

## Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Pengguna Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Kabupaten Brebes

Afrida Ariyani<sup>1</sup>, Siti Maghfiroh<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman

Email: afrida.ariyani@mhs.unsoed.ac.id<sup>1</sup>, firoh.sutanto@gmail.com<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris dengan melakukan analisis pengaruh dari persepsi kemanfaatan, persepsi kemudahan, keahlian, kesenangan yang dipersepsikan, keamanan dan kerahasiaan, jumlah informasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pengguna Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes sebanyak 177 orang dari 59 organisasi perangkat daerah (OPD), dengan sampel penelitian sebanyak 64 orang dari 32 OPD yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Data yang digunakan adalah data primer dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian memberikan kesimpulan yaitu: persepsi kemanfaatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, persepsi kemudahan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, keahlian berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, kesenangan yang dipersepsikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, keamanan dan kerahasiaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jumlah informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengguna Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes

**Kata Kunci:** Persepsi Kemanfaatan, Persepsi Kemudahan, Keahlian, Kesenangan Yang Dipersepsikan, Keamanan Dan Kerahasiaan, Jumlah Informasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

### Abstract

The purpose of this research is to empirically proved by analysing the affect of perceived of usefull, perceived ease of use, competence, perceived enjoyment, security and privacy, amount of information, and organizational commitment to employee of SIPD user performance at Region Brebes governmental. This study is quantitative research. Population of this study is all employee at Region Brebes governmental amount 177 persons, with 64 research samples who been take by purposive sampling technique. Data using is primary data from questionnaire answer by respondent. Data analyzed by multiple regression, and using 32 data. Result of this research give conclusion that: perceived of usefull has no affect to employee performance, perceived ease of use has positive affect to employee performance, competence has negative affect to employee performance, perceived enjoyment has no affect to employee performance, security and privacy has no affect to employee performance, amount of information has no affect to employee performance, and organizational commitment has positive affect to employee of SIPD user performance at Region Brebes governmental

**Keywords:** *Perceived Of Usefull, Perceived Ease Of Use, Competence, Perceived Enjoyment, Security And Privacy, Amount Of Information, Organizational Commitment, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia pada era otonomi saat ini menerapkan prinsip desentralisasi. Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2001, otonomi daerah adalah daerah memiliki hak dan kewajiban untuk mengelola seluruh urusan rumah tangganya sendiri berdasarkan peraturan yang berlaku. Desentralisasi secara umum telah menjadi azas penyelenggaraan pemerintahan di setiap negara termasuk Indonesia. Hal ini dikarenakan keadaan geografis, kompleksnya perkembangan masyarakat, majemuknya struktur sosial dan kebudayaan lokal serta tuntutan demokrasi dalam pemerintah sehingga tidak memungkinkan dilakukan secara sentralisasi.

Tidak dapat dipungkiri teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang handal dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang menginginkan pelayanan publik yang baik dan transparan. Teknologi informasi diartikan sebagai gabungan antara komputerisasi dan jaringan komunikasi berkecepatan tinggi yang memuat data, suara dan video (William, B.K., Sawyer, 2003). Pemanfaatan TIK dalam menunjang pelayanan publik pada pemerintahan daerah memperoleh dukungan pemerintah pusat dengan dikeluarkannya kebijakan dan strategi nasional mengembangkan *e-government* yaitu dalam instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 dan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Dalam pelaksanaan SPBE evaluasi secara berkala sangat diperlukan guna merealisasikan sebuah proses kerja yang efektif, akuntabel, transparan dan efisien serta meningkatkan pelayanan publik. Namun demikian dalam kenyataannya prosesi evaluasi pada penggunaan TIK terutama dilingkungan pemerintahan daerah belum berlangsung optimal. Banyak hambatan yang ditemui antara lain pada segi regulasi, pelayanan, infrastruktur dan tata kelola.

Evaluasi berkala *e-government* di Indonesia dilakukan oleh direktorat *e-government* Kementerian Dalam Negeri komunikasi dan informasi melalui pemeringkatan *e-government* Indonesia (PeGi) di tingkat propinsi tingkat provinsi yang diikuti oleh semua propinsi. Perkembangan *e-government* di Indonesia dikelompokkan dalam 4 tahapan. Hasil pengklasifikasian dari 543 *website* (pemerintah provinsi, pemerintah Kabupaten/pemerintah kota) ke dalam 4 tahapan *e-government* menjelaskan bahwa 83 pemerintahan daerah berada pada tahap persiapan (tahapan 1), 341 berada pada tahap pematangan (tahapan 2), 115 berada pada tahapan pemantapan (tahapan 3) dan baru 4 yang sudah mencapai tahap pemanfaatan (tahapan 4) (Prisma Yunita, n.d., 2018). Perkembangan dari *e-government* di Indonesia belum menunjukkan *trend* positif yang disebabkan oleh sedikitnya dukungan lembaga pelatihan dan pengembangan dalam upaya pengoptimalan implementasi *e-government* (Masyhur, 2017).

