

**PENGARUH KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP
NILAI INFORMASI PELAPORAN KEUANGAN PADA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN GOWA**

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Akuntansi

Program Studi Akuntansi



School Of Business

**Diajukan Oleh:
RANI RAHAYU
2017222185**

**KONSENTRASI AKUNTANSI KORPORASI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

PENGARUH KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP NILAI INFORMASI PELAPORAN KEUANGAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA

Diajukan oleh :

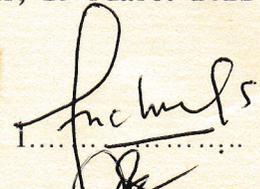
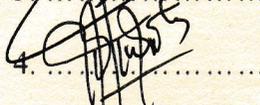
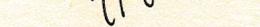
Nama Mahasiswa : Rani Rahayu
NIM : 2017222185

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji Tugas Akhir/Skripsi
STIE Nobel Indonesia pada tanggal 13 Maret 2021 dan dinyatakan
diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Akademik
Sarjana Akuntansi – S.Ak

Makassar, 13 Maret 2021

Tim Penguji

Pembimbing : Muhammad Fachrul Syarlis, S.T., SE., M.Pd
Sekertaris : Dara Ayu Nianty, SE., M.Ak
Anggota : Indrawan Azis, SE., M.Ak
Anggota : Andi Marlinah, SE., M.M

1. 
2. 
3. 
4. 

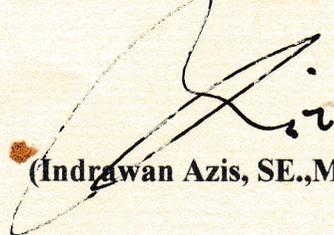
School Of Business
Mengesahkan

Wakil Ketua I
Bidang Akademik



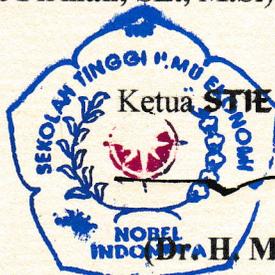
(Dr. Ahmad Firman, SE., M.Si)

Ketua Jurusan



(Indrawan Azis, SE., M.Ak)

Mengetahui



Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar


(Mashur Razak, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Nama : Rani Rahayu
NIM : 2017222185
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Korporasi

Judul Skripsi:

Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan subansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Makassar, 20 Maret 2021

ng Menyatakan

(Rani Rahayu)

ABSTRAK

Rani Rahayu. 2021. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, Muhammad Fachrul Syarlis dan Dara Ayu Nianty.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi pelaporan keuangan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi serta untuk menguji apakah sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap nilai informasi pelaporan keuangan.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang berjumlah 41 orang menggunakan *purposive sampling*. Data yang telah diperoleh diuji menggunakan pengujian instrumen dan asumsi klasik serta metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi olah data *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.

Hasil penelitian membuktikan bahwa semua hipotesis diterima dikarenakan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Nilai Informasi Pelaporan Keuangan



ABSTRACT

Rani Rahayu. 2021. *The Effect of Human Resource Capacity, and Utilization of Information Technology toward the Value of Financial Reporting Information at the Manpower and Transmigration Office of Gowa Regency, Muhammad Fachrul Syarlis and Dara Ayu Nianty.*

This study aims to determine the effect of human resource capacity and the use of financial reporting information technology at the manpower and transmigration offices and to test whether human resources and the use of technology have a partial and simultaneous effect on the value of financial reporting information.

This study uses data obtained from distributing questionnaires to 41 employees of the Department of Manpower and Transmigration of Gowa Regency using purposive sampling. The data that has been obtained are tested using instrument testing and classical assumptions and the method of analysis of this research uses multiple linear regression analysis. Data analysis in this study used Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 23 data processing applications.

The results prove that all hypotheses are accepted because Human Resource Capacity and Information Technology Utilization have a positive and significant effect partially and simultaneously on the value of reporting information at the Manpower and Transmigration Office of Gowa Regency.

Keywords: *Human Resource Capacity, Utilization of Information Technology, Value of Financial Reporting Information*



MOTTO

MAN JADDA WAJADA

Siapa bersungguh-sungguh pasti berhasil

MAN SHABARA ZHAFIRA

Siapa yang bersabar pasti beruntung

MAN SARA ALA DARBI WASHALA

Siapa menepati jalannya akan sampai ke tujuan

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukugan dan doa dari orang tercinta, akhirnya Skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada:

Almamater saya STIE Nobel Indonesia Makassar

Kepada ayahanda Syafaruddin dan ibunda Hasnawati yang telah mencintai saya dengan segenap hati, sangat berjasa dalam kehidupan saya yang memberikan dukungan (material) serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya

Kepada nenek saya Hj. Cinta yang selalu menyanyangi serta membesarkan saya dari kecil hingga saya seperti sekarang ini

Kepada adik saya Randi Ardiansyah yang selalu memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini

Kepada keluarga besar H. Tahir yang selalu memberikan dukungan penuh semangat

Kepada sahabt-sahabat tercinta Isnaeni, Noviana, Samiri dan Culla yang berjuang dari awal sampai sekarang

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan atas terselesaikannya skripsi ini. Skripsi dengan judul "Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi" ini penulis susun dalam rangka penyelesaian studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini penulis menemui banyak kendala. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., MM selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Ahmad Firman, S.E.,M.Si selaku Wakil Ketua Satu Bidang Akademik STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Kepada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang bersedia menerima dan membantu saya dalam melakukan penelitian.
4. Bapak Indrawan Azis S.E.,M.Ak selaku Ketua Jurusan STIE Nobel Indonesia Makassar
5. Bapak Muhammad.Fachrul Syarlis, ST.,SE., M.Pd dan Ibu Dara Ayu Nianty, SE., M.Ak selaku pembimbing saya untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Ibu Andi Marlinah, SE.,M.M Selaku penguji yang telah banyak memberikan saran dan juga arahan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik

7. Bapak/ Ibu Dosen yang telah begitu tulus membekali saya dengan ilmu dan pelajaran yang sangat berharga.
8. Yang tersayang Ayahanda dan Ibunda tercinta serta saudara-saudara saya yang telah banyak memberikan bantuan moril dan materil.
9. Kepada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang bersedia menerima dan membantu saya dalam melakukan penelitian.
10. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Keberadaan skripsi ini merupakan sebuah simbol keberhasilan tersendiri bagi saya. Kendatipun terwujudnya dalam format yang sangat sederhana dan penuh keterbatasan, saya tetap berharap agar hasil karya ini menjadi sebuah titipan Allah SWT yang melalui tangan penulis dapat memberikan faedah kepada kita semua.

Akhirnya tiada lain yang dapat saya lakukan selain memohon maaf atas segala kekhilafan dan keterbatasan yang ada, sekaligus menyerahkan kepada Allah SWT semoga segala sumbangsih yang begitu tulus dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda.

Makassar, Februari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Konsep Teknologi Informasi.....	15
2.3. Pelaporan Keuangan.....	20
2.4. Penelitian Terdahulu.....	27
2.5. Kerangka Pikir.....	28
2.6. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	31
3.3. Populasi dan Sampel.....	32
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	33

3.5. Metode Analisis Data	34
3.6. Definisi Operasional.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa	44
4.2 Hasil Analisis Deskriptif	56
4.3 Hasil Uji Instrumen	66
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.6 Koefisien Determinasi (R ²)	73
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	74
4.8 Pembahasan.....	77
BAB V PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	27
4.2	Tingkat Pengembalian Kuesioner	56
4.3	Identitas Responden Menurut Umur	57
4.4	Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin.....	58
4.5	Identitas Responden Menurut Jabatan	59
4.6	Identitas Responden Menurut Masa kerja.....	60
4.7	Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	61
4.8	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	62
4.9	Tanggapan Responden terhadap Kapasitas Sumber Daya Manusia ...	63
4.10	Tanggapan Responden terhadap Teknologi Informasi	64
4.11	Tanggapan Responden Nilai Informasi Pelaporan Keuangan	65
4.12	Hasil Uji Validitas.....	67
4.13	Hasil Uji Reliabilitas	68
4.14	Hasil Uji Normalitas (Uji-KS)	69
4.15	Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glesjer).....	70
4.16	Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
4.17	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
4.19	Hasil Perhitungan Uji-t	74
4.20	Hasil Perhitungan Uji-f	76

DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Halaman
2.1	Model Penelitian	29
4.2	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi sektor publik diidentikkan dengan pemerintahan atau badan usaha dalam mayoritas kepemilikannya di tangan pemerintah bertanggung jawab melakukan dalam pelayanan publik, memenuhi kesejahteraan dibidang kehidupan seperti kesehatan, pendidikan, keamanan, perekonomian, dan kebebasan dalam beragam hal lainnya. Tujuan organisasi sektor publik berbeda dengan organisasi sektor swasta. Dari ilmu ekonomi, sektor publik juga sebagai suatu entitas dalam aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan publik Riang Agustin dkk (2020:5).

Perkembangan sektor publik di indonesia dewasa ini ditandai dengan menguatnya tuntutan atas lembaga – lembaga publik, baik di pusat maupun daerah, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pemerintah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yaitu upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah, baik pemerintah pusat maupun daerah adalah dengan menyamakan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan.

Agar manfaat dan tujuan penyajian laporan keuangan pemerintah dapat dipenuhi maka informasi yang disajikan harus merupakan informasi yang bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan dengan informasi tersebut. Menurut

Wahyono (2014:38) dalam menghasilkan suatu informasi yang bernilai (dapat dipahami) di sini menyangkut dua elemen pokok, yaitu informasi yang dihasilkan dan sumber daya yang menghasilkan.

Menurut Suwardjono (2013:81) nilai informasi adalah kemampuan informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keyakinan pemakai dalam pengambilan keputusan. Agar informasi dapat mendukung dalam pengambilan keputusan dan dapat dipahami, maka informasi yang bermanfaat adalah informasi yang mempunyai nilai dan informasi akuntansi harus mempunyai beberapa karakteristik kualitatif yang diisyaratkan, Karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya Nordiawan (2012:6).

Faktor utama yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan adalah proses Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) yang sudah ditetapkan setelah disesuaikan dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Selanjutnya laporan keuangan daerah harus diaudit dalam hal ini oleh BPK agar informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat di pertanggungjawabkan. Laporan keuangan yang dihasilkan oleh pemerintah daerah akan digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Oleh sebab itu informasi yang terdapat dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah harus bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan para pemakai Wati (2017:2). Informasi akan bermanfaat apabila informasi tersebut memiliki nilai yaitu diantaranya adalah keterandalan dan ketepatanwaktuan. Keterandalan dan

ketepatanwaktuan merupakan dua unsur informasi yang sangat penting dengan pengambilan keputusan berbagai pihak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah adalah kapasitas Sumber Daya Manusia. Kemampuan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menghasilkan informasi yang andal. Keterandalan merupakan kemampuan informasi untuk memberi keyakinan bahwa informasi tersebut benar atau *valid*, sedangkan ketepatanwaktuan merupakan tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat informasi dibutuhkan sebelum informasi itu kehilangan kekuatan untuk mempengaruhi keputusan Suwarjono (2013:89). Untuk sistem akuntansi sebagai suatu sistem informasi kebutuhan manusia untuk menjalankan sistem yang ada, untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, maka kapasitas sumber daya manusia yang dilaksanakan sistem akuntansi sangatlah penting. Menurut Bangun (2016:7) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengoorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, Griffin dkk (2015:15) menyatakan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat diukur melalui Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman.

Faktor lain yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah adalah pemanfaatan teknologi informasi. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan

kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan pengelola keuangan daerah dan menyalurkan informasi keuangan daerah kepada pelayanan publik. Kewajiban pemanfaatan teknologi informasi oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah diatur dalam Peraturan No. 56 Tahun 2005 tentang sistem Informasi Keuangan Daerah yang merupakan pengganti dari PP No. 11 Tahun 2001 tentang Informasi Keuangan Daerah Wati (2017:3). Berdasarkan penjelasan tersebut Sutarman (2012:3) menyatakan bahwa Teknologi Informasi dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu Mengolah, Menghasilkan, Menyimpan, Mencari kembali dan Transmisi.

Berdasarkan penelitian terdahulu. Diperoleh hasil penelitian yang membahas keterlibatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Wati (2017:6) dan Mulyadita (2020:7) yang membuktikan bahwa sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai informasi pelaporan keuangan. Hasil penelitian tersebut, berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riag Agustin dkk (2020:5) dan Dewi dan Rini (2018:7) yang membuktikan bahwa kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai pelaporan keuangan pemerintah daerah. Berdasarkan penjelasan tersebut, masih ditemukan hasil penelitian yang saling berlawanan dalam membuktikan pengaruh Kapasita Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Nilai Informasi Pelaporan

Keuangan sehingga diperlukan adanya penelitian yang mengkaji hal tersebut pada tempat penelitian.

Hubungan penjelasan diatas dengan *Good governance* bisa menjadi bagian dari upaya untuk menjalankan asas-asas demokrasi dan demokratisasi, untuk membawa tingginya aspek pemenuhan hak untuk rakyat, di tetapkannya solidaritas dan keadilan nilai, dan adanya penekanan HAM dalam berbagai kegiatan kehidupan Negara. *Good governance* dipahami sebagai konsep ideologi politik untuk membuat pokok dan prinsip umum tentang pemerintahan untuk dijadikan pegangan untuk menyelenggarakan kehidupan masyarakat. Pelanggaran dalam menyajikan laporan keuangan pada saat ini masih sering terjadi, misalnya melakukan pemalsuan laporan untuk merugikan beberapa kalangan. Kegiatan ini menyatakan betapa pentingnya aktivitas akuntabilitas, transparansi, dan pengendalian internal dengan baik dalam instansi, Maramis dkk (2018).

Fenomena Teknologi Informasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diperoleh bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih ditemukan beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan secara manual dengan tidak menggunakan teknologi yang telah disediakan oleh dinas sehingga mengakibatkan proses pengerjaan memakan waktu yang lama. Hal di sebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai mengenai perkembangan teknologi informasi saat ini. Perubahan teknologi menimbulkan kesulitan pegawai lebih tua untuk beradaptasi secepat rekan-rekan mereka yang lebih muda. Meskipun teknologi informasi terus bekerja unuk membuat hal-hal lebih aman, masih ada kurangnya privasi dalam sebuah teknologi instansi, dan alamat *email* yang dapat dibaca. Adanya media

penyimpanan data-data dan informasi yang bersifat penting dan tersimpan pada satu *server* atau *database* mengharuskan adanya keamanan yang canggih guna untuk menghindari kehilangan data atau informasi penting tersebut dari orang-orang yang memiliki niat jahat dan menguntungkan diri sendiri. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui lebih jelas lagi bagaimana sebenarnya Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam nilai informasi pelaporan keuangan, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan tinjauan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa?
2. Apakah Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa?

3. Apakah Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi secara simultan berpengaruh terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tinjauan latar belakang dan rumusan masalah tersebut maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa
2. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa
3. Untuk mengetahui pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi informasi secara simultan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tinjauan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut maka manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Akademi

Untuk kalangan akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan lebih lanjut, bagaimana dapat memahami Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan pemanfaatan Teknologi

Informasi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan dan menjadi sumbangan data empiris bagi pengembangan ilmu akuntansi khususnya yang terkait dengan akuntansi sektor publik.

