

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Jaringan Internet E-SAKIP Terhadap Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) (Survey Pada Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Kota Bandung)

Ranti Radinda¹, Suji Abdullah Saleh²

1Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bandung, Bandung, 40012

E-mail : ranti.radinda.amp17@polban.ac.id

2Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bandung, Bandung, 40012

E-mail : suji.abdullah@polban.ac.id

ABSTRAK

Akuntabilitas Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tiap tahun dievaluasi oleh Kemenpan RB dalam bentuk kategori dari AA hingga D. Pada tahun 2015 hingga 2018 Pemkot Bandung selalu mendapat nilai A, namun mengalami penurunan pada tahun 2019 dan mendapatkan nilai BB. Pada LKPJ Walikota Bandung dijelaskan penurunan ini dikarenakan penerapan SAKIP di OPD Pemkot Bandung belum optimal, terdapat OPD yang belum mengisi capaian kinerja triwulan melalui E-SAKIP, dan kompetensi SDM yang menangani SAKIP perlu ditingkatkan lagi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan pemanfaatan jaringan internet E-SAKIP terhadap efektivitas SAKIP. Sampel diambil sebanyak 38 OPD. Jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis data deskriptif. Data diperoleh dengan kuesioner. Kemudian dianalisis menggunakan software SPSS dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi dan positif secara simultan antara Kompetensi SDM dan Pemanfaatan Jaringan Internet E-SAKIP terhadap Efektivitas SAKIP.

Kata Kunci :

Kompetensi SDM , E-SAKIP, Efektivitas SAKIP

1. PENDAHULUAN

Perubahan atau reformasi birokrasi dalam akuntabilitas kinerja telah dilakukan dan terus ditingkatkan oleh berbagai pemerintah daerah, hal ini didukung dengan adanya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014, SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah [8]. *Output* dari SAKIP adalah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Reformasi birokrasi juga dilakukan pada SAKIP yaitu dengan adanya SAKIP berbentuk elektronik atau yang bisa disebut dengan E-SAKIP. E-SAKIP membantu OPD dalam menghasilkan LAKIP. LAKIP berisi laporan pertanggungjawaban atas pencapaian kinerja suatu instansi pemerintah dalam satu tahun anggaran. Kemudian pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) akan dievaluasi oleh Kemenpan RB dalam bentuk pemeringkatan dari AA hingga D, hal ini dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP [7].

Pemkot Bandung telah menjadi percontohan bagi beberapa kabupaten/kota dalam hal SAKIP, salah satunya seperti Pemkot Denpasar, Pemerintah Kabupaten Tabanan, Pemerintah Kabupaten Ngawi, dan Pemkot Bogor. Pemkot Bandung membangun E-SAKIP yang diberi nama SILAKIP. Pengembangan SILAKIP yang signifikan sesuai kebutuhan pemerintah mampu mewujudkan Pemkot Bandung dalam memperoleh skor A pada evaluasi SAKIP tahun 2015, dan skor A tersebut berhasil dipertahankan hingga 2018. Tetapi di tahun 2019 Pemkot Bandung mengalami penurunan dalam penilaian SAKIP dan mendapatkan kategori BB. Dijelaskan lebih lanjut dalam LKPJ Walikota Bandung, penurunan ini diakibatkan oleh penerapan SAKIP OPD di lingkungan Pemkot Bandung belum optimal, masih ada OPD yang belum mengisi capaian kinerja triwulan melalui E-SAKIP, dan kompetensi SDM yang menangani implementasi SAKIP masih perlu ditingkatkan lagi.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Menurut penelitian yang dilakukan

oleh Ismi, Gugus, Lilik (2016) di Satuan Kerja Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Cipta Karya Provinsi Kepulauan Riau hasilnya menyatakan bahwa komitmen satker, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SAKIP [3]. Kemudian penelitian oleh Priska Sahoming, Johny Lumolos, dan Fanley Pangemanan (2019) menyatakan bahwa implementasi E-SAKIP dinilai berhasil dalam meningkatkan kinerja [9].