Salah satu wewenang pemerintahan daerah akibat adanya penerapan prinsip desentralisasi adalah mengelola keuangan daerah. Oleh karena itu memerlukan kontribusi sebuah sistem informasi yang selaras dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD). Penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) oleh pemerintahan daerah di seluruh Indonesia disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Sistem Informasi Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah**

No.	Jenis sistem informasi	Jumlah daerah pengguna
1	SIMDA	287
2	SIPKD	89
3	Sistem lain	111
4	Tidak menggunakan sistem	55
<b>Jumlah</b>		<b>542</b>

Sumber: Dirjen Perimbangan Keuangan, 2020

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sampai dengan bulan Juni 2020 belum ada keseragaman pada sistem yang digunakan untuk mengelola keuangan daerah oleh pemerintahan daerah. Ada 287 Pemerintah Daerah yang menggunakan Sistem Informasi

Manajemen Daerah (SIMDA) yang dikembangkan oleh Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), ada 89 pemerintahan daerah yang menggunakan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIKPD) yang dikembangkan oleh Kementerian Dalam Negeri, ada 111 pemerintahan daerah yang menggunakan sistem informasi lainnya dan 55 pemerintahan daerah lainnya yang belum memanfaatkan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD). Data dari BPKP sampai dengan bulan Juni tahun 2021 program aplikasi SIMDA sudah diterapkan pada 460 Pemerintah Daerah dari 542 Pemerintah Daerah yang ada. Jumlah aplikasi perencanaan dan keuangan yang tidak seragam di setiap daerah menjadi salah satu penyebab pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Pemerintah pusat berharap dengan adanya SIPD pelayanan informasi pemerintahan daerah bisa saling berhubungan dan terintegrasi secara elektronik.

Pemerintahan daerah diwajibkan mengimplementasikan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) selambat-lambatnya awal tahun 2021, jika tidak dilaksanakan maka pemerintahan daerah akan menerima sanksi berupa pemotongan dana transfer daerah. Penerapan ini merupakan amanat dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 yang merupakan pembaharuan dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018. Perbaruannya adalah pada diaturnya informasi pemerintahan daerah yang saling berhubungan di dalam sebuah sistem. Sedangkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 mengatur keterpaduan dan terintegrasinya sistem yang meliputi semua data pembangunan di pusat, propinsi, dan Kabupaten/kota di dalam sebuah platform berbasis elektronik. Ada tiga informasi pokok yang ada dalam SIPD, yaitu informasi pembangunan daerah, informasi Pemerintahan Daerah dan informasi keuangan daerah.

Pemerintah memandang bahwa Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) sangat mendesak untuk segera dilaksanakan. Beberapa alasan yang mendasarinya diantaranya yaitu: 1) dinamika pelaksanaan pemerintahan daerah memerlukan sebuah sistem informasi supaya pembinaan dan pengawasan berjalan efektif dan efisien, 2) transparansi dan akuntabilitas pemerintahan sebagai wujud *open government* Indonesia (OGI), 3) pemanfaatan teknologi informasi sebagai wujud adaptif menyongsong *revolusi industri* 4.0, 4) pembelian teknologi informasi tinggi dan tidak berhubungan satu dan lain akibatnya tidak efektif dan efisien, 5) pengkodean program pemerintahan daerah sangat bervariasi sehingga menyulitkan pemrosesan menyinkronkan dan mengharmoniskan pembangunan di pusat dengan daerah.

Pada waktu sekarang dunia sudah masuk pada jaman revolusi industri 4.0, *internet of things* (IOT), jaman di mana kompetisi akan semakin ketat karena arus komunikasi yang makin terbuka, Sebagaimana yang sudah digariskan dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dijelaskan bahwa penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi perlu diterapkan sebagai bentuk kontribusi di dalam pemberian layanan kepada masyarakat. Selain itu Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (stranas PK) juga menuntut semua pemerintah daerah supaya memadukan antara sistem perencanaan dengan sistem perancangan anggaran daerah untuk efektivitas dan efisiensi tata kelola pemerintahan. Salah satu langkah yang diambil Kementerian Dalam Negeri untuk menghadapi era baru ini adalah dengan menerbitkan program Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yang tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019. Maksud dan tujuan dari Peraturan Menteri Dalam Negeri ini adalah untuk memudahkan dalam penyampaian informasi Pemerintahan Daerah kepada warganya dengan pelayanan informasi pemerintah daerah yang terintegrasi dan berhubungan dengan berbasis elektronik yang dapat diakses lewat situs resmi Kementerian Dalam Negeri.