2. Pemerintah/Institusi

Kegunaan Praktis sebagai bahan masukan bagi aparaturnya pengelola Keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa didalam menyikapi fenomena yang terjadi dalam penelitian ini yang dikaji dari kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

3. Peneliti

Untuk rekan-rekan mahasiswa akuntansi sektor publik atau peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi media informasi dalam mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai nilai informasi pelaporan keuangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2016:67) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibun (2016:71), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

Selanjutnya menurut Hasibun (2016:71), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian-bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya didalam instansi.

2.1.2. Pengertian Kapasitas Sumber Daya Manusia

Menurut Yosefrinaldi (2017:41) Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta

tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat di ukur melalui rata-rata pendidikan, pelatihan dan tingkat pengalaman. Pendidikan yaitu suatu kegiatan yang *universal* dalam usaha kehidupan manusia. Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang baik, harus berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman dilihat dari lamanya seseorang bekerja, dengan pengalaman seseorang akan terbiasa melakukan sesuatu pekerjaan dan mempunyai wawasan yang luas mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

Menurut Basnawai (2017:13) Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat berperan dalam menjamin keberlangsungan suatu organisasi. Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampaun seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), suatu sistem melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) dan hasil-hasil (*outcomes*).

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam menyusun laporan keuangan diperlukan juga kapasitas sumber daya manusia berupa kompetensi di bidang akuntansi. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil, pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya

secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi pegawai dalam bidang akuntansi yang dimiliki oleh bendahara maupun staf keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dapat mempermudah pekerjaan, mahir, dan memahami.

2.1.3. Penilaian kapasitas Sumber Daya Manusia

Penilaian kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Griffin dkk (2014:25) menyatakan bahwa sumber daya manusia dapat diukur melalui rata-rata pendidikan, pelatihan dan tingkat pengalaman. Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang *universal* dalam kehidupan manusia. Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang baik harus berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman dilihat dari lamanya seseorang bekerja. Dengan pengalaman, seseorang akan terbiasa melakukan sesuatu pekerjaan dan mempunyai wawasan yang luas serta beradaptasi dengan lingkungan.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia sangat penting karena ketiga hal ini merupakan hal pokok yang harus dimiliki. Kualitas dari laporan keuangan yang disusun, dikelola dan dilaporkan sangat bergantung kepada tiga hal ini. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga, Zuliarti (2012:9).

Untuk menunjang tercapainya kualitas sumber daya manusia yang berkompeten, organisasi atau instansi dapat memberikan pelatihan kepada karyawannya dengan tujuan agar tercapai efektivitas kinerja dan tujuan organisasi. Manfaat dan pentingnya pendidikan dan pelatihan ini tidak hanya semata-mata dapat dirasakan oleh organisasi melalui meningkatnya kinerja tersebut maka menaikkan pula kinerja organisasi. Kapasitas sumber daya manusia menunjang organisasi dalam karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai.

Sesuai dengan penjelasan yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting. Karena sumber daya manusia dapat berperan aktif dalam proses pelaporan informasi keuangan dari proses awal hingga akhir. Selain itu, kemampuan sumber daya manusia juga

berhubungan langsung dengan kesesuaian laporan keuangan yang disajikan terkait dengan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan. Jadi informasi yang disajikan itu sangat bergantung kepada sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai.

Menurut Alimbudidono dan Suhartini (2014:3), untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi termasuk akuntansi, dapat dilihat dari:

1. Tanggung Jawab, dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas. Tanggung jawab yang baik adalah dapat memahami dan melaksanakan tugas sesuai deskripsi jabatan.
2. Kompetensi sumber daya, dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

2.1.4. Komponen Kualitas Sumber Daya Manusia

Ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.
2. Kemampuan (*skill*), sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode karyawan kerja yang di anggap lebih efektif dan efisien.

3. Perilaku individu (*attitude*), perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji. Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi Hutapea dan Nuriana (2012:8).

2.1.5. Dimensi Kapasitas Sumber Daya Manusia

Menurut Griffin dkk (2014:55) menyatakan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat di ukur melalui:

1. Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang *universal* dalam kehidupan manusia. Pendidikan adakah proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisas. Pendidikan dapat dibagi menjadi (a) pendidikan formal, (b) pendidikan informal, (c) pendidikan nonformal.
2. Pelatihan yang baik, harus berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaanya. Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaanya.
3. Pengalaman dilihat dari lamanya seseorang bekerja. Dengan pengalaman, seseorang akan terbiasa melakukan suatu pekerjaan dan mempunyai wawasan yang luas serta beradaptasi dengan lingkungan Delanno (2013:4).

2.2. Konsep Teknologi Informasi

2.2.1. Pengertian Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut O'Brien dkk (2010:3), informasi adalah data yang telah diubah menjadi konteks yang berarti dan berguna bagi pemakai akhir tertentu. Informasi adalah data yang telah diproses atau data yang memiliki arti, biasanya informasi menjelaskan sesuatu yang belum diketahui kepada *user*.

Menurut O'Brien dkk (2010:3), sistem informasi adalah gabungan yang terorganisasi dari manusia, perangkat lunak, perangkat keras, jaringan komunikasi, dan sumber daya data dalam mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam organisasi.

Menurut Jogiyanto (2017:43) Teknologi merupakan suatu sistem informasi yang penting dalam kehidupan sehari-hari dan untuk mempermudah dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemajuan teknologi adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari dalam kehidupan ini karena kemajuan teknologi akan berjalan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Setiap inovasi diciptakan untuk memberikan manfaat positif bagi kehidupan manusia. Teknologi juga memberikan banyak kemudahan, serta sebagai cara baru dalam melakukan aktivitas manusia. Manusia juga sudah menikmati banyak manfaat yang di bawah oleh inovasi-inovasi teknologi yang telah dihasilkan dalam dekade terakhir ini. Teknologi informasi berperan dalam menyediakan informasi yang bermanfaat bagi para pemakai pengambil keputusan di dalam organisasi termasuk dalam hal pelaporan sehingga mendukung proses pengambilan keputusan dengan lebih

efektif. Informasi yang tepat waktu merupakan bagian dari nilai informasi (ketepatan waktuan) dapat dicapai dengan peran komponen teknologi.

Menurut Ngafifi (2014:53) pemanfaatan teknologi merupakan adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat. Sistem akuntansi pemerintah perlu untuk memanfaatkan semua jenis informasi dan teknologi komputer untuk memberikan informasi dan layanan pemerintah kepada masyarakat.

Teknologi informasi meliputi komputer (*mainframe, mini, micro*) perangkat lunak (*software*), *database*, jaringann (*internet, intranet electronic commerce*), dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi, Wilkinson dan Leifer (2012:86). Teknologi informasi selain sebagai teknologi komputer (*hardware* dan *software*) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi.

Jadi teknologi informasi dapat di simpulkan sebagai *hardware, software, netware, dataware, brainware*, dan teknologi pemrosesan informasi lainnya untuk mendukung sistem informasi.

2.2.2. Manfaat Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2010, Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) memberikan manfaat atau kemudahan dalam mengelola data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai dasar pengembalian

keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan pertanggung jawaban pemerintah daerah.

Menurut Warsita (2012:75), secara umum ada tiga pemanfaatan teknologi informasi atau instruksional komputer dan *internet* untuk pendidikan dan pembelajaran, adalah : pertama, *learning about computers and the internet*, yaitu komputer dapat dijadikan sebagai sebagai objek pembelajaran, misalnya ilmu komputer (*computer science*). Kedua *Learning with computers and the internet*, yaitu teknologi informasi memfasilitasi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku di sekolah. Misalnya Pustekkom, Depdiknas mengembangkan program *CD multimedia interaktif* untuk mata pelajaran. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Warista (2012:79), Teknologi informasi merupakan segala bentuk penggunaan atau pemanfaatan komputer dan *internet* untuk pembelajaran. Bentuk penggunaan/pemanfaatan teknologi informasi yakni: 1) Tutorial, yakni suatu konsep yang disajikan dengan teks baik diam maupun bergerak.

Teknologi informasi bagi kalangan dewasa ini menjadi hal yang sangat penting karena sudah banyak organisasi yang menerapkan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan organisasi. Penerapan teknologi informasi pada tiap instansi atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda karena penerapan TI pada suatu organisasi adalah untuk mendukung kepentingan usahanya, Adapun yang menjadi tujuan dari adanya teknologi informasi menurut Sutarman (2013:3), untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

2.2.3. Komponen Teknologi Informasi

Komponen teknologi informasi merupakan sub sistem yang terbentuk sehubungan dengan penggunaan teknologi informasi. Menurut Sawyer (2012:57) teknologi informasi terdiri dari 3 (tiga) komponen utama yang terdiri dari:

1. Perangkat keras (*hardware*) Merupakan perangkat fisik yang membangun sebuah teknologi informasi. Contohnya ; *monitor, keyboard, mouse, printer, hardisk, memory, mikroprosesor, CD-ROM* kabel jaringan, *antenna* telekomunikasi, *CPU*, dan peralatan *I/O*.
2. Perangkat lunak (*software*) Merupakan program yang dibuat untuk keperluan khusus yang tersusun atas program yang menentukan apa yang harus dilakukan oleh komputer. Perangkat lunak dapat dibagi menjadi tiga, yaitu :
 - a. Perangkat lunak sistem, merupakan perangkat lunak yang dibuat khusus untuk dapat mengontrol semua perangkat keras, sehingga semua perangkat keras teknologi informasi dapat bekerja dengan kompak sebagai sebuah sistem yang utuh. Misalnya : Sistem Operasi *Window, Linux, Unix, OS/2*, dan *FreeBSD*.
 - b. Perangkat lunak bahasa pemrograman, merupakan perangkat lunak yang dapat digunakan untuk membuat program aplikasi maupun perangkat lunak sistem. Misalnya: *Visual Basic, Delphi Turbo C, Fortan, Cobol, Turbo Asembler, dan Java*.
 - c. Perangkat lunak aplikasi, merupakan program jadi siap pakai yang dibuat keperluan khusus. Misalnya untuk keperluan *multimedia* : ada perangkat lunak *Jet Audio, Windows Media Player, Winamp, Real Player*. Untuk

keperluan aplikasi perkantoran ada *Microsoft Office* dan *open Office* yang terdiri atas beberapa program untuk berbagai keperluan seperti pengelolaan kata, angka, data dan presentasi.

3. Manusia (*brainware*) Merupakan personel-personal yang terlibat langsung dalam pemakaian komputer, seperti Sistem Analisis, *Web Master*, *Web Disigner*, *Animator*, *Progmmmer*, *Oparator*, *User* dan lain-lain. Terdapat berbagai peran yang dapat dilakukan manusia dalam bagian sistem komputer, antara lain :
 - a. Analisis sistem, berperan melakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi, serta merancang solusi pemecahannya dalam bentuk program komputer.
 - b. *Programmer*, berperan menerjemahkan rancangan yang di buat analisis kedalam bahasa pemrograman sehingga solusi dapat dijalankan komputer
 - c. Operator berfungsi menjalankan komputer berdasarkan instruksi yang di berikan.
 - d. Teknisi, bertugas merakit atau memelihara perangkat keras komputer, dan lain-lain.

2.2.4. Dimensi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (2012:8) menyatakan bahwa Teknologi Informasi dapat di ukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Mengolah, Menkompilasikan catatan rinci dari aktivitas, misalnya menerima *input* dan *keyboard*, *scanner*, *mic* dan sebagainya mengolah/memproses data masukan yang di terima untuk menjadi informasi. Pengolahan/pemrosesan

data dapat berupa konvers (pengubahan data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi) perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.

2. Menghasilkan, menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya : laporan, tabel, grafik, dan sebagainya.
3. Menyimpan, merekam atau menyimpan dan informasi dalam suatu media yang dapat di gunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya disimpan ke *harddisk, tape, disket, compact disc (CD)* dan sebagainya.
4. Mencari kembali, menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan, misalnya mencari *supplier* yang sudah lunas dan sebagainya.
5. Transmisi, mengirimkan data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer. Misalnya mengirimkan data penjualan dari *user A* ke *user* lainnya dan sebagainya.

2.3. Pelaporan Keuangan

2.3.1. Pengertian Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

Menurut suwardjono (2013:91) nilai informasi adalah kemampuan informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keyakinan pemakai dalam pengambilan keputusan. Agar informasi dapat mendukung dalam pengambilan keputusan dan dapat dipahami, maka informasi yang bermanfaat adalah informasi yang mempunyai nilai dan informasi akuntansi harus mempunyai beberapa karakteristik kualitatif yang di isyaratkan. Karakteristik kualitatif laporan

keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya Nordiawan (2012:7).

Agar manfaat dan tujuan penyajian laporan keuangan pemerintah dapat dipenuhi maka informasi yang disajikan harus merupakan informasi yang bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan dengan informasi tersebut. Mengatakan bahwa informasi harus bermanfaat bagi para pemakai saja dan mengatakan bahwa informasi harus mempunyai nilai Suwardjono (2013:93). Menurut Wahyono (2014:44) dalam menghasilkan suatu informasi yang bernilai (dapat dipahami) disini menyangkut dua elemen pokok, yaitu informasi yang dihasilkan dan sumber daya yang menghasilkan.

Nilai informasi pelaporan keuangan mempunyai arti yang sama dengan kualitas laporan keuangan. Laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas memiliki ukuran kualitatif yang dapat menjadi persyaratan normatif sehingga dapat mencapai tujuan yang dikehendaki oleh pemerintah daerah. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan dalam bagian kerangka konseptual, karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik berikut ini merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki yaitu relevan, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.

2.3.2. Tujuan Informasi Pelaporan Keuangan

Dalam Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintah yang merupakan satu bagian dari Standar Akuntansi Pemerintahan dijelaskan mengenai tujuan pelaporan keuangan daerah Kerangka Konseptual PP No. 71 Tahun 2010 paragraf 2 bahwa pelaporan keuangan pemerintah seharusnya menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik, dengan:

1. Menyediakan informasi tentang sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya keuangan;
2. Menyediakan informasi mengenai kecukupan penerimaan periode berjalan untuk membiayai seluruh pengeluaran;
3. Menyediakan informasi mengenai jumlah sumber daya ekonomi yang digunakan dalam kegiatan entitas pelaporan serta hasil-hasil yang telah dicapai;
4. Menyediakan informasi mengenai bagaimana entitas pelaporan keuangan mendanai seluruh kegiatannya dan mencukupi kasnya;
5. Menyediakan informasi mengenai posisi keuangan dan kondisi entitas pelaporan berkaitan dengan sumber-sumber penerimaannya baik jangka pendek maupun jangka panjang, termasuk yang berasal dari pungutan pajak, dan pinjaman;
6. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi keuangan entitas pelaporan, apakah mengalami kenaikan atau penurunan sebagai akibat kegiatan yang dilakukan selama periode berjalan.