Dari latar belakang tersebut, maka didapatkan perumusan masalah yaitu:

- 1) Bagaimana penyelenggaraan SAKIP di OPD Pemkot Bandung?
- 2) Bagaimana kompetensi SDM di OPD Pemkot Bandung?
- 3) Bagaimana pemanfaatan jaringan internet E-SAKIP di OPD Pemkot Bandung?
- 4) Bagaimana pengaruh kompetensi SDM dan pemanfaatan jaringan internet E-SAKIP terhadap Efektivitas SAKIP?

Penelitian ini berfokus pada kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan jaringan internet E-SAKIP, serta efektivitas SAKIP. Penelitian hanya dilakukan di OPD Pemerintah Kota Bandung, responden yang diambil yaitu Kepala OPD dan Bagian Program dan Keuangan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dibuatlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) H_0 : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap efektivitas SAKIP
 H_a : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap efektivitas SAKIP
- 2) H_0 : Pemanfaatan jaringan internet E-SAKIP berpengaruh negatif terhadap efektivitas SAKIP
 H_a : Pemanfaatan jaringan internet E-SAKIP berpengaruh positif terhadap efektivitas SAKIP

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi seseorang dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan, hal ini sejalan dengan pengertian kompetensi SDM menurut Mangkunegara (2012) yaitu kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik dari kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya [5]. Sedangkan menurut Andini (2015), kompetensi SDM adalah kemampuan dan karakteristik oleh Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sesuai jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugas jabatan tersebut secara efektif, efisien, dan profesional [1]. Moeheriono (2014) menyatakan beberapa indikator yang menjadi karakteristik kompetensi dasar yang dimiliki oleh masing-masing individu, yang terdiri dari: 1) Watak, 2) Motif, 3) Bawaan, 4) Pengetahuan, 5) Keterampilan [6].

2.2 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP menyebutkan bahwa SAKIP merupakan suatu rangkaian yang sistematis dari bermacam-macam aktivitas, alat, prosedur yang dirancang sedemikian rupa dengan tujuan untuk penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, serta pelaporan kinerja pada instansi yang ada di pemerintahan demi mempertanggungjawabkan dan meningkatkan kinerja instansi [8].

Menurut Ismi (2016), terdapat beberapa faktor pendukung yang menjadi penentu pada efektivitas penerapan SAKIP, yaitu komitmen organisasi/satuan kerja, dukungan pemerintah pusat, pedoman Perpres RI No.29 Tahun 2014, kualitas dan kuantitas SDM [5].

Pada penelitian ini indikator untuk mengukur efektivitas SAKIP adalah komitmen organisasi/satuan kerja, Pedoman Perpres RI No.29 Tahun 2014 meliputi 1) Rencana Strategis, 2) Perjanjian Kinerja, 3) Pengukuran Kinerja, 4) Pengelolaan Data Kinerja, 5) Pelaporan Kinerja, 6) Reviu dan Evaluasi Kinerja.

2.3 Elektronik SAKIP (E-SAKIP)

E-SAKIP atau Elektronik SAKIP merupakan suatu sistem informasi kinerja pemerintahan yang dibuat menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang berbasis web, hal ini ditujukan agar OPD dapat dengan mudah untuk menghasilkan data dan menginformasikan kinerja OPD kepada publik, sehingga publik dapat dengan mudah pula mengakses informasi tersebut dimana dan kapan saja dengan dibantu oleh jaringan internet (Sekretaris Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat, 2015) [2]. Menurut Umi Salamah selaku Kasubbag Kepegawaian dan Kinerja Aparatur pada Pemda Kabupaten Demak (bpsdmd.jatengprov.go.id), terdapat manfaat dengan adanya E-SAKIP antara lain yaitu 1) Memudahkan proses penyusunan dan pembuatan LAKIP, 2) Mempersingkat tahapan kerja, 3) Meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, 4) Memudahkan proses pelaporan capaian kinerja tiap triwulan, dan 5) Memudahkan proses pelaporan LAKIP [11].

3. METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), objek penelitian menggambarkan sasaran ilmiah dalam memperoleh data-data dengan tujuan beserta fungsi tertentu mengenai suatu hal yang sifatnya objektif, valid, dan reliabel [10]. Maka objek penelitian ini yaitu Kompetensi SDM sebagai X_1 dan Pemanfaatan Jaringan Internet E-SAKIP sebagai variabel X_2 , lalu Efektivitas SAKIP sebagai variabel Y . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis SPSS Versi 26.