Salah satu pemerintah daerah yang sudah mengimplementasikan SIPD dengan baik adalah kota Pekalongan yang dibuktikan dengan memperoleh penghargaan dari Kementerian Dalam Negeri pada bulan Oktober tahun 2019. Pemerintah kota Pekalongan mendapatkan penghargaan tersebut atas keberhasilannya mengintegrasikan sistem informasi manajemen

rencana anggaran dan laporan (SIMRAL) menggunakan SIPD Kementerian Dalam Negeri Dalam Negeri. Implementasi SIPD di kota Pekalongan dinilai cukup efektif dan efisien, sudah mengintegrasikan semua unsur SAKIP dari merencanakan, menganggarkan pengelolaan keuangan, pengendaliannya, evaluasi kinerja dan keuangan juga laporannya (*e-planing, e-budgeting, e-reporting, dan e-sakip*). Penggunaan SIPD memungkinkan satu kali input data di satu tahapan dapat digunakan ke semua tahapan sehingga lebih efisien dan efektif. Disamping itu untuk memastikan kecepatan dan ketepatan di dalam mengambil keputusan perancangan dan pemberian layanan kepada publik (bappeda pekalongan, 2019).

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 mengenai SIPD sendiri bertujuan supaya ada peningkatan layanan kepada masyarakat secara akuntabel, efisien dan efektif melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Di dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 dijelaskan bahwa SIPD ialah sistem informasi yang di dalamnya termuat sistem perencanaan pembangunan daerah, keuangan daerah dan pemerintahan daerah termasuk juga sistem pengawasan dan pembinaan pemerintahan daerah. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 mengganti Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah.

Kementerian Dalam Negeri mewajibkan seluruh pemerintah provinsi dan pemerintah daerah untuk menerapkan aplikasi SIPD mulai awal tahun 2021. Pada kenyataannya penggunaan program aplikasi Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD) di beberapa provinsi maupun Kabupaten/kota masih banyak yang menemukan masalah. Program SIPD dalam pemrosesan perencanaan dan penganggaran sudah terlaksana dengan baik, tetapi dalam pemrosesan tata usaha menemui hambatan. Keberadaan IT seharusnya untuk mempercepat, memperlancar dan memudahkan pekerjaan, akan tetapi SIPD dianggap menghambat proses pembangunan di daerah seperti yang terjadi di Kabupaten Brebes yang sebelumnya menggunakan SIMDA. Selama ini pemanfaatan SIMDA di Kabupaten Brebes sudah berjalan dengan baik, hanya saja SIMDA belum terintegrasi dengan pusat. Adanya berbagai permasalahan yang muncul di daerah akibat aplikasi SIPD mendorong Kementerian Dalam Negeri mengizinkan pemerintah daerah untuk sementara menggunakan aplikasi pendamping yang sebelumnya digunakan seperti Sistem Informasi Manajemen Perencanaan Penganggaran Dan Pelaporan (SIMRAL) dan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA). Langkah ini ditempuh untuk menghindari keterlambatan belanja daerah dan pembangunan di daerah sambil menunggu penyempurnaan aplikasi SIPD. Namun per 1 Januari 2022 Pemerintah Kabupaten Brebes sudah mulai menggunakan SIPD secara murni tanpa aplikasi pendamping yaitu SIMDA.

Program SIPD merupakan sebuah sistem yang mengadministrasikan, mendokumentasikan dan mengolah data pemerintahan daerah menjadikan suatu yang dapat disampaikan kepada masyarakat dan menjadi input dalam mengambil ketetapan bagi pemerintah. *Software* yang digunakan dalam SIPD termasuk dalam kategori sistem *government resources planning* (GRP) yakni sekelompok panduan aplikatif guna mendukung fungsi-fungsi internal dan pelayanan publik institusi pemerintah, melakukan pengelolaan sumber daya pemerintahan, menyatupadukan kegiatan birokrasi pemerintahan dari pangkal sampai ujung (sejak perencanaan, pembelanjaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi), kemudahan dalam pengintegrasian kepada sebuah sistem informasi.