2.3.3. Komponen Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Dalam Kerangka Konseptual PP No. 71 Tahun 2010 Paragraf 28 menjelaskan tujuh (7) komponen laporan keuangan pokok pemerintah daerah yang terdiri dari:

1. Laporan Realisasi Anggaran (LRA). Berdasarkan Kerangka Konseptual PP No. 71 Tahun 2010 Paragraf 61, laporan realisasi anggaran menyajikan ikhtisar sumber, alokasi, dan pemakaian sumber daya keuangan yang dikelola oleh pemerintah pusat/daerah, yang menggambarkan perbandingan antara anggaran dan realisasinya dalam satu periode berjalan. Dalam PSP BA 01 Paragraf 37 menyatakan lebih lanjut bahwa LRA menyajikan sekurang-kurangnya unsur Pendapatan-LRA, Belanja, Transfer *surplus/Defesit-LRA*, dan Pembiayaan. Dalam PSP No. 2 paragraf 11-12 dijelaskan bahwa manfaat suatu laporan realisasi anggaran berkurang jika laporan tersebut tidak tersedia tepat pada waktunya. Faktor-faktor seperti kompleksitas operasional pemerintah tidak dapat dijadikan pembenaran atas ketidakmampuan entitas pelaporan untuk menyajikan laporan keuangan tepat waktu. Suatu entitas pelaporan menyajikan laporan realisasi anggaran selambat-lambatnya (enam) bulan setelah berakhirnya tahun anggaran.
2. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (Perubahan SAL) Berdasarkan Kerangka Konseptual PP No. 7 Tahun 2010 Paragraf 63 dinyatakan bahwa laporan perubahan saldo anggaran lebih menyajikan informasi kenaikan atau penurunan saldo anggaran lebih tahun pelaporan perbandingan dengan tahun sebelumnya. Sementara PSAP No. 1 Tahun 2010 paragraf 41 menyatakan

bahwa laporan perubahan saldo anggaran lebih menyajikan secara komparatif dengan periode sebelumnya pos-pos saldo anggaran lebih awal penggunaan saldo anggaran lebih, Sisa/kurang pembiayaan anggaran tahun berjalan, koreksi kesalahan pembukaan tahun sebelumnya, dan saldo anggaran lebih akhir.

3. Neraca. Pada kerangka Konseptual PP No. 71 Tahun 2010 Paragraf 63 dikatakan bahwa neraca menggambarkan posisi keuangan suatu entitas pelaporan mengenai aset, kewajiban, dan ekuitas pada tanggal tertentu. Laporan Operasional (LO) Kerangka Konseptual PP No. 71 Tahun 2010 Paragraf 78 dijelaskan bahwa laporan operasional menyajikan ikhtisar sumber daya ekonomi yang menambah ekuitas dan penggunaannya yang dikelola pemerintah satu periode pelaporan.
4. Laporan Arus Kas (LAK). Dalam Kerangka Konseptual PP No. 71 Tahun 2010 Paragraf 80 dikatakan bahwa laporan arus kas menyajikan informasi kas sehubungan dengan aktivitas operasi investasi, pendanaan, dan *transitoris* yang menggambarkan saldo awal, penerimaan, pengeluaran, dan saldo aktivitas pemerintah pusat/daerah selama periode tertentu.
5. Laporan Perubahan Ekuitas (LPE). Kerangka Konseptual PP No. 71 Tahun 2010 Paragraf 82 menjelaskan bahwa laporan perubahan ekuitas menyajikan informasi kenaikan atau penurunan ekuitas tahun pelaporan dibandingkan dengan tahun sebelumnya.
6. Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK). Kerangka Konseptual PP No. 71 Tahun 2010 Paragraf 83 memuat bahwa catatan atas laporan keuangan

meliputi penjelasan naratif atau rincian dari angka yang tertera dalam Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Perubahan SAL Neraca, Laporan Perubahan Ekuitas, dan Laporan Arus Kas. Catatan atas Laporan Keuangan juga mencakup informasi tentang kebijakan akuntansi yang dipergunakan oleh entitas pelaporan dan informasi lain yang diharuskan dan dianjurkan untuk digunakan didalam Standar Akuntansi Pemerintahan serta ungkapan-ungkapan yang diperlukan untuk menghasilkan penyajian laporan keuangan secara wajar.

2.3.4. Dimensi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

Laporan keuangan pemerintah yang dihasilkan memenuhi prinsip-prinsip tepat waktu dan disusun dengan mengikuti Standar Akuntansi Pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahunm 2010. Adapun karakteristik kualitatif laporan keuangan pemerintah yang merupakan persyaratan normatif sebagaimana disebutkan dalam Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, yang ditinjau dari jurnal Dewi dan Rini (2018:3) antara lain:

1. Relevan, Informasi keuangan dapat dikatakan relevan apabila laporan keuangan tersebut selesai tepat waktu, dan dapat mempengaruhi keputusan manajerial. Serta dapat digunakan sebagai acuan untuk masa depan (*pradictive value*), dan memperbaiki harapan yang telah dibuat sebelumnya (*feedback value*), serta disajikan secara lengkap, yaitu mencakup semua informasi akuntansi yang mempengaruhi pengambilan keputusan.

2. Andal, dalam hal ini diartikan sebagai Laporan keuangan itu netral/bebas dari keberpihakan, dan dapat memenuhi kebutuhan umum, serta Disajikan secara wajar dan jujur tanpa adanya permainan angka dalam laporan keuangan tersebut.
3. Dapat dibandingkan. Laporan keuangan dapat disebut sebagai informasi jika dapat dibandingkan dengan periode sebelumnya, atau berdasarkan pada entitas dan ekuitasnya.
4. Dapat dipahami. Karena laporan keuangan merupakan acuan pengambilan keputusan, maka laporan keuangan harus dapat dimengerti dan dipahami oleh pihak-pihak yang menggunakan laporan keuangan ini.

2.4. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian teori maka penelitian terdahulu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Wati (2017)	Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Nilai Pelaporan Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke	Hasil penelitian menemukan bahwa kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai pelaporan keuangan pemerintah.
2.	Dewi dan Riang (2018)	Pengaruh Pengawasan Keuangan, Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Berdasarkan penelitian ini menemukan bahwa kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai informasi pelaporan keuangan.
3.	Riang Agustin dkk. (2020)	Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan	Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai informasi pelaporan keuangan.
4.	Mulyadita dkk. (2020)	Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi, Pengelolaan Aset Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada OPD Kabupaten Rokan Hilir)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai informasi pelaporan keuangan

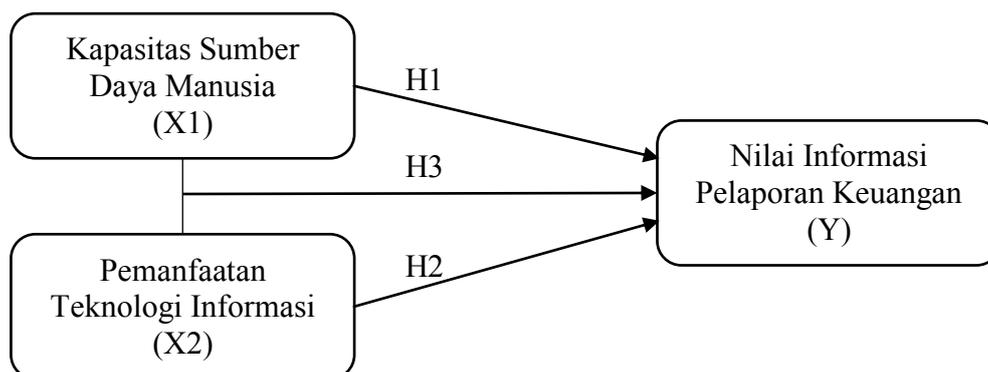
2.5. Kerangka Pikir

Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan sistem akan dituntut untuk memiliki keahlian akuntansi yang cukup memadai atau paling tidak memiliki kemauan untuk terus belajar dan menambah keahlian dibidang akuntansi.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan adalah seperangkat yang digunakan manusia untuk membantu memproses informasi, menyimpan, dan kemudian mengkomunikasikan atau menyampaikan informasi.

Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Sumber daya manusia berkaitan dengan kemampuan seorang pegawai dalam beradaptasi dengan teknologi informasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memproses data informasi dengan menggunakan aplikasi yang sesuai dengan aturan perundang – undangan pada laporan keuangan instansi sehingga mudah dipahami.

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu maka kerangka fikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan Peneliti

Gambar 2.1
Model Penelitian

2.6. Hipotesis

Variabel terikat (Y) untuk peneliti ini dimana sebagai variabel yang di pengaruhi adalah Nilai Pelaporan Keuangan merupakan kemampuan informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keyakinan pemakai dalam pengambilan keputusan.

Variabel (X_1) pada penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel yang mempengaruhi adalah Kapasitas Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan Sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

Variabel (X_2) pada penelitian ini berfungsi sebagai variabel yang memengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi merupakan pengelolaan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat di akses secara mudah dan murah oleh masyarakat.

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1= Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

H2= Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

H3= Kapasitas Sumber Daya Manusia dan pemanfaatan Teknologi Informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang beralamat di Jl. Poros Palangga, Kec. Palangga, Kabupaten Gowa. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 2 bulan, dimulai tanggal 2 Januari sampai 28 Februari 2021.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, data yang di gunakan adalah data kuantitatif merupakan data dinyatakan dalam bentuk angka-angka berupa jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner.

3.2.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal (Kuncoro, 2015:148). Sumber data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diperoleh langsung dari pegawai OPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:41), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang berjumlah 54 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:45), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode penetapan sampel berdasarkan suatu pertimbangan tertentu seperti sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya. Sampel yang ditentukan adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa
- b. Responden Aparatur Negeri Sipil (ASN) yang menggunakan teknologi dan sistem informasi dalam pekerjaannya sesuai kemampuan dan aturan yang berlaku untuk pelaporan keuangan instansi
- c. Memiliki masa jabatan atau telah bekerja di Instansi bersangkutan minimal 1 tahun

Berdasarkan kriteria tersebut, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang berjumlah 41 responden. Sampel yang berjumlah 41 orang ini diambil berdasarkan tiga kriteria yang memenuhi unsur penentuan sampel seperti yang dijelaskan sebelumnya. Sementara, sisanya tidak terpenuhi.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Observasi (Pengamatan)

Teknik observasi yaitu dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dalam proses pengolahan data kinerja keuangan pada bagian akuntabilitas dan transparansi di OPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan selebaran pernyataan yang diajukan kepada pegawai OPD di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang menjadi sampel dalam penelitian ini pengukuran data kuesioner dengan teknik skala *likert* atau biasa dikenal dengan *summated ratings* yang pada umumnya menggunakan lima angka penilaian. Pertanyaan pada kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan dan masing-masing item jawaban memiliki bobot skor yang berbeda. Adapun kategorinya sebagai berikut :

1. Kategori Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Kategori Setuju (S) diberi skor 4

3. Kategori Netral (N) diberi skor 3
4. Kategori Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Kategori Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas pada kuesioner berfungsi untuk menguji apakah item pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur atau tidak. Suatu skala pengukuran tersebut *valid* bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak *valid* maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Secara konseptual, dibedakan 3 macam jenis validitas yaitu : validitas isi (*content validity*), validitas yang berkaitan dengan kriteria (*criterion-related validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*). Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *person product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum X_1 X_{1tot}) - (\sum X_1)(\sum X_{1tot})}{\sqrt{((n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum x_{1tot}^2 - (\sum x_{1tot})^2))}}$$

Keterangan :

r = Korelasi *product moment*

$\sum X_i$ = Jumlah skor suatu item

$\sum x_{tot}$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item

$\sum x_{tot}^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\Sigma X_1 X_{tot}$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Uji validitas pada kuesioner berfungsi untuk menguji apakah item pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi bagian total yang diperoleh harus di bandingkan dengan angka dalam *r product moment*. Apabila nilai *r* hitung lebih dari (>) kritis maka kuesioner tersebut dapat dikatakan *valid* dan sebaliknya, dengan tingkat signifikan 0,30 biasanya syarat minimal untuk di anggap memenuhi syarat adalah jika $r_{kritis} = 0,30$. Jadi, jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pernyataan dikatakan *reliable* atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Adapun rumus untuk mencari reliabilitas adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{((n\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2)(n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2)}}$$

Dimana :

- r* = koefisien korelasi
- n* = banyaknya responden
- A* = skor item pertanyaan ganjil
- B* = skor pertanyaan genap

Setelah koefisien korelasi diketahui, akan selanjutnya hasil tersebut dimasukan kedalam rumus *Spearman Brown* dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r = nilai realibilitas

rb = korelasi produk moent antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap).

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan cara *One shot* atau pengukuran realibilitas keandalan butir pernyataan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pernyataan yang sama dengan bantuan komputer *statistical program for society science* (SPSS), dengan Fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cornbach* alpha > 0,60.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal data dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

$$KD : 1,36 + n2n1 n2$$

Keterangan :

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

Menurut Sugiyono (2018:257)

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Ghozali (2016:37) menyatakan bahwa uji normalitas data dilihat dari kedua hal tersebut, nilai *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan dan pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* atau pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2016:41) *heteroscedasticity* bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yang dilakukan dengan *Glejser-test* yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$[e_i] = B_1 X_i + V_i$$

Keterangan:

- X_i : variabel independen yang diperkirakan mempunyai hubungan erat dengan *variance* (δ_i^2); dan
 V_i : unsur kesalahan.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas, dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Kebanyakan data *crossction* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Ghozali, 2013:105).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali (Singgih Santoso, 2010:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1 atau lebih besar dari 0,01. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2013:114). Menurut Ghozali (2013:115) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

3.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan peneliti dengan tujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen bila dua variabel independen sebagai prediktor dinaik turunkan nilainya. Menurut Sugiyono (2011) analisis regresi linear berganda bisa dilakukan jika jumlah

variabel independennya minimal dua. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel prediktor sebagai berikut.

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

Keterangan :

Y = Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

X₁ = Kapasitas Sumber Daya Manusia

X₂ = Pemanfaatan Teknologi Informasi

α = *Constant* (Konstan)

β = Koefisien Regresi

e = *Error*

3.5.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozila (2016:49) koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *R Square* (R^2), untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Nilai R^2 mempunyai *interval* antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.5.5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (sendiri) terhadap variabel dependennya. Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji *static t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozila, (2016:59) proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari rumus *Excel* yaitu agar “ $TINV=(p,df)$ ” pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df).

$H_{1-2} : b_1 - b_2 \neq 0$ yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima hal ini berarti bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

$H_0 : b_1 - b_2 = 0$ yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

Berdasarkan penjelasan tersebut Kriteria Pengujian dalam mengetahui kesimpulan pengujian parsial (uji – t):

- a. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ dan $0.05 >$ nilai sig, maka Hipotesis diterima
- b. Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ dan $0.05 <$ nilai sig, maka Hipotesis ditolak

2. Uji Simultan (Uji-f)

Menurut Ghozali (2016:89) uji *statistik* F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Uji secara simultan (uji-F) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisis uji-f dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dan f_{tabel} . Sebelum membandingkan nilai f , harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*)- $n - (k+1)$ serta f_{tabel} dapat ditemukan dari rumus *Excel* yaitu agar " $FINV=(p,df1,df2)$ " dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0.05. dimana kriteria pengambilan keputusan yang di gunakan adalah sebagai berikut:

$H_3 : b_1 - b_2 \neq 0$ yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh Positif dan signifikan secara simultan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

$H_0 : b_1 - b_2 = 0$ yaitu jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

Berdasarkan penjelasan tersebut Kriteria Pengujian dalam mengetahui kesimpulan pengujian parsial (uji-t):

- a. Jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan $0.05 > \text{nilai sig}$, maka Hipotesis diterima
- b. Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan $0.05 < \text{nilai sig}$, maka Hipotesis ditolak

3.6. Definisi Operasional

Definisi Operasional yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia yang di jadikan variabel X_1 adalah kemampuan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab di bidang akuntansi. Dimana pengetahuan akuntansi dapat digunakan dari bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai bertujuan agar lebih efektif dan efeasien.

2. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi yang dijadikan variabel X_2 merupakan suatu pengolahan data dan pengolahan informasi yang digunakan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dimana sistem manajemen dan proses kerja secara elektrik dan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat serta memanfaatkan seperangkat alat (aplikasi) digunakan untuk membantu memproses informasi. Mengolah, menghasilkan, menyimpan, mencari kembali, transmisi.

3. Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

Nilai informasi pelaporan keuangan merupakan kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keyakinan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dalam pengambilan keputusan. Agar informasi dapat mendukung dalam mengambil keputusan dapat dipahami,

sehingga pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa harus mempunyai nilai informasi akuntansi yang bermanfaat: relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa berkedudukan di Jalan Poros Pallangga, tepatnya berada dalam Kompleks Terminal Cappa Bungaya, dengan kode pos 92161.

Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah mensyaratkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota untuk membentuk sebuah instansi tersendiri yang menangani masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasi.

Sehubungan dengan hal tersebut dibuat Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan diperkuat dengan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2016 Tentang tentang Tugas Pokok dan Fungsi.

4.1.1. Visi dan Misi Instansi

1. Visi

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, yaitu: “Terwujudnya Tenaga Kerja dan Transmigran Yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing.” Pernyataan visi di atas bermakna:

- a. Produktif bermakna bahwa tenaga kerja dan transmigran Kabupaten Gowa mempunyai produktivitas yang tinggi sehingga mampu meningkatkan produksi.
- b. Mandiri bermakna bahwa tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Gowa mampu bertindak sesuai keadaan tanpa meminta atau bergantung pada orang lain atau pemerintah.
- c. Berdaya saing bermakna bahwa tenaga kerja dan transmigran Kabupaten Gowa mampu bersaing di pasar kerja maupun menjadi wirausaha.

2. Misi

Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, sebagai berikut;

- a. Meningkatkan kualitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan kewirausahaan. Misi ini merupakan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk meningkatnya perluasan dan kesempatan kerja.
- b. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. Misi ini merupakan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk meningkatnya perlindungan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.
- c. Meningkatkan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi. Misi ini merupakan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak.

- d. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kapasitas dan profesionalisme aparatur. Misi ini merupakan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk meningkatkan mutu pelayanan publik dan administrasi perkantoran yang sangat dibutuhkan guna mendukung segala upaya pembangunan dan pengembangan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

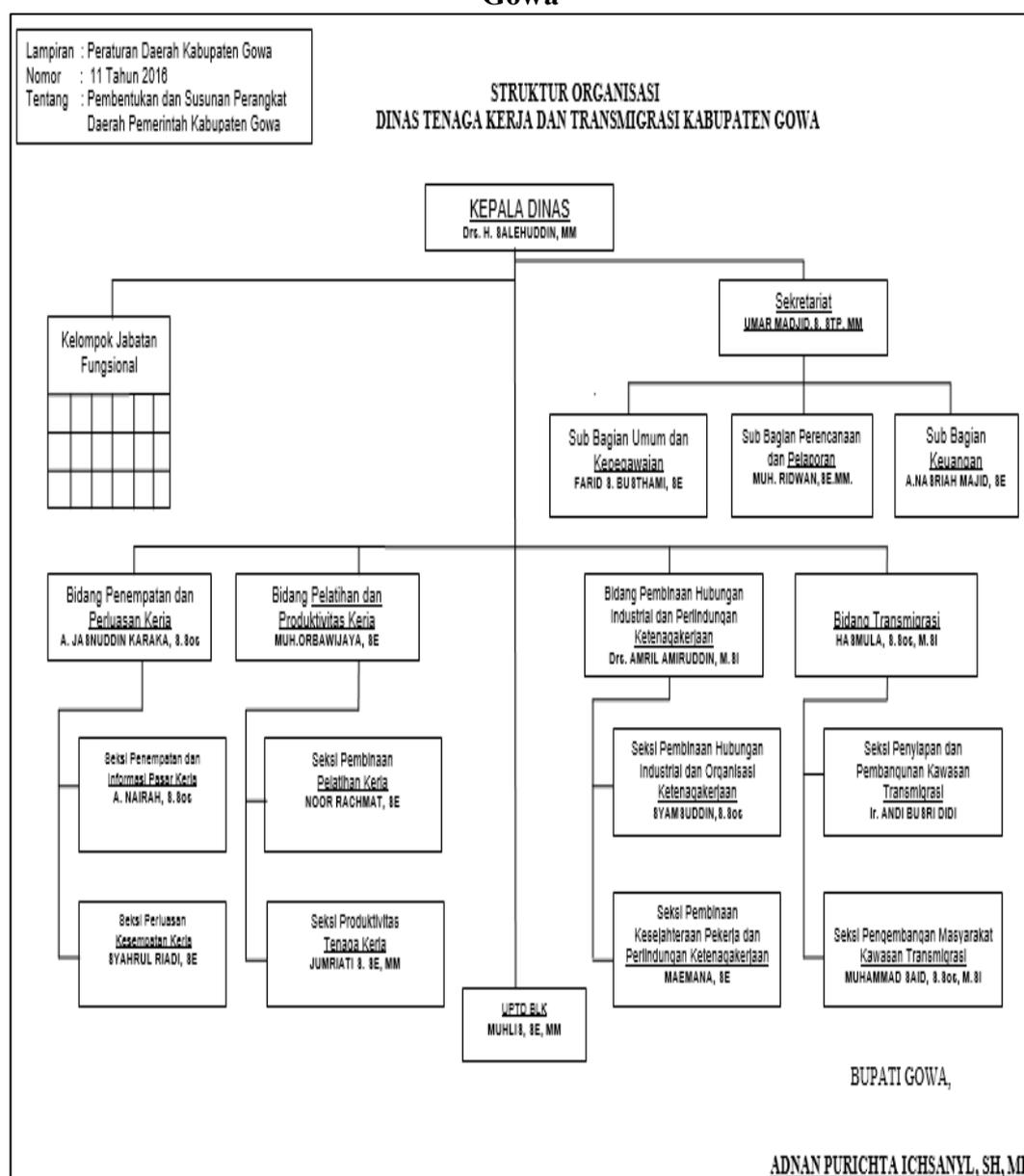
4.1.2. Program Unggulan

1. Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja.
2. Program peningkatan kesempatan kerja.
3. Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.
4. Program pengembangan kawasan transmigrasi

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dapat dijelaskan berdasarkan gambar dibawah yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa



Sumber: Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Gowa

Adapun uraian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

1. Kepala Dinas

- a. Pelaksanaan dan menelaah perangkat peraturan perundang-undangan dan Pemerintah dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- b. Penyusunan rencana strategis dinas dan program operasional kegiatan pembinaan dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi .
- c. Pelaksanaan pemulihan kesejahteraan sesuai harkat dan martabat manusia, sehingga setiap warga Negara terbebas dari tindakan kekerasan dan perlakuan yang salah.
- d. Pemberian arahan terhadap pelaksanaan kerja administrasi dinas yang meliputi kepegawaian, keuangan dan urusan umum.
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait atau lintas sektoral dan lembaga-lembaga swasta dalam rangka pembangunan kesejahteraan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- f. Pemberian bimbingan, pengarahan, pengawasan dan pengendalian serta petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas kepada bawahan.
- g. Pengevaluasian dan pembuatan laporan baik secara lisan maupun tulisan kepada atasan tentang pelaksanaan tugas dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
- h. Pelaksanaan penilaian terhadap bawahan mengenai pengisian daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3).
- i. Pemberian pertimbangan dan saran dibidang tugasnya kepada atasan.

j. Pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

2. Sekretaris

- a. Kelengkapan dokumen perumusan kerja dinas;
- b. Kelengkapan dokumen rencana program dan anggaran;
- c. Kelancaran kegiatan pembinaan kedisiplinan dan peningkatan kualitas;
- d. Kelancaran kegiatan pengarahan;
- e. Kelancaran kegiatan pendistribusian dan pemberian petunjuk;
- f. Kesiapan laporan pelaksanaan tugas pokok organisasi;
- g. Kelancaran kegiatan pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan;
- h. Kelancaran kegiatan pengkoordinasian;
- i. Kelancaran kegiatan urusan keuangan;
- j. Kelancaran kegiatan pengoordinasian;
- k. Kelancaran kegiatan pengoordinasian;
- l. Kesiapan laporan permasalahan-permasalahan;
- m. Kesiapan laporan penilaian prestasi kerja bawahan;
- n. Kesiapan laporan hasil pelaksanaan tugas;
- o. Kelancaran kegiatan tugas kedinasan lain;

3. Kepala Bidang

- a. Kelengkapan dokumen perumusan kebijakan teknis;
- b. Kesiapan laporan program dan kegiatan Transmigrasi;
- c. Kesiapan laporan kedisiplinan dan peningkatan kualitas ASN;
- d. Kelancaran kegiatan pengarahan kepala seksi;
- e. Kelancaran kegiatan pendistribusian dan petunjuk;

- f. Kelengkapan dokumen bahan petunjuk teknis;
 - g. Kelancaran kegiatan penerangan dan motivasi;
 - h. Kelancaran kegiatan pendataan animo calon transmigran;
 - i. Kelancaran kegiatan pendaftaran dan seleksi calon transmigran;
 - j. Kelancaran kegiatan kerjasama transmigrasi;
 - k. Kelancaran kegiatan koordinasi dengan instansi terkait;
 - l. Kelancaran kegiatan kerjasama dengan perangkat daerah terkait;
 - m. Kelancaran kegiatan monitoring dan evaluasi;
 - n. Kesiapan laporan pelaksanaan tugas;
 - o. Kelancaran kegiatan tugas kedinasan lainnya;
4. Kepala Seksi
- a. Kelengkapan dokumen perumusan kebijakan teknis;
 - b. Kesiapan laporan program dan kegiatan seksi;
 - c. Kelancaran kegiatan kedisiplinan dan peningkatan kualitas ASN;
 - d. Kelengkapan dokumen Produktivitas tenaga kerja;
 - e. Kelancaran kegiatan pengelolaan data produktivitas tenaga kerja;
 - f. Kelancaran kegiatan usaha usaha produktivitas tenaga kerja;
 - g. Kelancaran kegiatan penyusunan bahan koordinasi;
 - h. Kelancaran kegiatan penyusunan bahan telaahan staf;
 - i. Kesiapan laporan evaluasi kegiatan seksi produktivitas tenaga kerja;
 - j. Kelancaran kegiatan koordinasi dengan unit kerja terkait;
 - k. Kelengkapan dokumen naskah dinas;
 - l. Kelengkapan dokumen bahan dan rencana kebutuhan pelaksanaan tugas;

- m. Kelengkapan dokumen daftar usulan kegiatan, Tenaga kerja;
- n. Kelancaran kegiatan penyiapan proses administrasi;
- o. Kelancaran kegiatan pelatihan dan pengukuran produktifitas tenaga kerja;
- p. Kelengkapan dokumen bahan pembinaan dan penyuluhan;
- q. Kelancaran kegiatan penyusunan pengembangan sosialisasi;
- r. Kelengkapan dokumen naskah dinas;
- s. Kesiapan laporan prestasi kerja bawahan;
- t. Kelancaran kegiatan tugas kedinasan lain.

5. Kepala Sub Bagian

- a. Laporan kegiatan Sub Bagian keuangan;
- b. Kegiatan pengevaluasi pelaksanaan tugas;
- c. Kegiatan mengarahkan fungsional umum;
- d. Laporan pelaksanaan tugas;
- e. Laporan penilaian prestasi kerja bawahan;
- f. Laporan hasil pelaksanaan tugas;
- b. Kegiatan pengumpulan bahan;
- c. Kegiatan pengendalian perbendaharaan keuangan;
- d. Kegiatan penyusunan rancangan, mengoreksi, memaraf;
- e. Dokumen bahan, mengelola administrasi keuangan;
- f. Dokumen administrasi penatausahaan keuangan Dinas;
- g. Dokumen akuntansi pengeluaran dan penerimaan keuangan;
- h. Laporan keuangan;
- i. Laporan hasil pemeriksaan keuangan;

j. Kegiatan tugas kedinasan lain.

6. Kepala UPT

- a. Kesiapan laporan pelaksanaan tugas;
- b. Kelancaran kegiatan pendistribusian dan petunjuk pelaksanaan tugas;
- c. Kelancaran kegiatan memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas;
- d. Kelengkapan dokumen naskah dinas;
- e. Kelancaran kegiatan rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. Kelengkapan dokumen kebijakan program, keuangan, umum, perlengkapan, kepegawaian;
- g. Kelengkapan dokumen rumusan kebijakan teknis Latihan tenaga kerja;
- h. Kelancaran kegiatan latihan tenaga kerja;
- i. Kelancaran kegiatan pembinaan teknis Latihan tenaga kerja;
- j. Kelancaran kegiatan pembinaan pelatihan, bimbingan/konsultasi;
- k. Kelancaran kegiatan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi;
- l. Kelancaran kegiatan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah;
- m. Kesiapan laporan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara;
- n. Kesiapan laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala UPT;
- o. Kelancaran kegiatan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan.

7. Analis

- a. Kelengkapan dokumen program Kerja;
- b. Kelengkapan dokumen data perencanaan program;

- c. Kesiapan laporan program;
 - d. Kelengkapan dokumen program sebagai petunjuk kerja;
 - e. Kesiapan laporan inventarisasi penyusunan program kegiatan;
 - f. Kelengkapan dokumen data Kerja bagi tenaga kerja;
 - g. Kelancaran kegiatan program;
 - h. Kelengkapan dokumen data tenaga kerja;
 - i. Kelancaran kegiatan penyusunan program tenaga kerja
 - j. Kesiapan laporan pelaksanaan kegiatan kepada atasan.
 - k. Kelancaran kegiatan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.
8. Bendahara
- a. Kelengkapan dokumen penerimaan, pengeluaran dan pembukuan;
 - b. Kelengkapan dokumen pembukuan mutasi keuangan;
 - c. Kelengkapan dokumen surat-surat pertanggung jawaban;
 - d. Kesiapan laporan Keuangan;
 - e. Kelengkapan dokumen bukti persetujuan atasan;
 - f. Kelengkapan dokumen pajak;
 - g. Kelengkapan dokumen daftar gaji pegawai;
 - h. Kesiapan laporan pelaksanaan dan hasil kegiatan;
 - i. Kelancaran kegiatan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.
9. Operator
- a. Melaksanakan tugas Berkaitan dengan Aplikasi

- b. Melakukan Verifikasi dan Validasi Program kerja
- c. Menginputkan Data Program kerja
- d. Memeriksa Data Program kerja
- e. Pengisian Absensi Online
- f. Upload Data Program kerja

10. Penata Laporan

- a. Kelengkapan dokumen peraturan dan surat keputusan;
- b. Kesiapan laporan surat pertanggungjawaban dan bukti pengeluaran;
- c. Kelengkapan dokumen bukti penerimaan dan pengeluaran;
- d. Kelancaran kegiatan pencatatan tagihan atas utang dan piutang pihak ketiga;
- e. Kesiapan laporan keuangan;
- f. Kesiapan laporan pelaksanaan kegiatan;
- g. Kelancaran kegiatan kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

11. Pengadministrasi

- a. Kelancaran kegiatan pengadministrasian perencanaan dan program
- b. Kelancaran kegiatan urusan administrasi perencanaan dan program;
- c. Kelengkapan dokumen surat masuk;
- d. Kelengkapan dokumen surat keluar;
- e. Kelengkapan dokumen arsip surat, data perencanaan dan program;
- f. Kelengkapan dokumen administrasi penyusunan evaluasi dan laporan;
- g. Kelengkapan dokumen bahan koordinasi dengan unit kerja;
- h. Kesiapan laporan pelaksanaan kegiatan kepada atasan ;

- i. Kelancaran kegiatan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan.