3.2 Populasi, dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu 60 OPD yang berada dibawah naungan Pemkot Bandung. Pada penelitian ini sampel diambil menggunakan teknik sampling yaitu *probability sampling*. Berdasarkan perhitungan, besar sampel yang dipilih yaitu sebanyak 38 OPD.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis data yang berupa data subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah OPD di Pemkot Bandung. Kemudian sumber datanya yaitu data primer yang diperoleh secara langsung kepada subjek penelitian melalui kuesioner.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Responden diambil sebanyak 2 orang dari tiap OPD, ditujukan untuk Kepala OPD serta Bagian Program dan Keuangan.

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif pada pendekatan kuantitatif ditujukan untuk mendapatkan gambaran secara teratur, berlandaskan pada fakta-fakta dan akurat, sifat serta hubungan tentang indikator yang ada pada setiap variabel penelitian.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Data variabel yang didapatkan melalui kuesioner pada penelitian ini adalah data yang berskala ordinal. Supaya data tersebut dapat dilakukan analisis secara statistik maka dari itu data tersebut harus diubah menjadi interval melalui transformasi data. Teknik yang dilakukan untuk mentransformasikan data tersebut merupakan Metode Suksesif Interval (MSI). Setelah dilakukan transformasi data, kemudian dapat dilanjutkan pengujian lainnya.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian berupa analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji t). Pengujian ini dilakukan dari data hasil transformasi menggunakan metode interval berurutan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Kemudian pernyataan dikatakan valid apabila signifikansi dibawah 0,05. Pada penelitian

ini diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,235. Berdasarkan hasil uji validitas, keseluruhan dari item pernyataan memiliki signifikansi 0,000 kemudian hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka dapat diartikan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompetensi SDM sebesar 0,748 kemudian variabel pemanfaatan jaringan internet E-SAKIP sebesar 0,853 dan variabel efektivitas SAKIP sebesar 0,801. Hal ini membuktikan bahwa *Cronbach Alpha* keseluruhan lebih besar dari 0,60. Maka instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan maksud untuk mengetahui bagaimana keadaan atau gambaran umum atas keseluruhan variabel yang digunakan pada penelitian. Dalam rangka mengetahui posisi dari jawaban dan tanggapan responden maka dibuatlah rentang klasifikasi :

Tabel 1. Rentang Klasifikasi Jawaban Responden

No	Rentang Klasifikasi	Tanggapan Responden
1	70 - 126	Tidak Baik
2	127 - 183	Kurang Baik
3	184 - 240	Cukup Baik
4	241 - 297	Baik
5	298 - 350	Sangat Baik

Sumber: diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kompetensi SDM memiliki skor akumulasi rata-rata 296 termasuk ke dalam rentang klasifikasi dengan kriteria baik. Pada dimensi motif dan pengetahuan berada pada kategori sangat baik, hal ini dikarenakan mayoritas OPD Pemkot Bandung memiliki dorongan yang baik dalam meningkatkan prestasi dalam bekerja serta memahami tugas pokok dan program kerja OPD dengan sangat baik. Untuk dimensi watak, bawaan, dan keterampilan termasuk kategori baik. Hal ini dikarenakan pegawai kadang kala merasa kelelahan dengan pembebanan tugas tetapi tidak diberikan waktu yang sesuai sehingga berakibat pengumpulan tugas tidak tepat waktu. Kemudian dalam keterampilan teknologi informasi, beberapa pegawai merasa kesulitan dikarenakan bidang yang baru sehingga membutuhkan waktu dalam memahami kembali.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel pemanfaatan jaringan internet E-SAKIP, termasuk ke dalam kategori sangat baik dengan skor akumulasi rata-rata sebesar 320. Hal ini dikarenakan mayoritas tiap OPD mampu memanfaatkan dengan baik E-SAKIP dalam hal memudahkan proses penyusunan dan pembuatan LAKIP, memudahkan proses pelaporan LAKIP, memudahkan proses pelaporan capaian kinerja triwulan, mempersingkat tahapan kerja karena data

dapat langsung dilihat dalam aplikasi. Kemudian dengan pemanfaatan yang baik E-SAKIP ini, dapat membantu OPD dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi. Namun begitu, masih terdapat beberapa OPD yang tidak memanfaatkan E-SAKIP terutama dalam hal pelaporan capaian kinerja triwulan.