GRP pada pemerintahan seperti *enterprise resources planning* (ERP) untuk bisnis. *Enterprise resources planning* (ERP) adalah sebuah model sistem informasi yang memberikan kemungkinan kepada organisasi untuk meng-otomatisasi dan mengintegrasikan proses-proses bisnis pokoknya. ERP mengatasi buntunya beragam kendala fungsional tradisional di dalam lembaga dengan cara menjadi fasilitator, berbagi data, aliran informasi dan menyalurkan praktek-praktek usaha pada umumnya diantara para pemakai di dalam lembaga. Pengimplementasian sistem ERP dapat dijadikan sebagai usaha yang keberlanjutan yang mana dapat membutuhkan waktu sampai bertahun-tahun (binus, 2021).

Teknologi informasi pada sebuah institusi dimanfaatkan dalam rangka peningkatan kinerja para anggota institusi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pemanfaatan sistem informasi dalam bidang akuntansi adalah proses menggabungkan

banyak elemen yang berbentuk fisik (*hardware*) dan non fisik (*software*) yang saling terhubung dan terintegrasi dengan harmonis dimana dapat membantu pemakainya dalam pencatatan, pengolahan transaksi keuangan dan non keuangan yang kemudian memberi hasil berupa informasi yang digunakan oleh manajemen sebagai dasar dalam mengambil keputusan (Achmad, 2006). Pemanfaatan sistem informasi khususnya dibidang akuntansi seperti SIPD pada waktu sekarang sangat diperlukan dengan harapan mampu meningkatkan produktifitas, efektivitas dan efisiensi kerja untuk para pemakainya. Peningkatan kinerja para pengguna SIPD diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kinerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pegawai di dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2002).

Kinerja pegawai pengguna SIPD dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai sendiri misalkan sikap atau persepsi terhadap alat kerjanya, keahlian dan komitmen organisasi. Faktor eksternal ialah faktor yang asalnya dari luar diri pegawai misal keamanan dan informasi yang dibutuhkan atau jumlah informasi. Sistem SIPD dapat digunakan dengan baik oleh pegawai pengguna SIPD yang mengakibatkan peningkatan kinerja mereka apabila didukung oleh faktor internal dan eksternal tersebut. Kesuksesan sistem informasi sebuah organisasi tergantung bagaimana sistem tersebut diterapkan, mudahnya sistem bagi para penggunanya dan pemanfaatan teknologi yang digunakan (Goodhue & Thompson, 1995). Untuk itu sistem informasi yang digunakan harus memenuhi kemanfaatan, kemudahan, jumlah informasi yang diperoleh, keamanan dan kerahasiaan sistem serta nyaman dalam pengoperasiannya.

Penggunaan sistem informasi dapat berhasil bila didukung oleh sikap atau perilaku penggunanya (*user*). Apabila sikap atau persepsi pengguna kurang baik maka SIPD tidak dapat digunakan sesuai harapan. Beberapa sistem informasi gagal justru disebabkan oleh aspek keperilakuannya (*behavioral*) (jogiyanto, 2007). Persepsi adalah tafsiran reliabilitas tiap-tiap orang di dalam melihat realita dari segi perspektif yang tidak sama (winardi, 1991). Persepsi yang dimaksud disini ialah persepsi pengguna SIPD akan manfaat dan mudahnya sistem yang digunakannya. Persepsi kemanfaatan diartikan dengan sebuah tingkat di mana seseorang mempercayai bahwa menggunakan sebuah sistem tertentu akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya (Davis, 1989). Pemakai yang memiliki pandangan bahwa pemakaian SIPD dapat memberi kemanfaatan lebih mudah menerima dan menggunakan sistem yang baru dengan konsisten sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai daripada sebelum menggunakan sistem. Pada kenyataannya ditemukan persepsi kemanfaatan SIPD yang berbeda dari pegawai pengguna SIPD di Kabupaten Brebes, berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti pada saat survei awal di kantor Pemerintah Kabupaten Brebes masih ada pegawai pengguna SIPD yang menilai bahwa SIPD sangat bermanfaat karena dapat menyimpan data-data penting namun ada juga yang menilai kurang bermanfaat karena tetap saja harus memiliki *data base* untuk mem-*back up* data yang di-*upload* ke SIPD sehingga menambah pekerjaan. Perbedaan persepsi tentang kemanfaatan tersebut juga diperoleh dalam hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Kesumman (2016) menunjukkan bahwa *perceived usefulness* memiliki pengaruh yang positif kepada kinerja pegawai. Namun demikian hasil penelitian Eviana Khairunnisa (2016) menunjukkan bahwa kemanfaatan SIMDA tidak memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai.