12. Pengantar Kerja

- a. Kesiapan laporan petunjuk kerja;
- b. Kelengkapan dokumen data program kegiatan;
- c. Kelancaran kegiatan penyuluhan bagi tenaga kerja sebagai petunjuk kerja;
- d. Kelancaran kegiatan penyuluhan tenaga kerja;
- e. Kelancaran kegiatan pembinaan dan motivasi;
- f. Kesiapan laporan inventarisasi permasalahan;
- g. Kelancaran kegiatan penyusunan program penyuluhan tenaga kerja;
- h. Kesiapan laporan hasil pelaksanaan kegiatan;
- i. Kelancaran kegiatan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

13. Pengelola

- a. Laporan tugas dan petunjuk kerja;
- b. Kegiatan strategi Seksi;
- c. Dokumen bahan koordinasi dan data;
- d. Kegiatan koordinasi dengan Unit/ bagian lain;
- e. Laporan perencanaan kegiatan Seksi;
- f. Laporan hasil keuangan pelaksanaan tugas;
- g. Kegiatan tugas kedinasan sesuai dengan bidang tugasnya.

14. Penyusun Program

- a. Kelancaran penerimaan bahan penyusunan anggaran dan pelaporan;
- b. Keakuratan pengumpulan bahan penyusunan anggaran dan pelaporan;
- c. Keakuratan pengklasifikasian bahan penyusunan anggaran dan pelaporan;
- d. Keakuratan telaah bahan penyusunan anggaran dan pelaporan;
- e. Ketersediaan laporan pelaksanaan tugas;
- f. Kelancaran pelaksanaan tugas kedinasan lain.

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara langsung sebanyak 43 kuesioner, dengan tingkat pengembalian disajikan pada kuesioner Tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	43	43%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner tidak memenuhi kriteria	2	2%
Jumlah kuesioner yang digunakan	41	100%

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V23(2021)

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapatkan data identitas responden 43 kuesioner yang disebar dan 41 jumlah kuesioner yang akan

digunakan untuk mengolah data. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan responden. Pada analisis deksriptif, dijelaskan identitas reponden menurut keterangan yang telah diberikan pada kuesioner dalam mengetahui karakteristik dari responden yang telah menjawab permasalahan penelitian. Hal ini dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

4.2.1. Identitas Responden

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, Jabatan, Masa kerja dan pendidikan terakhir. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

4.2.1.1 Identitas Responden Menurut Umur

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Identitas Responden Menurut Umur

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentasi
1	dibawah 35 tahun	5	12,20%
2	35 – 40 tahun	6	14,63%
3	40 - 45 tahun	8	19,51%
4	45 - 50 tahun	4	9,76%
5	50 - 55 tahun	12	29,27%
6	diatas 55 tahun	6	14,63%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS V23 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan umur dibawah 35 tahun sebanyak 5 orang (12,20%%), umur 35 - 40 Tahun sebanyak 6 orang (14,63%%), umur 40 - 45 tahun sebanyak 8 orang (19,51%%), umur 45 - 50 tahun sebanyak 4 orang (9,76%%), umur 50 - 55 tahun sebanyak 12 orang (29,27%%), dan umur di atas > 55 Tahun sebanyak 6 orang (14,63%%). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka rata – rata responden yang menjawab kuesioner adalah yang berumur 50 – 55 tahun.

4.2.1.2 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4.4
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentasi
1	Laki - Laki	26	63,41%
2	Perempuan	15	36,59%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS V23(2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (63,41%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (36,59%). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka rata – rata responden yang menjawab kuesioner adalah yang berjenis kelamin Laki – Laki.

4.2.1.3 Identitas Responden Menurut Jabatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Jabatan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Identitas Responden Menurut Jabatan

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentasi
1	Analisis	2	4,88%
2	Bendahara	1	2,44%
3	Kepala Bidang	4	9,76%
4	Kepala Dinas	1	2,44%
5	Kepala Seksi	8	19,51%
6	Kepala Sub Bagian	4	9,76%
7	Kepala UPT	1	2,44%
8	Operator	5	12,20%
9	Penata Laporan	1	2,44%
10	Pengadministrasi	9	21,95%
11	Pengantar Kerja	1	2,44%
12	Pengelola	2	4,88%
13	Penyusun Program	1	2,44%
14	Sekretaris	1	2,44%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS V23(2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan Jabatan terbanyak adalah jabatan Pengadministrasi dengan jumlah 9 orang (21,95%) disusul oleh jabatan Kepala Seksi dengan jumlah 8 orang (19,51%). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka yang dominan menjawab kuesioner adalah responden dengan jabatan Pengadministrasi.

4.2.1.4 Identitas Responden Menurut Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Identitas Responden Menurut Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentasi
1	dibawah 5 tahun	1	2,44%
2	5 – 15 tahun	26	63,41%
3	15 - 25 tahun	2	4,88%
4	25 - 35 tahun	11	26,83%
6	diatas 35 tahun	1	2,44%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS V23(2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 1 orang (2,44%), masa kerja 5 - 15 Tahun sebanyak 26 orang (63,41%), masa kerja 15 - 25 tahun sebanyak 2 orang (4,88%), masa kerja 25 - 35 tahun sebanyak 11 orang (26,83%), dan masa kerja di atas > 35 Tahun sebanyak 1 orang (2,44%). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka rata – rata responden yang menjawab kuesioner adalah yang memiliki masa kerja 5 – 15 tahun.

4.2.1.5 Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMA/SMK	14	34,15%
2	S1	11	26,83%
3	S2	16	39,02%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS V23(2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan Pendidikan Terakhir SMA/SMK sebanyak 14 orang (34,15%), jumlah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 11 orang (26,83%), dan jumlah responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 16 orang (39,02%). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka rata – rata responden yang menjawab kuesioner adalah yang memiliki pendidikan terakhir S2.

4.2.2. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum tentang objek penelitian yang dijadikan sampel. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Statistik deskriptif difokuskan kepada nilai maximum, minimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi.

Tabel 4.8
Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>
Kapasitas Sumber Daya Manusia	41	2,60	5,00	4,0634	,62680
Pemanfaatan Teknologi Informasi	41	2,80	5,00	3,9024	,56942
Nilai Informasi Pelaporan Keuangan	41	2,60	4,80	3,9415	,54267
Valid N (listwise)	41				

Sumber : Data olahan SPSS 23(2021)

Dari hasil tersebut, dapat dijelaskan dari variable Kapasitas Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, dan Nilai informasi laporan keuangan dalam Statistik Deskriptif sebagai berikut:

1. Kapasitas sumber daya manusia, Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa Hasil Maksimum sebesar 5, nilai Minimum sebesar 2,60, dan nilai rata – rata 4,06 dengan standar deviasi sebesar 0,62680. Dari yang diketahui, mean telah lebih besar dari pada nilai Standar Deviasi yang dinyatakan nilai penyebaran data tidak berbeda jauh. Hal ini berarti mayoritas menjawab setuju terhadap potensi dari Kapasitas Sumber Daya Manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
2. Teknologi informasi, Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa Hasil Maksimum sebesar 5, nilai Minimum sebesar 2,80, dan nilai rata – rata 3,90 dengan standar deviasi sebesar 0,56942. Dari yang diketahui, mean telah lebih besar dari pada nilai Standar Deviasi yang dinyatakan nilai penyebaran data tidak berbeda jauh. Hal ini berarti mayoritas menjawab

setuju terhadap potensi dari Teknologi informasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

3. Nilai informasi laporan keuangan, Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa Hasil Maksimum sebesar 4,80, nilai Minimum sebesar 2,60, dan nilai rata – rata 3,94 dengan standar deviasi sebesar 0,54267. Dari yang diketahui, mean telah lebih besar dari pada nilai Standar Deviasi yang dinyatakan nilai penyebaran data tidak berbeda jauh. Hal ini berarti mayoritas menjawab setuju terhadap potensi dari Nilai informasi laporan keuangan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

4.2.2.1 Deskripsi variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Perhitungan Skor Independen (X_1)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk *variable* Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden terhadap Kapasitas Sumber Daya Manusia

ITEM		STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	N	TOTAL SKOR	Mean
1	F	0	4	5	18	14	41	165	4,02
	%	0,0	9,8	12,2	43,9	34,1			
2	F	0	1	3	19	18	41	177	4,32
	%	0,0	2,4	7,3	46,3	43,9			
3	F	0	11	8	11	11	41	145	3,54
	%	0,0	26,8	19,5	26,8	26,8			
4	F	0	1	5	23	12	41	169	4,12
	%	0,0	2,4	12,2	56,1	29,3			
5	F	0	1	3	19	18	41	177	4,32
	%	0,0	2,4	7,3	46,3	43,9			
Total Mean									4,06

Sumber: Data primer diolah SPSS V23(2021)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia yaitu mayoritas responden menjawab setuju dengan total *mean* 4,06. Dari tanggapan responden tentang Kapasitas Sumber Daya Manusia lebih memilih setuju pada pernyataan kedua dan kelima yang berarti bahwa mayoritas pegawai telah mendapatkan pelatihan minimal 1 tahun sekali untuk dapat menunjang kemampuan bekerja di bidang akuntansi dan mayoritas pegawai juga sudah berpengalaman di bidang akuntansi, sehingga dapat membantu pegawai mengurangi kesalahan dalam bekerja.

4.2.2.1 Deskripsi Variabel Teknologi Informasi dan Perhitungan Skor Independen (X_2)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk *variable* Teknologi Informasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden terhadap Teknologi Informasi

ITEM		STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	N	TOTAL SKOR	Mean
1	F	0	1	7	28	5	41	160	3,90
	%	0,0	2,4	17,1	68,3	12,2			
2	F	0	3	10	19	9	41	157	3,83
	%	0,0	7,3	24,4	46,3	22,0			
3	F	0	0	8	26	7	41	163	3,98
	%	0,0	0,0	19,5	63,4	17,1			
4	F	0	0	13	21	7	41	158	3,85
	%	0,0	0,0	31,7	51,2	17,1			
5	F	0	0	8	27	6	41	162	3,95
	%	0,0	0,0	19,5	65,9	14,6			
Total Mean									3,90

Sumber: Data primer diolah SPSS V23(2021)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Teknologi informasi yaitu mayoritas reponden menjawab setuju dengan total *mean* 3.90. Dari tanggapan responden tentang Teknologi informasi lebih memilih setuju pada pernyataan ketiga yang berarti bahwa mayoritas pegawai telah mampu membantu menyimpan data di program aplikasi berisi informasi yang bersifat rahasia.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Nilai Informasi Pelaporan Keuangan dan Perhitungan Skor Variabel Independen (Y)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk *variable* Nilai Informasi Pelaporan Keuangan. dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

ITEM		STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	N	TOTAL SKOR	Mean
1	F	0	2	8	21	10	41	162	3,95
	%	0,0	4,9	19,5	51,2	24,4			
2	F	0	0	6	26	9	41	167	4,07
	%	0,0	0,0	14,6	63,4	22,0			
3	F	0	0	11	20	10	41	163	3,98
	%	0,0	0,0	26,8	48,8	24,4			
4	F	0	3	8	22	8	41	158	3,85
	%	0,0	7,3	19,5	53,7	19,5			
5	F	0	1	7	30	3	41	158	3,85
	%	0,0	2,4	17,1	73,2	7,3			
Total Mean									3,94

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Nilai Informasi Pelaporan Keuangan yaitu mayoritas reponden

menjawab setuju dengan total *mean* 3.94. Dari tanggapan responden tentang Nilai Informasi Pelaporan Keuangan lebih memilih setuju pada pernyataan kedua yang berarti bahwa mayoritas menganggap Informasi dalam laporan keuangan dapat di andalkan untuk memprediksi masa yang akan datang.

4.3 Hasil Uji Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari *variable* yang diteliti. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r hitung $\geq r$ tabel (0,30). Jadi, korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30, maka butir dalam *instrument* tersebut dinyatakan tidak *valid*. Pada perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 23.0. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	Keterangan
Kapasitas sumber daya manusia (X ₁)	X _{1.1}	0,680	<i>Valid</i>
	X _{1.2}	0,816	<i>Valid</i>
	X _{1.3}	0,727	<i>Valid</i>
	X _{1.4}	0,664	<i>Valid</i>
	X _{1.5}	0,816	<i>Valid</i>
Teknologi informasi (X ₂)	X _{2.1}	0,872	<i>Valid</i>
	X _{2.2}	0,769	<i>Valid</i>
	X _{2.3}	0,911	<i>Valid</i>
	X _{2.4}	0,801	<i>Valid</i>
	X _{2.5}	0,894	<i>Valid</i>
Nilai Informasi Pelaporan Keuangan (Y)	Y.1	0,738	<i>Valid</i>
	Y.2	0,786	<i>Valid</i>
	Y.3	0,798	<i>Valid</i>
	Y.4	0,741	<i>Valid</i>
	Y.5	0,792	<i>Valid</i>

Sumber : Data olahan SPSS V23 (2021)

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir *instrument* variabel bebas (Kapasitas sumber daya manusia dan Teknologi informasi) dan variabel terikat (Nilai Informasi Pelaporan Keuangan) (Y) dinyatakan *valid* karena r hitung > 0,30. Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

4.3.2 Reliabilitas Data

Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (*Alpha Cronbach*) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas > nilai *Alpha Cronbach* (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha</i>	Keterangan
Kapabilitas sumber daya manusia (X1)	0,769	Reliabel
Teknologi informasi (X2)	0,890	Reliabel
Nilai Informasi Pelaporan Keuangan (Y)	0,817	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS V23 (2021)

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir *instrument* variabel bebas (Kapabilitas sumber daya manusia dan Teknologi informasi) dan variabel terikat (Nilai Informasi Pelaporan Keuangan) dinyatakan reliabel karena nilai Koefisien Alpha > 0,60. Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Adapun Uji Asumsi Klasik pada penelitian ini adalah:

4.4.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan melihat uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa data yang diuji berdistribusi normal, hasil uji Normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas (Uji-KS)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		41
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,38412777
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,084
	<i>Positive</i>	,084
	<i>Negative</i>	-,084
<i>Test Statistic</i>		,084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS V23 (2021)

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 yang mengartikan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variant residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Akibat dari adanya heteroskedastisitas pada hasil regresi, adalah *variant* tidak lagi minimum, pengujian dari koefisien regresi menjadi kurang kuat, koefisien penaksir menjadi bias dan kesimpulan yang diambil menjadi salah. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glesjer)
Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	,362
Kapasitas Sumber Daya Manusia	,077
Pemanfaatan Teknologi Informasi	,116

a. *Dependent Variable: abs_res_1*

Sumber : Data olahan SPSS V23 (2020)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia adalah $0,077 > 0,05$ dan variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah $0,116 > 0,05$. Artinya variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan data yang telah diuji telah memenuhi asumsi Heteroskedastisitas dalam pengujian asumsi klasik.