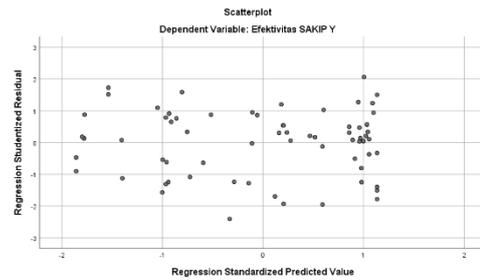
Kemudian variabel efektivitas SAKIP memiliki skor akumulasi rata-rata sebesar 284 termasuk dalam kategori baik. Untuk dimensi komitmen organisasi/satuan kerja termasuk dalam kategori cukup baik. Pegawai menganggap bahwa OPD memiliki arti yang sangat besar dan mereka berusaha bersama-sama dalam mengatasi berbagai permasalahan dalam pencapaian tujuan. Untuk dimensi Pedoman SAKIP Perpres No.29/2014 tentang SAKIP termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa mayoritas OPD melaksanakan SAKIP sesuai dengan Perpres No.29/2014 tentang SAKIP meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, rewiu dan evaluasi kinerja.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas dilakukan melalui Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S). Suatu data dapat dikatakan normal apabila nilai dari hasil uji K-S lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai dari *Monte Carlo Sig. (2-Tailed)* adalah sebesar 0,104. Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa 0,104 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka variabel independen terbebas dari multikolonieritas (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil pengujian, nilai *tolerance* yaitu sebesar 0,469 lebih besar dari 0,10. Nilai VIF yaitu sebesar 2,132 lebih kecil dari 10. Hal ini bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam menguji apakah model regresi yang dipergunakan pada penelitian memiliki ketidaksamaan nilai variance dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018). Apabila nilai variance dalam penelitian dari satu pengamatan kepada pengamatan lainnya tidak memiliki kesamaan maka model regresi yang digunakan termasuk ke dalam heteroskedastisitas, apabila terjadi kesamaan nilai variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik apabila termasuk ke dalam jenis model regresi yang memiliki homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi ini, dapat dilihat pada grafik scatter plot antara Studentized Residual (SRESID) / nilai residual dan Standardized Predicted Value (ZPRED).



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa terdapat penyebaran titik-titik data di bagian atas dan bawah serta di sekitar angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tersebut menyebar secara merata dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan pada penelitian ini tidak adanya masalah heteroskedastisitas atau model regresi termasuk ke dalam homoskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi, Koefisien Determinasi, Uji Simultan dan Uji Parsial

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui dan menghitung seberapa besar kekuatan hubungan atas dua variabel atau lebih. Berdasarkan pengujian, didapatkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 44,816 + 0,145X_1 + 1,254X_2.$$

Penjelasan atas persamaan diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 44,816 yang menyatakan bahwa apabila tidak terdapat kenaikan pada variabel Kompetensi SDM (X_1) dan Pemanfaatan Jaringan Internet E-SAKIP (X_2) maka nilai dari Efektivitas SAKIP adalah 44,816.
- Nilai koefisien regresi dari Kompetensi SDM (X_1) sebesar 0,145. Hal ini berarti setiap terjadi penambahan nilai 1 poin pada variabel Kompetensi SDM maka akan meningkatkan variabel Efektivitas SAKIP sebesar 0,145
- Nilai koefisien regresi dari Pemanfaatan Jaringan Internet E-SAKIP (X_2) sebesar 1,254. Hal ini berarti setiap terjadi penambahan nilai 1 poin pada variabel Pemanfaatan Jaringan Internet E-SAKIP maka akan meningkatkan variabel Efektivitas SAKIP sebesar 1,254.