Persepsi mengenai kemudahan pemakaian suatu teknologi diartikan dengan sebuah ukuran di mana seseorang mempercayai bahwa komputer bisa dengan mudah difahami dan digunakan (Davis et al., 1989). Kepercayaan ini menetapkan sebuah sikap penggunanya kearah pemakaian sebuah sistem selanjutnya menentukan niat perilaku dan mengarahkan pemakainya untuk menggunakan sistem secara konkret. Pengguna yang memiliki persepsi bahwa penggunaan SIPD akan mempermudah di dalam penyelesaian tugas menjadi lebih mudah menerima dan menggunakan sistem yang baru dengan konsisten, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja seseorang daripada sebelum menggunakan SIPD. Pada kenyataannya masih ditemukan adanya persepsi yang berbeda tentang aplikasi SIPD dari

beberapa pegawai pengguna SIPD di Kabupaten Brebes. Ada pegawai yang menilai aplikasi SIPD mudah digunakan karena tinggal menekan tombol lalu input data memang membutuhkan ketelitian, namun ada yang menilai tidak mudah menggunakan aplikasi SIPD karena banyak langkah-langkah dan fitur-fitur di dalamnya yang cukup membingungkan kemudian apabila salah input data agak kesulitan untuk merevisinya (wawancara dengan responden bulan Februari 2021). Penelitian tentang kemudahan teknologi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Kesumman (2016) menunjukkan bahwa Persepsi kemudahan penggunaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Junawan (2015) menunjukkan bahwa kemudahan yang dipersepsikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persepsi individu atau pegawai yang lainnya yang dapat memengaruhi kinerja adalah kesenangan yang dipersepsikan. Kesenangan yang dipersepsikan ialah tingkatan kepercayaan sebuah aktivitas memakai teknologi (komputer) dipersepsikan menjadi sesuatu yang secara pribadi memberikan kesenangan diluar nilai instrumen teknologinya (Davis et al., 1992). Kesenangan yang dipesepsikan (*perceived enjoyment*) merupakan motivasi intrinsik untuk menggunakan sistem informasi. Pengguna yang memiliki persepsi bahwa penggunaan SIPD hal yang menyenangkan dalam bekerja menjadi lebih mudah dalam menerima dan menggunakan sistem itu dengan antusias, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Pada kenyataannya tidak semua pegawai pengguna SIPD di Kabupaten Brebes menilai bahwa bekerja dengan menggunakan SIPD adalah menyenangkan karena ada beberapa yang merasa sebaliknya sangat tidak menyenangkan karena harus berpikir keras dan berkonsentrasi penuh saat bekerja menggunakan aplikasi tersebut sehingga tidak semangat dalam bekerja (wawancara dengan responden bulan Februari 2021). Penelitian tentang kesenangan yang dipersepsikan dalam penggunaan teknologi sehubungan dengan kinerja pegawai sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Davis et al. (1992) dan Pikkarainen et al. (2004). Dalam penelitiannya, Davis et al. (1992) dan Pikkarainen et al. (2004) memperoleh kesimpulan bahwasanya kesenangan yang dipersepsikan memengaruhi minat pemakaian sistem informasi dengan signifikan. Namun hasil penelitian Junawan (2015) memperoleh kesimpulan bahwasanya kesenangan yang dipersepsikan tidak memengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai dalam menggunakan sistem informasi ialah faktor keamanan dan kerahasiaan. Keamanan dan kerahasiaan menjadi perihal yang sangat penting dalam pemakaian sistem informasi berbasis *online sistem*, terutama keamanan dan kerahasiaan data yang disimpan atau yang di *upload* ke sistem. Apabila pengguna percaya adanya penjaminan dengan pasti sebuah sistem informasi yang bisa di akses lewat *online* dan mampu melindungi penggunaanya dengan baik, maka pengguna tidak akan ragu-ragu dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Bagi beberapa pegawai pengguna SIPD di Kabupaten Brebes seperti keterangan yang diberikan oleh beberapa pegawai pada saat survei awal, keamanan dan kerahasiaan data yang diinput dan tersimpan di aplikasi SIPD sangat penting agar tidak dapat diselewengkan oleh oknum yang tidak bertanggungjawab dan SIPD harus bisa menjamin keamanan dan kerahasiaan tersebut. Namun ada juga pegawai yang tidak mempermasalahkan keamanan dan kerahasiaan pada SIPD karena itu bukan urusannya yang penting sudah melakukan pekerjaannya sesuai kewajiban (wawancara dengan pengguna SIPD Pemkab Brebes). Hasil penelitian Pikkarainen et al. (2004) dan Firmawan & Marsono (2009) menunjukkan bila *security* dan *privacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap penggunaan sistem informasi berbasis *online*. Namun hasil penelitian Junawan (2015) menunjukkan bahwa keamanan dan kerahasiaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jumlah informasi juga diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja pengguna SIPD. Jumlah informasi ialah banyaknya informasi yang bisa didapat tentang sistem informasi akuntansi dan manfaat yang akan didapatkan dari sistem itu. Apabila informasi yang didapatkan pengguna tidak banyak maka pengguna akan kurang mempedulikan sistem tersebut, demikian pula sebaliknya apabila pengguna memperoleh informasi yang dirasa cukup dari sistem informasi yang digunakan maka akan berminat menggunakan sistem