4.4.3. Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . Komitmenp peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Hasil Multikolinearitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 <i>(Constant)</i>		
Kapasitas Sumber Daya Manusia	,679	1,474
Pemanfaatan Teknologi Informasi	,679	1,474

a. *Dependent Variable*: Nilai Informasi Pelaporan Keuangan
Sumber: Data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai Tolerance dan VIF pada variabel Norma Subjektif dan Kontrol Perilaku memperoleh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 artinya tidak terjadi Multikolinearitas pada variabel tersebut. Pada uji Multikolinearitas, dikatakan memenuhi jika nilai nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi gejala Multikolinearitas. Dengan demikian disimpulkan bahwa data ini memenuhi uji Asumsi Klasik pada Uji Multikolinearitas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for *Windows versi 23.0*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,108	,474	
Kapasitas Sumber Daya Manusia	,438	,121	,506
Pemanfaatan Teknologi Informasi	,270	,133	,283

a. *Dependent Variable*: Nilai Informasi Pelaporan Keuangan
 Sumber : Data olahan SPSS V23 (2020)

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *Unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,108 + 0,438 X_1 + 0,270 X_2 + e$$

Model persamaan persamaan regresi *Unstandardized Coefficients*, nilai koefisiennya sebagai berikut:

1. Konstanta 1,108 berarti bahwa Nilai Informasi Pelaporan Keuangan akan tetap konstan sebesar 1,108 jika tidak ada pengaruh dari variable Kapasitas Sumber Daya Manusia (X_1), dan Teknologi informasi (X_2),
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,438 memberikan arti bahwa Kapasitas sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh positif terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kapasitas sumber daya manusia, maka terjadi peningkatan pada Nilai Informasi Pelaporan Keuangan begitupun sebaliknya jika Kapasitas Sumber Daya manusia tidak dilakukan.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,270 memberikan arti bahwa Teknologi informasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Nilai Informasi Pelaporan

Keuangan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Teknologi informasi maka akan terjadi peningkatan Nilai Informasi Pelaporan Keuangan begitupun sebaliknya jika Teknologi informasi tidak dilakukan.

4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 ^a	,499	,473	,39411

a. *Predictors:* (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kapasitas Sumber Daya Manusia
Sumber : Data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel diatas, Model *Summary* tersebut, diketahui *R Square* sebesar 0,499. Berdasarkan nilai *R Square* (R^2) ini dapat dikatakan bahwa sebesar 49,9% variasi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan yang dapat dijelaskan oleh Kapasitas sumber daya manusia dan Teknologi informasi sedangkan variasi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan yang tidak dapat dijelaskan oleh Kapasitas sumber daya manusia dan Teknologi informasi tetapi bisa dijelaskan oleh fakta – fakta lain yang tidak diamati oleh penelitian ini adalah sebesar 50,1% (100% - 49,9%).

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.7.1 Pengujian Parsial (Uji – t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Kapasitas sumber daya manusia Dan Teknologi informasi) terhadap variabel dependen (Nilai Informasi Pelaporan Keuangan). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Perhitungan Uji-t
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2,336	,025
Kapasitas Sumber Daya Manusia	3,633	,001
Pemanfaatan Teknologi Informasi	2,030	,049

a. *Dependent Variable:* Nilai Informasi Pelaporan Keuangan
Sumber : Data olahan SPSS V23 (2020)

Pengujian dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,024 dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan Tabel diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kapasitas sumber daya manusia terhadap Nilai Informasi Pelaporan

Keuangan

Pernyataan Hipotesis Pertama

H_1 : Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

H_0 : Kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

Berdasarkan Tabel diatas untuk Kapasitas Sumber Daya Manusia (X_1) dengan Nilai t_{hitung} (3,633) > t_{tabel} (2,024) serta nilai signifikannya (0,001) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

2. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

Pernyataan Hipotesis Kedua

H_2 : Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

H_0 : Teknologi Informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

Berdasarkan Tabel diatas, untuk Teknologi Informasi (X_2) dengan Nilai t_{hitung} (2,030) > t_{tabel} (2,024) serta nilai signifikannya (0,049) < (0,05) terbukti bahwa variabel Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.

4.7.2 Hasil Uji Simultan (uji-f)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

serempak terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji-f ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Hasil Perhitungan Uji-f
ANOVA^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	5,877	2	2,939	18,920	,000 ^b
	Residual	5,902	38	,155		
	Total	11,780	40			

a. *Dependent Variable*: Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

b. *Predictors: (Constant)*, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kapasitas Sumber Daya Manusia

Sumber : Data olahan SPSS V23 (2020)

Pernyataan Hipotesis ketiga

H3 : Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

H0 : Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara Bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai f_{hitung} sebesar $18,920 > f_{tabel}$ sebesar $3,245$ dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $(0.000) < (0,05)$ maka pada tingkat kekeliruan 5% dapat dikatakan hipotesis ketiga diterima yang berarti Kapasitas sumber daya manusia dan Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Kapasitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan. Kapasitas Sumber Daya Manusia (X_1) dengan Nilai t_{hitung} (3,633) > t_{tabel} (2,024) serta nilai signifikannya (0,001) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat diketahui bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan. Laporan keuangan dihasilkan oleh bidang atau disiplin ilmu akuntansi, untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas di butuhkan sumber daya manusia yang memahami dan kompeten dalam akuntansi. Kualitas laporan keuangan akan meningkat apabila di dukung oleh aparatur pemerintah yang memahami akuntansi. karena untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, maka kualitas pegawai yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan harus mengerti dan memahami bagaimana proses dan pelaksanaan akuntansi itu dijalankan dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku. Seseorang dikatakan paham terhadap akuntansi adalah mengerti dan pahami bagaimana proses akuntansi itu dilakukan sampai menjadi suatu laporan keuangan dengan berpedoman pada prinsip dan standar penyusunan laporan

keuangan yang diterapkan dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

Tanggapan responden terhadap variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia yaitu mayoritas reponden menjawab setuju dengan total *mean* 4,06. Dari tanggapan responden tentang Kapasitas Sumber Daya Manusia lebih memilih setuju pada pernyataan kedua dan kelima yang berarti bahwa mayoritas pegawai telah mendapatkan pelatihan minimal 1 tahun sekali untuk dapat menunjang kemampuan bekerja di bidang akuntansi dan mayoritas pegawai juga sudah berpengalaman di bidang akuntansi serta memiliki pendidikan yang sesuai dengan peran dan fungsi akuntansi dalam pengelolaan keuangan, sehingga dapat membantu pegawai mengurangi kesalahan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pada tanggapan responden terhadap variabel Nilai Informasi Pelaporan Keuangan yaitu mayoritas reponden menjawab setuju dengan total *mean* 3.94. Dari tanggapan responden tentang Nilai Informasi Pelaporan Keuangan lebih memilih setuju pada pernyataan kedua yang berarti bahwa mayoritas menganggap Informasi dalam laporan keuangan dapat di andalkan untuk memprediksi masa yang akan datang. Sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan sistem akan dituntut untuk memiliki keahlian akuntansi yang cukup memadai atau paling tidak memiliki kemauan untuk terus belajar dan menambah keahlian dibidang akuntansi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Suwarjono (2013:89) yang mengatakan bahwa kemampuan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menghasilkan informasi yang andal. Keterandalan merupakan kemampuan informasi untuk memberi keyakinan bahwa informasi tersebut benar

atau *valid*, sedangkan ketepatanwaktuan merupakan tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat informasi dibutuhkan sebelum informasi itu kehilangan kekuatan untuk mempengaruhi keputusan. Untuk sistem akuntansi sebagai suatu sistem informasi kebutuhan manusia untuk menjalankan sistem yang ada, untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, maka kapasitas sumber daya manusia yang dilaksanakan sistem akuntansi sangatlah penting.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati (2017:6) dan Mulyadita (2020:7) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan. Artinya, apabila Kapasitas sumber daya manusia meningkat maka Nilai Informasi Pelaporan Keuangan dapat meningkat dengan dampak yang besar.

4.8.2 Teknologi Informasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi (X_2) dengan Nilai $t_{hitung} (2,030) > t_{tabel} (2,024)$ serta nilai signifikannya $(0,049) < (0,05)$ terbukti bahwa variabel Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden terhadap variabel Teknologi Informasi yaitu mayoritas reponden menjawab setuju dengan total *mean* 3.90. Pemanfaatan teknologi meliputi teknologi komputer, *internet* dan

teknologi komunikasi dalam dalam pengelolaan keuangan daerah akan meningkatkan pemrosesan transaksi dan data lainnya. Keakuratan dalam perhitungan serta penyiapan laporan data output lainnya. Dari tanggapan responden tentang Teknologi Informasi lebih memilih setuju pada pernyataan ketiga yang berarti bahwa mayoritas pegawai telah mampu membantu menyimpan data di program aplikasi berisi informasi yang bersifat rahasia serta mayoritas pegawai dapat melakukan Proses input dan output pengelolaan data yang diterapkan dapat dilakukan dengan mudah dan menggunakan Komputer dalam membantu menghasilkan informasi dalam tepat waktu. Hal ini menyebabkan pada tanggapan responden terhadap variabel Nilai Informasi Pelaporan Keuangan yaitu mayoritas reponden menjawab setuju dengan total *mean* 3.94. Dari tanggapan responden tentang Nilai Informasi Pelaporan Keuangan lebih memilih setuju pada pernyataan kedua yang berarti bahwa mayoritas menganggap Informasi dalam laporan keuangan dapat di andalkan untuk memprediksi masa yang akan datang. Hal ini berarti apabila Teknologi Informasi meningkat karena pegawai telah mampu membantu menyimpan data di program aplikasi berisi informasi yang bersifat rahasia serta mayoritas pegawai dapat melakukan Proses input dan output pengelolaan data yang diterapkan dapat dilakukan dengan mudah dan menggunakan komputer dalam membantu menghasilkan informasi dalam tepat waktu maka dapat meningkatkan Nilai Informasi Pelaporan Keuangan dalam hal Informasi dalam laporan keuangan dapat di andalkan untuk memprediksi masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutarman (2012:3) yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu Mengolah, Menghasilkan, Menyimpan, Mencari kembali dan Transmisi. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan pengelola keuangan daerah dan menyalurkan informasi keuangan daerah kepada pelayanan publik. Kewajiban pemanfaatan teknologi informasi oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah diatur dalam Peraturan No. 56 Tahun 2005 tentang sistem Informasi Keuangan Daerah yang merupakan pengganti dari PP No. 11 Tahun 2001 tentang Informasi Keuangan Daerah Wati (2017:3).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati (2017:6) dan Mulyadita (2020:7) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan. Artinya, apabila Teknologi Informasi meningkat maka Nilai Informasi Pelaporan Keuangan dapat meningkat dengan dampak yang besar.

4.8.3 Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan. Berdasarkan pengujian simultan (uji – F) menunjukkan bahwa dari nilai f_{hitung} sebesar 18,920 > f_{tabel} sebesar 3,245 dengan

nilai signifikansi (sig) sebesar $(0.000) < (0,05)$ maka pada tingkat kekeliruan 5% dapat dikatakan hipotesis ketiga diterima yang berarti Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden tentang Kapasitas Sumber Daya Manusia yang telah dibuktikan bahwa mayoritas pegawai telah mendapatkan pelatihan minimal 1 tahun sekali untuk dapat menunjang kemampuan bekerja di bidang akuntansi dan mayoritas pegawai juga sudah berpengalaman di bidang akuntansi, untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas di butuhkan Sumber Daya Manusia yang memahami dan kompeten dalam akuntansi sehingga dapat membantu pegawai mengurangi kesalahan dalam bekerja serta pada tanggapan responden tentang Teknologi Informasi yang telah dibuktikan bahwa mayoritas pegawai telah mampu membantu menyimpan data di program aplikasi berisi informasi yang bersifat rahasia. Hal ini menyebabkan pada tanggapan responden tentang Nilai Informasi Pelaporan Keuangan yang telah dibuktikan bahwa mayoritas menganggap Informasi dalam laporan keuangan dapat di andalkan untuk memprediksi masa yang akan datang. Hal ini berarti apabila Kapasitas Sumber Daya Manusia meningkat karena pegawai telah mendapatkan pelatihan minimal 1 tahun sekali untuk dapat menunjang kemampuan bekerja di bidang akuntansi dan mayoritas pegawai juga sudah berpengalaman di bidang akuntansi, sehingga dapat membantu pegawai mengurangi kesalahan dalam bekerja serta Teknologi Informasi meningkat karena pegawai telah mampu membantu menyimpan data di program aplikasi berisi

informasi yang bersifat rahasia maka dapat meningkatkan Nilai Informasi Pelaporan Keuangan dalam hal Informasi dalam laporan keuangan dapat di andalakan untuk memprediksi masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati (2017:6) dalam penelitiannya membuktikan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan serta menurut Mulyadita (2020:7) dalam penelitiannya membuktikan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa penerapan Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi yang menjadi salah satu faktor penentu Nilai Informasi Pelaporan Keuangan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dapat disimpulkan sebagai berikut, yaitu:

1. Kualitas laporan keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa akan meningkat apabila didukung oleh aparatur pemerintah yang memahami akuntansi pemerintahan itu sendiri. karena untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, maka kualitas pegawai yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan harus mengerti dan memahami bagaimana proses dan pelaksanaan akuntansi itu dijalankan dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku.
2. Pemanfaatan teknologi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa meliputi teknologi komputer, *internet* dan teknologi komunikasi dalam pengelolaan keuangan daerah akan meningkatkan pemrosesan transaksi dan data lainnya. Keakuratan dalam perhitungan serta penyiapan laporan data output lainnya Hal ini berarti apabila Teknologi Informasi meningkat karena pegawai telah mampu memanfaatkan teknologi dapat meningkatkan Nilai Informasi Pelaporan Keuangan dalam hal membandingkan laporan keuangan dengan laporan keuangan pada periode sebelumnya.
3. Apabila Kapasitas Sumber Daya Manusia memahami akuntansi dan Teknologi Informasi di manfaatkan dengan baik maka Nilai Informasi

Pelaporan Keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan
2. Dalam penelitian ini selanjutnya bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, sebaiknya instansi harus mampu memperhatikan para pegawainya dengan meningkatkan pendekatan kekeluargaan yang bertujuan untuk memengaruhi para pegawai dalam Nilai Informasi Pelaporan Keuangan. Dalam mengetahui Nilai Informasi Pelaporan Keuangan dapat diketahui melalui Kapasitas Sumber Daya Manusia yang ditinjau dari segi pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai, bertujuan agar lebih efektif dan efisien. Dalam melihat teknologi informasi dapat ditekankan dalam hal cakupan mengolah, menghasilkan, menyimpan, mencari kembali, dan transmisi..
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat melihat bagaimana Nilai Informasi Pelaporan Keuangan dari segi relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimbudiono, R. S., dan Suhartini, Dwi. 2014. *Environmental Awareness and The Role of Public Accounting Professional Bodies in Indonesia: A Brief Reflection*. Issues In Social And Environmental Accounting. Vol. 8, No. 1. Pp. 48-63. <https://doi.org/10.22164/isea.v8i1.89>
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gelora Aksara. Pratama.
- Basnawi. 2017. *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Melalui Clinic Center Oleh Unit Pelaksana Teknislaboratorium*. Kebijakan Dan Manajemen Publik, 1(3), 1–9. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/67781>
- Delanno, G. Franklin. 2013. *Pengaruh Kapasitas SDM, Pemanfaatan TI dan Pengawasan Keuangan Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah*. *Jurnal WRA*. Vol 1, No 1, hal 21-41.
- Dewi, N. W. L., dan Rini, I. G. A. I. S. 2018. *Pengaruh Pengawasan Keuangan, Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/kr.10.1.713.63-69>
- Ghozali, Imam. 2016. *Statistik Non-Parametrik: Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD002812>
- Griffin, Ricky, dan Moorhead, Gregory. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (Eleventh E)*. South Western: Cengage Learning.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara
- Hutapea, P., dan Nuriana, T. 2012. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis*. In Gramedia Pustaka Utama.
- Jogiyanto. 2017. *Konsep Dasar Sistem Informasi*. Konsep Dasar Sistem Informasi.
- Kuncoro, Mudrajat. 2015. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu. Manajemen: YKPN.