Kemudian dapat dilihat hasil dari pengujian koefisien determinasi, yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Square
X_1	0,304
X_2	0,503
X_1, X_2 terhadap Y	0,581

Sumber: diolah oleh penulis, 2020

Penjelasan atas hasil tersebut adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel, dapat diketahui hasil pengujian koefisien determinasi X_1 yaitu sebesar 0,304 atau 30,4%. Angka tersebut memiliki arti bahwa

besarnya pengaruh dari variabel Kompetensi SDM terhadap Efektivitas SAKIP sebesar 30,4%.

- b) Berdasarkan tabel, dapat diketahui hasil pengujian koefisien determinasi X_2 yaitu sebesar 0,503 atau 50,3%. Angka tersebut memiliki arti bahwa besarnya pengaruh dari variabel Pemanfaatan Jaringan Internet E-SAKIP terhadap Efektivitas SAKIP sebesar 50,3%.
- c) Berdasarkan tabel, dapat diketahui hasil pengujian koefisien determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu sebesar 0,581 atau 58,1%. Angka tersebut memiliki arti bahwa besarnya pengaruh dari variabel Kompetensi SDM dan Pemanfaatan Jaringan Internet E-SAKIP terhadap Efektivitas SAKIP sebesar 58,1%.

Selanjutnya pengujian simultan (Uji F) untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis akan diterima apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai dari F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Berdasarkan pengujian, diketahui nilai signifikansi yaitu 0,000. Kemudian dapat diketahui pula nilai F_{hitung} sebesar 21,864. Dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai dari F_{hitung} sebesar 21,864 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,13 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang berarti bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan antara kompetensi SDM dan pemanfaatan jaringan internet E-SAKIP terhadap efektivitas SAKIP.

Pengujian parsial (Uji t) bertujuan untuk melihat apakah secara parsial (individu) pada variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis akan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . dapat dilihat hasilnya pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t	Signifikansi
X_1	4,678	0,000
X_2	6,621	0,000

Sumber: diolah oleh penulis, 2020

Penjelasan atas hasil tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan tabel, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Kemudian dapat diketahui pula nilai t_{hitung} sebesar 4,678. Dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai dari t_{hitung} sebesar 4,678 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,9960 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi SDM berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas SAKIP.
- b) Berdasarkan tabel, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Kemudian dapat diketahui pula nilai t_{hitung} sebesar 6,621. Dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai dari t_{hitung} sebesar 6,621 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,9960 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemanfaatan

jaringan internet E-SAKIP berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas SAKIP.

Berdasarkan berbagai pengujian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Ismi, Gugus, Lilik (2016) di Satuan Kerja Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Cipta Karya Provinsi Kepulauan Riau yang menyatakan bahwa komitmen satker, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SAKIP.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- 1) Secara keseluruhan, penyelenggaraan SAKIP di OPD Pemkot Bandung sudah sangat baik. Dapat dilihat melalui analisis deskriptif pada efektivitas SAKIP indikator pedoman SAKIP Perpres No.29 Tahun 2014 tentang SAKIP, bahwa skor rata-ratanya adalah 323 dengan persentase sebesar 92%. Apabila dikategorikan pada rentang klasifikasi pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa pedoman SAKIP Perpres No.29/2014 tentang SAKIP yang diterapkan oleh OPD di Pemkot Bandung sudah termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti mayoritas OPD di Pemkot Bandung telah melaksanakan penyelenggaraan SAKIP yang meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, rewiu dan evaluasi kinerja.
- 2) Secara keseluruhan, SDM yang terdapat pada OPD Pemkot Bandung memiliki kompetensi yang baik. Hal ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif dari penyebaran kuesioner. Indikator motif dan pengetahuan sudah termasuk sangat baik. Namun pada indikator watak, bawaan, dan keterampilan termasuk kategori baik. Walaupun pegawai selalu menerima pembebanan tugas yang diberikan, kadang kala mereka merasa kewalahan dikarenakan tenggat waktu yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya tugas yang dibebankan, yang berakibat pengumpulan tugas tidak tepat waktu. Kemudian dalam hal keterampilan teknologi, beberapa pegawai merasa kesulitan dikarenakan bidang yang baru dan tidak ada penjelasan teknis sehingga membutuhkan waktu untuk pemahaman baru yang harus dipelajari.
- 3) Secara keseluruhan, pemanfaatan jaringan internet E-SAKIP pada OPD Pemkot Bandung sudah termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat melalui hasil analisis deskriptif dari penyebaran kuesioner, E-SAKIP dimanfaatkan oleh OPD dalam penyusunan dan pembuatan LAKIP, pelaporan LAKIP, pelaporan capaian kinerja tiap triwulan, E-SAKIP juga mempersingkat tahapan kerja karena data dapat langsung dilihat dalam website, yang kemudian akan membantu dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi. Walaupun begitu, terdapat beberapa OPD yang

