya kinerja tersebut sebagai

akibat dari peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Berbagai pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, akurat, dan aman melalui penerapan informasi teknologi, antara lain seperti pengolahan dan penyimpanan data dan informasi dinas, penyusunan perencanaan berbasis teknologi informasi, dan lain-lain.

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya (Iqbal, *et al.*, 2020). Pemanfaatan teknologi yang baik oleh pemerintah merupakan salah satu manfaat yang dapat mengurangi kesalahan yang terjadi pada peningkatan kinerja pegawai pemerintah.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat telah menerapkan teknologi informasi dalam berbagai kebijakan, misalnya penggunaan absensi berbasis aplikasi online, penyusunan program dan anggaran menggunakan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Penerapan teknologi informasi tersebut dimaksudkan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses perencanaan dan penganggaran serta pengawasan terhadap pelaksanaan perencanaan pemerintah.

Penelitian lain yang menunjukkan adanya pengaruh positif penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai adalah Iqbal, *et al.* (2020) dan Wibowo (2022). Demikian halnya Anggraeni (2020) yang menyampaikan bahwa pemanfaatan teknologi yang semakin canggih harus didukung oleh keahlian individu dalam mengoperasikan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah (Anggraeni, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat, diperoleh kesimpulan bahwa variabel partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, dan pemanfaatan teknologi informasi,

berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Y., Gustiawaty Dewi, F. (2022). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Psychological Capital Dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Wilayah Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran). *Syntax Literate*, 7(1), 1212-1228.
- Al Haryono Jusup. 2014. Auditing (Pengauditan Berbasis ISA). Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Anggraeni, M. P., Amanah, L. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Ksdm, Ko Dan Pemanfaatan Ti Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (Jira)*, 9(9).
- Arifin, S., Sinambela, E. A. (2021). Studi Tentang Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal. *Realible Accounting Journal*, 1(1), 58-70.
- Barker, C. Pistrang, N & Elliot, R (2016). *Research Methods in Clinical Psychology*. (3rd ed.). John Wiley & Sons, LTD, Chichester UK.
- Bastian, Indra. 2005. Akuntansi Sektor Publik Di Indonesia. BPFE YogyakartaGhozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanuddin, A. N. T., Haliah, H., Said, D. (2023). Psychological Capital Dalam Memoderasi Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi Dan Healthy Lifestyle Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 35-56.
- Iqbal, M., Sumantri, R., Yanti, P. A. A., Muttaqin, F. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Individual Karyawan (Studi Kasus Bri Syariah Kc Palembang). *Jurnal Aghniya*, 3(2), 226-234.
- Islamiyah, A. N., Alyas, A., Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (Kimap)*, 2(5), 1874-1891.
- Kusuma, B.H. (2016). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 203-213.
- Lesmana, T., Lestari, R. (2022, July). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Taekwang Subang. In *Bandung Conference Series: Accountancy* (Vol. 2, No. 2, Pp. 967-974).

- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mirosea, N., Sari, I. M., Asfani, D. A. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(2), 167-181.
- Mustopa, Y., Astuti, M., Sukmasari, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27(1), 47-54.
- Nurdin, E., Wawo, A. B., Julia, L. (2018). Pengaruh Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kendari). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 1-13.
- Nurillah, A.S., Muid, D. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber daya Manusia, Penrapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kota Depok). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1-13.
- Purwati, T.P., Marlina, L. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah (Studi Pertanian dan Peternakan Kabupaten Nagan Raya). *Jurnal AKBIS*, 5(2), 203-216.
- Reinamah, C. M. (2022). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah. Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Manggarai. *Jaka-Jurnal Jurusan Akuntansi*, 7(2), 01-07.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Somantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin. 2006. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Wibowo, D. (2022). Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan (Studi Kasus pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapin). *KINDAI*, 18(1), 016-029.