- Mulyadita, R., Ratnawati, V., Silfi, A., Kuantan Singingi, I., dan Kuantan, T. 2020. *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi, Pengelolaan Aset terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada OPD Kabupaten Rokan Hilir)*. *Jurnal Ekonomi*, 27(1), 82–91. <https://doi.org/10.31258/JE.27.1.P.82-91>
- Ngafifi, M. 2014. *Kemajuan Teknologi Dan Pola Hidup Manusia Dalam Perspektif Sosial Budaya*. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 2(1). <https://doi.org/10.21831/jppfa.v2i1.2616>
- Nordiawan, D. 2012. *Akuntansi Pemerintahan (Edisi kedua)*. Salemba Empat.
- O'Brien, James, dan Marakas, G. M. 2010. *Introduction to information systems*. McGraw-Hill Companies, Inc.,
- Riang Agustin, P. S., Cahyono, D., dan Aulin, G. 2020. *Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan*. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 116–122. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Sawyer, B. K. W. dan S. C. 2012. *Using Information Technology : Pengenalan Praktis Dunia Komputer dan Komunikasi*. In Penerjemah: Nur Wijayaning Rahayu dan Th. Arie Prabawati). Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In Ke-26.
- Sutarman. 2012. *Pengantar Teknologi Informasi*. System.
- Suwardjono. 2013. *Teori Akuntansi Perekayasaan Pelaporan Keuangan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPF. In 2020.
- Wahyono, T. 2014. *Sistem Informasi (Konsep Dasar, Analisis Desain dan Implementasi)*. In Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Warsita. 2012. *Teknologi Pembelajaran: Landasan dan Aplikasinya (edisi 2)*. Rineka.
- Wati, C. H. S. 2017. *Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pada Pemerintah*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 8(1), 65–80. <https://doi.org/10.35724/jies.v8i1.597>
- Wilkinson, S., dan Leifer, D. 2012. *Human resource management. In Workplace Strategies and Facilities Management*. London: Routledge.

- Yosefrinaldi. 2017. *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Studi Empiris pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah)*. Jurnal Akuntansi, 1(1), 1–24. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/66/54>
- Zuliarti. 2012. *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah : Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kudus*. Jurnal ekonomi. Vol 1. No 1. Hal 1-12.

LAMPIRAN

Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Nilai Informasi Pelaporan
Keuangan Pada Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

LAMPIRAN 1

SURAT BALASAN



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jalan Poros Pallangga-Kompleks Terminal Cappa Bungayya – Pallangga (92161)

Pallangga, 2 Maret 2021

K e p a d a

Nomor : 560/ *ls* / Disnakertrans/III/2021 Yth. Ketua/ Kepala Sekolah Tinggi Ilmu
 Lamp. : - Ekonomi Nobel Makassar
 Perihal : Konfirmasi Izin KKL di-
 An. Rani Rahayu Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal , Nomor : 503/092/DPM-ptsp/penelitian
 /01/202 Perihal Konfirmasi Izin KKL :

Nama : RANI RAHAYU
 Tempat /Tanggal Lahir : Nunukan, 01 Juli 1999
 Nomor Pokok : 20172222185
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Program Studi : Akuntansi
 Pekerjaan Lembaga : Mahasiswa S1
 Alamat : Desa Sopa Kecamatan Kindang Kab. Bulukumba
 Judul Skripsi/Tesis : "PENGARUH KAPASITAS SDM DAN PEMANFAATAN
 TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP NILAI
 INFORMASI PELAPORAN KEUANGAN PADA DINAS
 TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. GOWA."

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut Namanya di atas
 dapat kami terima untuk melaksanakan KKL di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 terhitung Tanggal 27 Januari 2021 s/d 3 Februari 2021.

Demikian Surat ini dibuat, atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan
 terima kasih.

Kepala Dinas,



Drs. H. SALEHUDDIN, MM.
 Nip. 19670516 198611 1 001

LAMPIRAN 2**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Responden

Di

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Rani Rahayu

Nim : 2017222185

Program Studi : Strata 1 Akuntansi

Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar

Dalam rangka menyelesaikan skripsi berjudul **“Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa”** maka diperlukan data penelitian sesuai dengan judul tersebut.

Peneliti menyadari sepenuhnya, kuesioner ini sedikit menyita waktu Bapak/Ibu. Dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin dan semata-mata hanya diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini.

Atas perhatian serta kerjasama Bapak/Ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Hormat saya
Peneliti

Rani Rahayu

ANGKET KUESIONER

NO :

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden*)		
Umur		
Jenis Kelamin	Laki-Laki	Perempuan
Jabatan		
Masa kerja		
Pendidikan terakhir		

*)Boleh tidak diisi

PETUNJUK PENGISIAN KUESI ONER

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Gowa. Mohon Bapak/Ibu diberi tanda centang (√) pada kontak jawaban yang dianggap tepat.

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

1. Kapasitas Sumber Daya Manusia (X_1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki pendidikan yang sesuai dengan peran dan fungsi akuntansi dalam pengelolaan keuangan					
2	Saya telah mendapatkan pelatihan minimal 1 tahun sekali untuk dapat menunjang kemampuan bekerja di bidang akuntansi					
3	Saya memahami materi pelatihan akuntansi yang diberikan					
4	Saya memiliki pengalaman untuk menjalankan tugas di bidang akuntansi					
5	Saya sudah berpengalaman di bidang akuntansi, sehingga dapat membantu saya mengurangi kesalahan dalam bekerja					

sumber (Delanno, 2013:3)

2. Pemanfaatan Teknologi Informasi (x₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Proses <i>input</i> dan <i>output</i> pengelolaan data yang diterapkan dapat dilakukan dengan mudah.					
2	Komputer yang digunakan dapat membantu dalam menghasilkan informasi tepat waktu					
3	Membantu menyimpan data di program aplikasi berisi informasi yang bersifat rahasia.					
4	Mencari kembali data transaksi keuangan menggunakan <i>software</i> yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan					
5	Memudahkan pegawai menggunakan sistem transmisi elektronik dari satu komputer ke komputer lain					

Sumber (Sutarman, 2012:8)

3. Nilai Informasi Pelaporan Keuangan (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Informasi dalam laporan keuangan relevan dalam mengoreksi aktivitas keuangan					
2	Informasi dalam laporan keuangan dapat diandalkan untuk memprediksi masa yang akan datang					
3	Informasi dalam laporan keuangan dapat dibandingkan dengan laporan keuangan pada periode sebelumnya					
4	Informasi dalam laporan keuangan mudah dipahami dengan jelas					
5	Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami					

Sumber (Dewi dan Rini, 2018:3)

LAMPIRAN 3

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia		Jabatan	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	
	Kategori	Tahun	Kategori	Kategori	Kategori	Tahun	Kategori
1	Laki - Laki	54	50-55 tahun	Kepala Dinas	S2	35	25-35 tahun
2	Laki - Laki	46	45-50 tahun	Sekretaris	S2	26	25-35 tahun
3	Laki - Laki	48	45-50 tahun	Kepala Bidang	S2	28	25-35 tahun
4	Laki - Laki	58	diatas 55 tahun	Kepala Bidang	S1	36	diatas 35 tahun
5	Laki - Laki	54	50-55 tahun	Kepala Bidang	S1	29	25-35 tahun
6	Wanita	44	40-45 tahun	Kepala Bidang	S2	14	5-15 tahun
7	Laki - Laki	58	diatas 55 tahun	Pengantar Kerja	S2	25	25-35 tahun
8	Laki - Laki	53	50-55 tahun	Kepala Seksi	S2	28	25-35 tahun
9	Laki - Laki	50	50-55 tahun	Kepala UPT	S2	19	15-25 tahun
10	Laki - Laki	58	diatas 55 tahun	Kepala Seksi	S2	32	25-35 tahun
11	Wanita	54	50-55 tahun	Kepala Seksi	S1	35	25-35 tahun
12	Wanita	55	diatas 55 tahun	Kepala Sub Bagian	S1	28	25-35 tahun
13	Laki - Laki	51	50-55 tahun	Kepala Seksi	S1	16	15-25 tahun
14	Wanita	43	40-45 tahun	Kepala Seksi	S2	14	5-15 tahun
15	Laki - Laki	42	40-45 tahun	Kepala Seksi	S1	13	5-15 tahun
16	Laki - Laki	44	40-45 tahun	Kepala Sub Bagian	S1	12	5-15 tahun
17	Laki - Laki	44	40-45 tahun	Kepala Sub Bagian	S2	12	5-15 tahun
18	Laki - Laki	55	diatas 55 tahun	Kepala Seksi	S1	7	5-15 tahun
19	Wanita	43	40-45 tahun	Kepala Sub Bagian	S1	13	5-15 tahun
20	Wanita	43	40-45	Kepala	S1	14	5-15

			tahun	Seksi			tahun
21	Wanita	51	50-55 tahun	Analisis	S1	30	25-35 tahun
22	Wanita	49	45-50 tahun	Analisis	S1	14	5-15 tahun
23	Wanita	41	40-45 tahun	Penata Laporan	S1	13	5-15 tahun
24	Laki - Laki	54	50-55 tahun	Penyusun Program	S2	9	5-15 tahun
25	Laki - Laki	50	50-55 tahun	Pengadmini strasi	SMA/SMK	7	5-15 tahun
26	Laki - Laki	38	35-40 tahun	Pengadmini strasi	SMA/SMK	7	5-15 tahun
27	Laki - Laki	58	diatas 55 tahun	Pengadmini strasi	SMA/SMK	35	25-35 tahun
28	Laki - Laki	53	50-55 tahun	Pengadmini strasi	SMA/SMK	14	5-15 tahun
29	Wanita	51	50-55 tahun	Pengadmini strasi	SMA/SMK	12	5-15 tahun
30	Wanita	45	45-50 tahun	Pengadmini strasi	SMA/SMK	11	5-15 tahun
31	Wanita	35	35-40 tahun	Bendahara	SMA/SMK	11	5-15 tahun
32	Laki - Laki	39	35-40 tahun	Pengadmini strasi	SMA/SMK	13	5-15 tahun
33	Laki - Laki	38	35-40 tahun	Pengadmini strasi	SMA/SMK	12	5-15 tahun
34	Laki - Laki	37	35-40 tahun	pengelola	SMA/SMK	12	5-15 tahun
35	Laki - Laki	50	50-55 tahun	Pengadmini strasi	SMA/SMK	12	5-15 tahun
36	Laki - Laki	38	35-40 tahun	Pengelola	SMA/SMK	7	5-15 tahun
37	Wanita	32	dibawah 35 tahun	Operator	S1	6	5-15 tahun
38	Laki - Laki	31	dibawah 35 tahun	Operator	SMA/SMK	6	5-15 tahun
39	Laki - Laki	33	dibawah 35 tahun	Operator	SMA/SMK	7	5-15 tahun
40	Wanita	32	dibawah 35 tahun	Operator	S1	5	5-15 tahun
41	Wanita	34	dibawah 35 tahun	Operator	S1	4	dibawah 5 tahun

LAMPIRAN 4

**TABULASI DATA RESPONDEN
VARIABEL X1**

No. Responden	Kapasitas Sumber Daya Manusia					MEAN
	X11	X12	X13	X14	X15	X1
1	5	5	5	5	5	5,00
2	5	5	5	5	5	5,00
3	5	5	2	5	5	4,40
4	4	4	2	4	4	3,60
5	5	5	5	5	5	5,00
6	2	4	4	4	4	3,60
7	3	3	2	3	3	2,80
8	4	4	2	4	4	3,60
9	5	5	2	3	5	4,00
10	5	5	5	5	5	5,00
11	4	4	2	4	4	3,60
12	4	4	2	4	4	3,60
13	4	4	5	4	4	4,20
14	4	5	4	4	5	4,40
15	3	3	2	3	3	2,80
16	4	4	3	4	4	3,80
17	5	5	3	5	5	4,60
18	5	4	5	4	4	4,40
19	4	4	2	4	4	3,60
20	3	5	3	4	5	4,00
21	4	4	3	4	4	3,80
22	4	4	2	4	4	3,60
23	3	5	5	5	5	4,60
24	2	2	3	4	2	2,60
25	2	4	3	5	4	3,60
26	2	5	2	2	5	3,20
27	5	3	3	3	3	3,40
28	5	5	5	5	5	5,00
29	5	5	4	4	5	4,60
30	4	4	4	4	4	4,00
31	4	4	4	4	4	4,00
32	4	4	4	4	4	4,00
33	3	5	4	5	5	4,40
34	4	4	5	4	4	4,20
35	4	4	4	4	4	4,00
36	5	5	5	3	5	4,60
37	4	5	4	4	5	4,40
38	4	4	4	4	4	4,00
39	5	5	5	5	5	5,00
40	5	5	3	5	5	4,60
41	4	4	4	4	4	4,00

VARIABEL X2

No. Responden	Pemanfaatan Teknologi Informasi					MEAN
	X21	X22	X23	X24	X25	X2
1	3	3	3	3	3	3,00
2	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	3	4	3,80
5	5	5	5	5	5	5,00
6	4	4	4	3	4	3,80
7	2	3	3	3	3	2,80
8	4	2	4	4	4	3,60
9	4	4	3	4	3	3,60
10	4	5	5	5	5	4,80
11	3	3	4	3	4	3,40
12	4	2	4	4	4	3,60
13	4	4	4	4	4	4,00
14	4	4	4	5	4	4,20
15	3	3	3	3	3	3,00
16	4	4	4	3	4	3,80
17	4	5	4	4	4	4,20
18	4	4	4	4	4	4,00
19	4	4	3	4	3	3,60
20	4	4	4	4	4	4,00
21	5	5	5	4	4	4,60
22	4	4	4	4	4	4,00
23	4	4	4	4	4	4,00
24	3	3	4	3	4	3,40
25	4	2	4	4	4	3,60
26	3	3	3	3	3	3,00
27	4	4	4	3	4	3,80
28	5	4	5	5	5	4,80
29	4	5	5	5	5	4,80
30	4	3	4	4	4	3,80
31	4	4	4	3	4	3,80
32	4	4	4	4	4	4,00
33	4	3	4	4	4	3,80
34	4	4	4	4	4	4,00
35	4	4	4	4	4	4,00
36	5	5	5	4	5	4,80
37	4	5	4	4	4	4,20
38	4	4	4	4	4	4,00
39	5	5	5	5	5	5,00
40	4	5	4	4	4	4,20
41	4	4	4	5	4	4,20

VARIABEL Y

No. Responden	Nilai Informasi Pelaporan Keuangan					MEAN
	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y
1	4	4	3	4	3	3,60
2	5	5	5	5	4	4,80
3	5	4	4	4	4	4,20
4	4	4	4	2	4	3,60
5	4	4	5	5	5	4,60
6	3	4	3	3	4	3,40
7	2	3	3	3	2	2,60
8	4	4	4	4	4	4,00
9	4	4	4	4	4	4,00
10	5	4	4	5	4	4,40
11	4	4	4	2	3	3,40
12	4	4	4	4	4	4,00
13	4	5	4	4	4	4,20
14	5	4	5	4	4	4,40
15	3	3	3	4	3	3,20
16	2	4	4	4	4	3,60
17	4	4	4	4	4	4,00
18	4	4	5	5	4	4,40
19	3	4	4	4	4	3,80
20	4	4	4	3	4	3,80
21	4	4	5	5	4	4,40
22	4	4	4	4	4	4,00
23	4	5	4	4	4	4,20
24	3	3	3	3	3	3,00
25	4	3	3	3	4	3,40
26	3	3	3	2	3	2,80
27	3	4	4	3	4	3,60
28	5	5	4	4	5	4,60
29	3	5	5	5	4	4,40
30	5	5	4	4	4	4,40
31	5	4	3	4	4	4,00
32	4	4	5	4	4	4,20
33	3	3	3	3	3	3,00
34	4	5	5	4	4	4,40
35	4	4	4	5	4	4,20
36	5	5	5	4	5	4,80
37	4	4	3	4	4	3,80
38	4	4	4	3	4	3,80
39	4	4	3	4	3	3,60
40	5	5	4	4	4	4,40
41	5	4	5	5	4	4,60