tersebut. Dan tetap menggunakan sistem informasi untuk mempercepat pekerjaannya sehingga kinerjanya juga meningkat. Hasil penelitian Firmawan & Marsono (2009) menunjukkan bahwa jumlah informasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap pemakaian sistem perbankan secara *online*. Namun hasil penelitian Junawan (2015) menunjukkan bahwa jumlah informasi tidak memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai diantaranya ialah kompetensi dan komitmen organisasi (Tambunan, 2016). Sebuah sistem informasi dapat bermanfaat sebagaimana mestinya jika ditopang oleh sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai keahlian mendukung dan berkomitmen tinggi terhadap tempatnya bekerja sehingga memberikan kinerja terbaiknya. JIN (2002) mengemukakan bahwa bekerja menggunakan teknologi informasi menjadi lebih meningkat jika organisasi menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan kepada para penggunanya. Artinya bila pengguna teknologi memiliki kompetensi atau keahlian yang tinggi di bidangnya maka penggunaan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang sesuai. Pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan keahlian para pengguna SIPD, semakin terampil dalam bekerja maka kinerjanya juga meningkat. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang untuk bekerja sehingga berpengaruh kepada kinerja pegawai. Makin tinggi kompetensi atau keahlian dari para pegawai sesuai kebutuhan pekerjaannya maka para pegawai akan bekerja lebih efektif, efisien dan produktif (Tambunan, 2016). Hasil penelitian Pirade et al. (2013) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai yaitu keahlian komputer (*computer self efficacy*) berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Sementara hasil penelitian Yudi Supiyanto (2015) menunjukkan bahwa keahlian pegawai tidak berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai ialah komitmen organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi kepada organisasi akan memberikan kinerja yang maksimal untuk lembaga tempatnya bekerja. Komitmen organisasi adalah tindakan loyal seorang pegawai dan berkelanjutan dari seorang anggota organisasi dengan memperhatikan kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Ike Kusdyah Rahmawati, 2008). Menurut Robbins (2015), perilaku individu disebabkan oleh atribusi disposisi yang diacu oleh aspek internal individu seperti pribadi, sikap, kemampuan dan motivasi, juga disebabkan oleh atribusi situasional yang diacu oleh aspek eksternal seperti lingkungan, keadaan sosial, nilai-nilai sosial dan persepsi masyarakat (Robbins, 2015). Pegawai dengan komitmen organisasi tinggi cenderung lebih mengutamakan organisasinya daripada keperluan pribadinya dan berupaya semaksimal mungkin membawa organisasinya mencapai tujuan sehingga memberi kinerja yang maksimal. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasi rendah akan lebih mementingkan kepentingan pribadinya tidak memperhatikan keberhasilan organisasinya sehingga kinerjanya kurang maksimal. Hasil penelitian Mahennoko (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian (Dewi, 2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes berdasarkan pada pertimbangan bahwa di Kabupaten tersebut teknologi informasi sudah secara luas digunakan dalam mengelola kegiatannya. Implementasi SIMDA di Kabupaten Brebes dimulai pada tahun 2011, namun opini audit dari BPK Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) baru diraih oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes pada tahun 2020 untuk laporan keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) tahun anggaran 2019 (detik.com, 2019). Sedangkan pada tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Brebes sebagai satu satunya Kabupaten di Jawa Tengah yang belum meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) (wartahukum.net, 2020). Pergantian SIMDA ke SIPD diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kabupaten Brebes sehingga pada tahun mendatang dapat mempertahankan predikat WTP. Penelitian mengenai penggunaan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) telah banyak dilakukan, namun penelitian tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) pengganti SIMDA belum banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan uraian diatas, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah

(SIPD) dengan tujuan mampu membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai pengguna Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes sebanyak 177 orang dari 59 OPD, dengan sampel penelitian sebanyak 64 orang dari 32 OPD yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Data diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh variabel persepsi kemanfaatan, persepsi kemudahan, keahlian, kesenangan yang dipersepsikan, keamanan dan kerahasiaan, jumlah informasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil koefisien regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant)	-4,027	3,528	
Persepsi kemanfaatan	0,117	0,241	0,100
Persepsi kemudahan	0,893	0,317	0,586
Keahlian	-0,535	0,225	-0,436
Kesenangan yang dipersepsikan	0,042	0,222	-0,041
keamanan dan kerahasiaan	0,197	0,272	0,123
Jumlah informasi	0,331	0,393	0,129
Komitmen organisasi	0,652	0,148	0,522

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4,027 + 0,117X_1 + 0,893X_2 - 0,535X_3 + 0,042X_4 + 0,197X_5 + 0,331X_6 + 0,652X_7 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi bernilai negatif sebesar -4,027. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila persepsi kemanfaatan, persepsi kemudahan, keahlian, kesenangan yang dipersepsikan, keamanan dan kerahasiaan, jumlah informasi dan komitmen organisasi sama dengan 0 maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar -4,027 satuan.

Koefisien regresi persepsi kemanfaatan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan persepsi kemanfaatan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi persepsi kemudahan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan persepsi kemudahan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi keahlian bernilai negatif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan keahlian berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Koefisien regresi kesenangan yang dipersepsikan bernilai negatif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan kesenangan yang dipersepsikan berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Koefisien regresi keamanan dan kerahasiaan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan keamanan dan kerahasiaan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi jumlah informasi bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan jumlah informasi berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi komitmen organisasi bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan komitmen organisasi berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Dan dapat dijelaskan sebagai berikut:



1. Nilai koefisien persepsi kemanfaatan adalah 0,117, artinya setiap terjadi perubahan satu satuan pada persepsi kemanfaatan maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,117 satuan. Koefisien regresi persepsi kemanfaatan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan persepsi kemanfaatan akan menaikkan kinerja pegawai.
2. Nilai koefisien persepsi kemudahan adalah 0,893, artinya setiap terjadi perubahan satu satuan pada persepsi kemudahan maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,893 satuan. Koefisien regresi persepsi kemudahan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan persepsi kemudahan akan menaikkan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien keahlian adalah 0,535, artinya setiap terjadi perubahan satu satuan pada keahlian maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,535 satuan. Koefisien regresi keahlian bernilai negatif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan keahlian akan menurunkan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien kesenangan yang dipersepsikan adalah 0,042, artinya setiap terjadi perubahan satu satuan pada kesenangan yang dipersepsikan maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,042 satuan. Koefisien regresi kesenangan yang dipersepsikan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan kesenangan yang dipersepsikan akan menaikkan kinerja pegawai
5. Nilai koefisien keamanan dan kerahasiaan adalah 0,197, artinya setiap terjadi perubahan satu satuan pada keamanan dan kerahasiaan maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,197 satuan. Koefisien regresi keamanan dan kerahasiaan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan keamanan dan kerahasiaan akan menaikkan kinerja pegawai
6. Nilai koefisien jumlah informasi adalah 0,331, artinya setiap terjadi perubahan satu satuan pada jumlah informasi maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,331 satuan. Koefisien regresi jumlah informasi bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan jumlah informasi akan menaikkan kinerja pegawai.
7. Nilai koefisien komitmen organisasi adalah 0,652, artinya setiap terjadi perubahan satu satuan pada komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,652 satuan. Koefisien regresi komitmen organisasi bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu satuan komitmen organisasi akan menaikkan kinerja pegawai

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Hasil regresi memperoleh koefisien determinan sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil koefisien determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876 <sup>a</sup>	0,767	0,699	1.29981

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diterangkan bahwa terdapat pengaruh persepsi kemanfaatan, persepsi kemudahan, keahlian, kesenangan yang dipersepsikan, keamanan dan kerahasiaan, jumlah informasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai *Rsquare* sebesar 0,767. Nilai tersebut dapat berarti bahwa pengaruh persepsi kemanfaatan, persepsi kemudahan, keahlian, kesenangan yang dipersepsikan, keamanan dan kerahasiaan, jumlah informasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 76,70%, sedangkan 23,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai R sebesar 0,876 memiliki arti bahwa hubungan antara persepsi kemanfaatan, persepsi kemudahan, keahlian, kesenangan yang dipersepsikan, keamanan dan kerahasiaan, jumlah informasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat. Nilai

*adjusted R square* sebesar 0,699 memiliki makna bahwa variasi perubahan variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel persepsi kemanfaatan, persepsi kemudahan, keahlian, kesenangan yang dipersepsikan, keamanan dan kerahasiaan, jumlah informasi dan komitmen organisasi sebesar 69,90%.