tidak melakukan pelaporan capaian kinerja triwulan, hal ini dapat berakibat sulitnya melakukan evaluasi kemajuan kinerja triwulan pada OPD.

- 4) Berdasarkan hasil pengujian, terdapat pengaruh yang signifikansi dan positif secara simultan antara Kompetensi SDM dan Pemanfaatan Jaringan Internet E-SAKIP terhadap Efektivitas SAKIP. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai dari F_{hitung} sebesar 21,864 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,13. Kemudian dibuktikan pula dari hasil pengujian koefisien determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu sebesar 0,581 atau 58,1%. Angka tersebut memiliki arti bahwa besarnya pengaruh dari variabel Kompetensi SDM dan Pemanfaatan Jaringan Internet E-SAKIP terhadap Efektivitas SAKIP sebesar 58,1%.

5.2 Saran

- 1) Bagi Pemkot Bandung

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi dari sumber daya manusia dan pemanfaatan jaringan internet E-SAKIP termasuk dalam kategori yang baik. Maka dari itu, demi menjaga kompetensi dari sumber daya manusia diharapkan Pemkot Bandung untuk tetap melakukan pembinaan berjenjang dan turut serta konsisten dalam rangka menjalankan berbagai program pengembangan kompetensi SDM. Kemudian dalam rangka membantu E-SAKIP untuk dimanfaatkan menjadi lebih baik lagi bagi OPD. Diharapkan pula untuk Pemkot Bandung dapat memberikan reward bagi OPD yang ahli teknologi. Hal ini dimaksudkan agar tiap OPD mampu berlomba-lomba untuk mencerdaskan para pegawainya dalam bidang teknologi informasi.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang merasa tertarik kepada topik ini disarankan untuk dapat menambahkan variabel penelitian yang belum pernah diteliti, dan mengubah populasi, sampel, maupun metode penelitian yang dilakukan agar dapat terlihat konsistensi hasilnya dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima Kasih penulis ucapkan kepada seluruh pihak yang membantu dalam penelitian ini. Kepada Dosen Pembimbing dan Ketua Prodi yang membantu memberikan bimbingan dalam penyusunan penelitian. Kepada teman-teman D-IV Akuntansi Manajemen Pemerintah yang menyemangati dan mendukung dalam keadaan apapun.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andini, Y. d. (2015). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, 24. Retrieved from <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2887>. Diakses pada 17 November 2020.
- [2] Hanapiah, R. (2017). Repo Unpas. *Hubungan Implementasi Kebijakan E-Sakip Dengan Pencapaian Sasaran Kinerja Di Biro Organisasi Sekda Prov Jabar*. Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/27355/4/BAB%201%20dan%20BAB%202.docx>. Diakses pada 10 Desember 2020.
- [3] Ismi Febiani, G. I. (2017). *Determinan Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)*. Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan, 6. Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/227047/determinan-efektivitas-penerapan-sistem-akuntabilitas-kinerja-instansi-pemerintah>. Diakses pada 12 November 2020.
- [4] Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Wali Kota Bandung Akhir Tahun Anggaran 2019
- [5] Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM. Bandung*: PT. Refika Aditama.
- [6] Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [7] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP.
- [8] Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- [9] Priska Sahoming, J. L. (2019). *Implementasi Kebijakan E-SAKIP Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Manado*. Jurnal Eksekutif, 3. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/view/23867>. Diakses pada 10 Desember 2020.
- [10] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Umi Salamah, S. (2017). E-Lhp. Diambil Kembali Dari *Penerapan E-Sakip Sebagai Upaya Penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Demak*: Bpsdmd.jatengprov.go.id. Diakses pada 2 Januari 2021.