LAMPIRAN 5

**HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF
VARIABEL X1**

Frequencies*Statistics*

	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
<i>N Valid</i>	41	41	41	41	41
<i>Missing</i>	0	0	0	0	0
Mean	1,37	3,73	7,12	1,93	2,63
Median	1,00	4,00	7,00	2,00	2,00
Mode	1	5	10	2	2
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	2	6	14	3	5
Sum	56	153	292	79	108

*Frequency Table***Jenis Kelamin**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki - Laki	26	63,4	63,4	63,4
	Perempuan	15	36,6	36,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Umur

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Dibawah umur 35 tahun	5	12,2	12,2	12,2
	35-40 tahun	6	14,6	14,6	26,8
	40-45 tahun	8	19,5	19,5	46,3
	45-50 tahun	4	9,8	9,8	56,1
	50-55 tahun	12	29,3	29,3	85,4
	dias 55 tahun	6	14,6	14,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Jabatan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Analisis	2	4,9	4,9	4,9
	Bendahara	1	2,4	2,4	7,3
	Kepala Bidang	4	9,8	9,8	17,1
	Kepala Dinas	1	2,4	2,4	19,5
	Kepala Seksi	8	19,5	19,5	39,0
	Kepala Sub Bagian	4	9,8	9,8	48,8
	Kepala UPT	1	2,4	2,4	51,2
	Operator	5	12,2	12,2	63,4
	Penata Laporan	1	2,4	2,4	65,9
	Pengadministrasi	9	22,0	22,0	87,8
	Pengantar Kerja	1	2,4	2,4	90,2
	pengelola	2	4,9	4,9	95,1
	Penyusun Program	1	2,4	2,4	97,6
	Sekretaris	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	SMA/SMK	14	34,1	34,1	34,1
	S1	16	39,0	39,0	73,2
	S2	11	26,8	26,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<i>Valid</i> dibawah 5 tahun	1	2,4	2,4	2,4
5-15 tahun	26	63,4	63,4	65,9
15-25 tahun	2	4,9	4,9	70,7
25-35 tahun	11	26,8	26,8	97,6
diatas 35 tahun	1	2,4	2,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Frequency Table**X11**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i> TS	4	9,8	9,8	9,8
N	5	12,2	12,2	22,0
S	18	43,9	43,9	65,9
SS	14	34,1	34,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X12

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i> TS	1	2,4	2,4	2,4
N	3	7,3	7,3	9,8
S	19	46,3	46,3	56,1
SS	18	43,9	43,9	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X13

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	TS	11	26,8	26,8	26,8
	N	8	19,5	19,5	46,3
	S	11	26,8	26,8	73,2
	SS	11	26,8	26,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

X14

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	TS	1	2,4	2,4	2,4
	N	5	12,2	12,2	14,6
	S	23	56,1	56,1	70,7
	SS	12	29,3	29,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

X15

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	TS	1	2,4	2,4	2,4
	N	3	7,3	7,3	9,8
	S	19	46,3	46,3	56,1
	SS	18	43,9	43,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Kapasitas Sumber Daya Manusia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	2,60	1	2,4	2,4	2,4
	2,80	2	4,9	4,9	7,3
	3,20	1	2,4	2,4	9,8
	3,40	1	2,4	2,4	12,2
	3,60	8	19,5	19,5	31,7
	3,80	2	4,9	4,9	36,6
	4,00	8	19,5	19,5	56,1
	4,20	2	4,9	4,9	61,0
	4,40	5	12,2	12,2	73,2
	4,60	5	12,2	12,2	85,4
	5,00	6	14,6	14,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Frequency Table

X21

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	TS	1	2,4	2,4	2,4
	N	7	17,1	17,1	19,5
	S	28	68,3	68,3	87,8
	SS	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

X22

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	TS	3	7,3	7,3	7,3
	N	10	24,4	24,4	31,7
	S	19	46,3	46,3	78,0
	SS	9	22,0	22,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

X23

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	N	8	19,5	19,5	19,5
	S	26	63,4	63,4	82,9
	SS	7	17,1	17,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

X24

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	N	13	31,7	31,7	31,7
	S	21	51,2	51,2	82,9
	SS	7	17,1	17,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

X25

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	N	8	19,5	19,5	19,5
	S	27	65,9	65,9	85,4
	SS	6	14,6	14,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Pemanfaatan Teknologi Informasi

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	2,80	1	2,4	2,4	2,4
	3,00	5	12,2	12,2	14,6
	3,40	2	4,9	4,9	19,5
	3,60	5	12,2	12,2	31,7
	3,80	7	17,1	17,1	48,8
	4,00	9	22,0	22,0	70,7
	4,20	5	12,2	12,2	82,9
	4,60	1	2,4	2,4	85,4
	4,80	4	9,8	9,8	95,1
	5,00	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Frequency Table

Y11

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	TS	2	4,9	4,9	4,9
	N	8	19,5	19,5	24,4
	S	21	51,2	51,2	75,6
	SS	10	24,4	24,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Y12

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	N	6	14,6	14,6	14,6
	S	26	63,4	63,4	78,0
	SS	9	22,0	22,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Y13

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	N	11	26,8	26,8	26,8
	S	20	48,8	48,8	75,6
	SS	10	24,4	24,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Y14

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	TS	3	7,3	7,3	7,3
	N	8	19,5	19,5	26,8
	S	22	53,7	53,7	80,5
	SS	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Y15

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	TS	1	2,4	2,4	2,4
	N	7	17,1	17,1	19,5
	S	30	73,2	73,2	92,7
	SS	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	2,60	1	2,4	2,4	2,4
	2,80	1	2,4	2,4	4,9
	3,00	2	4,9	4,9	9,8
	3,20	1	2,4	2,4	12,2
	3,40	3	7,3	7,3	19,5
	3,60	5	12,2	12,2	31,7
	3,80	4	9,8	9,8	41,5
	4,00	6	14,6	14,6	56,1
	4,20	5	12,2	12,2	68,3
	4,40	8	19,5	19,5	87,8
	4,60	3	7,3	7,3	95,1
	4,80	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Sum</i>	<i>Mean</i>		<i>Std. Deviation</i>	<i>Variance</i>
	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>
Kapasitas Sumber Daya Manusia Pemanfaatan Teknologi Informasi	41	2,40	2,60	5,00	166,60	4,0634	,09789	,62680	,393
Nilai Informasi Pelaporan Keuangan	41	2,20	2,80	5,00	160,00	3,9024	,08893	,56942	,324
Valid N (listwise)	41	2,20	2,60	4,80	161,60	3,9415	,08475	,54267	,294

LAMPIRAN 6

UJI VALIDIDASI DAN RELIABILITAS
Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X11	55,51	46,856	,611	,898
X12	55,22	49,126	,583	,898
X13	56,00	44,800	,603	,901
X14	55,41	50,549	,443	,903
X15	55,22	49,126	,583	,898
X21	55,63	49,088	,694	,895
X22	55,71	47,812	,586	,899
X23	55,56	49,752	,629	,897
X24	55,68	48,372	,697	,895
X25	55,59	49,949	,631	,898
Y11	55,59	48,549	,567	,899
Y12	55,46	49,505	,664	,896
Y13	55,56	49,502	,543	,900
Y14	55,68	48,122	,591	,898
Y15	55,68	49,772	,675	,897

*Correlations x1**Correlations*

		X11	X12	X13	X14	X15	Kapasitas Sumber Daya Manusia
X11	Pearson Correlation	1	,432**	,309*	,295	,432**	,680**
	Sig. (2- tailed)		,005	,049	,061	,005	,000
	N	41	41	41	41	41	41
X12	Pearson Correlation	,432**	1	,357*	,408**	1,000**	,816**
	Sig. (2- tailed)	,005		,022	,008	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41

X13	Pearson Correlation	,309*	,357*	1	,431**	,357*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,049	,022		,005	,022	,000
	N	41	41	41	41	41	41
X14	Pearson Correlation	,295	,408**	,431**	1	,408**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,061	,008	,005		,008	,000
	N	41	41	41	41	41	41
X15	Pearson Correlation	,432**	1,000**	,357*	,408**	1	,816**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,022	,008		,000
	N	41	41	41	41	41	41
Kapasitas Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	,680**	,816**	,727**	,664**	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Correlations x2

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	Pemanfaatan Teknologi Informasi
X21	Pearson Correlation	1	,571**	,778**	,661**	,733**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
X22	Pearson Correlation	,571**	1	,560**	,460**	,524**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41

X23	Pearson Correlation	,778**	,560**	1	,641**	,967**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
X24	Pearson Correlation	,661**	,460**	,641**	1	,657**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
X25	Pearson Correlation	,733**	,524**	,967**	,657**	1	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41
Pemanfaatan Teknologi Informasi	Pearson Correlation	,872**	,769**	,911**	,801**	,894**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Correlations Y

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Nilai Informasi Pelaporan Keuangan
Y11	Pearson Correlation	1	,519**	,384*	,366*	,527**	,738**
	Sig. (2-tailed)		,001	,013	,019	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Y12	Pearson Correlation	,519**	1	,572**	,421**	,606**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,006	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41

Y13	Pearson Correlation	,384*	,572**	1	,539**	,594**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Y14	Pearson Correlation	,366*	,421**	,539**	1	,431**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,019	,006	,000		,005	,000
	N	41	41	41	41	41	41
Y15	Pearson Correlation	,527**	,606**	,594**	,431**	1	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005		,000
	N	41	41	41	41	41	41
Nilai Informasi Pelaporan Keuangan	Pearson Correlation	,738**	,786**	,798**	,741**	,792**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Reliability x1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	4,02	,935	41
X12	4,32	,722	41
X13	3,54	1,164	41
X14	4,12	,714	41
X15	4,32	,722	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	16,29	6,712	,461	,756
X12	16,00	6,650	,711	,680
X13	16,78	5,876	,459	,782
X14	16,20	7,361	,504	,740
X15	16,00	6,650	,711	,680

Reliability x2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	5

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	3,90	,625	41
X22	3,83	,863	41
X23	3,98	,612	41
X24	3,85	,691	41
X25	3,95	,590	41

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X21	15,61	5,394	,800	,853
X22	15,68	5,072	,589	,915
X23	15,54	5,305	,861	,840
X24	15,66	5,430	,682	,877
X25	15,56	5,452	,838	,847

Reliability Y**Scale: ALL VARIABLES****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y11	3,95	,805	41
Y12	4,07	,608	41
Y13	3,98	,724	41
Y14	3,85	,823	41
Y15	3,85	,573	41

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y11	15,76	4,789	,547	,804
Y12	15,63	5,138	,673	,768
Y13	15,73	4,751	,661	,766
Y14	15,85	4,728	,546	,806
Y15	15,85	5,228	,690	,767

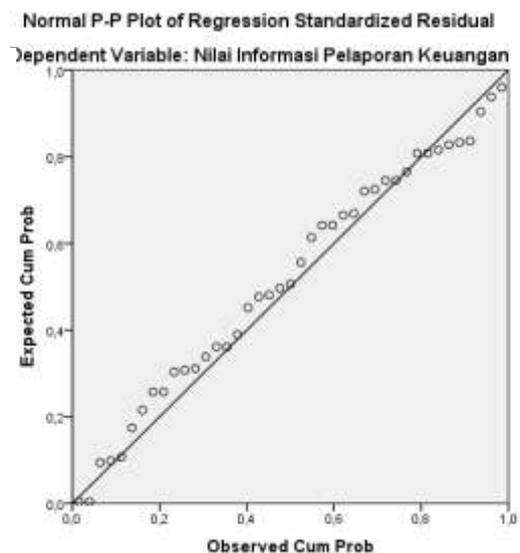
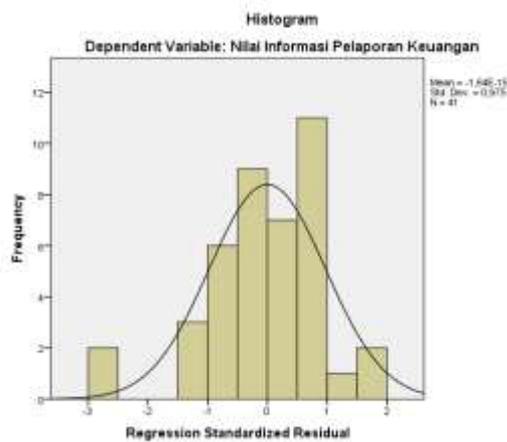
LAMPIRAN 7

UJI ASUMSI KLASIK

*NPar Tests***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
<i>N</i>		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38412777
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Charts

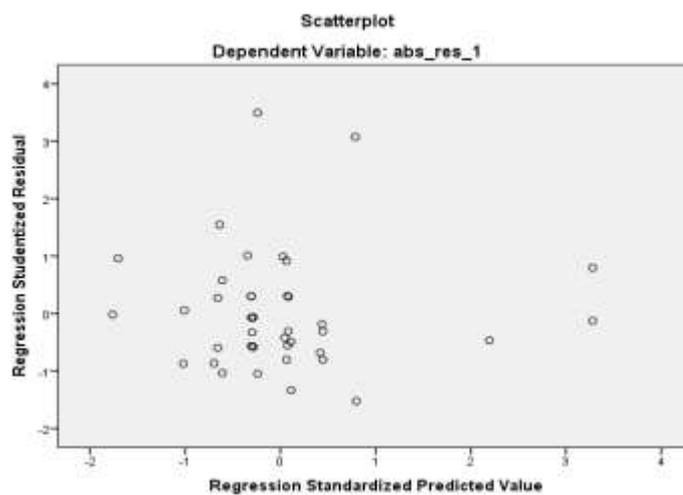
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	,362
Kapasitas Sumber Daya Manusia	,077
Pemanfaatan Teknologi Informasi	,116

a. *Dependent Variable: abs_res_1*

Charts



UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	1,108	,474		2,336	,025		
Kapasitas Sumber Daya Manusia	,438	,121	,506	3,633	,001	,679	1,474
Pemanfaatan Teknologi Informasi	,270	,133	,283	2,030	,049	,679	1,474

a. *Dependent Variable: Nilai Informasi Pelaporan Keuangan*

LAMPIRAN 8

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

UJI R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 ^a	,499	,473	,39411

a. *Predictors:* (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kapasitas Sumber Daya Manusia

b. *Dependent Variable:* Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,877	2	2,939	18,920	,000 ^b
	Residual	5,902	38	,155		
	Total	11,780	40			

a. *Dependent Variable:* Nilai Informasi Pelaporan Keuangan

b. *Predictors:* (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kapasitas Sumber Daya Manusia

UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,108	,474		2,336	,025
Kapasitas Sumber Daya Manusia	,438	,121	,506	3,633	,001
Pemanfaatan Teknologi Informasi	,270	,133	,283	2,030	,049

a. *Dependent Variable:* Nilai Informasi Pelaporan Keuangan