#### Hasil uji F

Nilai F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mampu menjelaskan perubahan variabel dependen, sehingga model dinyatakan fit atau cocok. Setelah dilakukan analisis regresi diperoleh nilai F seperti berikut ini.

**Tabel 4 Hasil uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.452	7	19.065	11,284	.000 <sup>a</sup>
	Residual	40.548	24	1.689		
	Total	174.000	31			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kesenangan, keahlian, jumlah informasi, persepsi kemudahan, keamanan dan kerahasiaan, persepsi kemanfaatan

b. Dependent Variabel: kinerja pegawai

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil regresi pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,284 dan nilai ini lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,240. Diketahui juga bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka dapat dikatakan bahwa persepsi kemanfaatan, persepsi kemudahan, keahlian, kesenangan yang dipersepsikan, keamanan dan kerahasiaan, jumlah informasi dan komitmen organisasi mampu memprediksi kinerja pegawai dan model regresi dinyatakan *fit* atau cocok.

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah dengan melihat nilai t hitung dan signifikansi hasil analisis regresi berganda. Adapun nilai t hitung dan signifikansi hasil analisis regresi berganda adalah seperti pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5. Hasil t hitung**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Hasil
Persepsi kemanfaatan	0,487	2,042	0,631	Tidak berpengaruh
Persepsi kemudahan	2,812	2,042	0,010	Berpengaruh positif
Keahlian	-2,374	2,042	0,026	Berpengaruh negatif
Kesenangan yang dipersepsikan	0,191	2,042	0,850	Tidak berpengaruh
keamanan dan kerahasiaan	0,723	2,042	0,476	Tidak berpengaruh
Jumlah informasi	0,844	2,042	0,407	Tidak berpengaruh
Komitmen organisasi	4,402	2,042	0,000	Berpengaruh positif

Sumber: data primer diolah, 2022

#### Pengaruh persepsi kemanfaatan terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi berganda berupa nilai t hitung variabel persepsi kemanfaatan adalah 0,487 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,042 atau  $0,487 < 2,042$  dengan nilai signifikansi  $0,631 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa persepsi kemanfaatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi kemanfaatan tidak dapat memprediksikan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Hal ini dapat terjadi karena seseorang akan terus menggunakan teknologi atau suatu sistem informasi apabila dirasa teknologi tersebut memberi manfaat dan dapat mendukung kinerjanya. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Davis et al. (1996) bahwa persepsi kemanfaatan adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan meningkatkan kinerja pekerjaannya. Dari pengertian ini maka dapat dipahami bahwa apabila seseorang percaya bahwa sistem informasi bermanfaat maka dia akan menggunakannya. Sebaliknya jika merasa percaya bahwa sistem informasi kurang bermanfaat maka dia tidak akan menggunakannya (jogiyanto, 2007).

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa para pegawai menilai SIPD yang digunakan dalam bekerja adalah kurang bermanfaat dan belum cukup mempercepat pekerjaan mereka. Keadaan tersebut dapat terjadi karena aplikasi SIPD masih dalam tahap penyempurnaan akan tetapi wajib digunakan, sehingga dalam pelaksanaannya mudah atau sulit, suka atau tidak suka mereka harus menggunakannya. Mayoritas pegawai menggunakan SIPD dengan terpaksa sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu juga tidak semua pegawai yang menjadi responden penelitian menggunakan SIPD secara intens dalam bekerja, misalnya pegawai Pemerintah Daerah yang bertugas di kantor-kantor kecamatan atau pegawai yang pekerjaannya tidak selalu bersentuhan langsung dengan perencanaan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintah.

Hasil penelitian ini sudah membuktikan secara empiris bahwa persepsi kemanfaatan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Junawan (2015) menunjukkan bahwa kemudahan yang dipersepsikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh persepsi kemudahan terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis regresi berganda berupa nilai t hitung variabel persepsi kemudahan adalah 2,812 lebih besar dari t tabel yaitu 2,042 atau  $2,912 > 2,042$  dengan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa persepsi kemudahan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi kemudahan merupakan variabel yang dapat memprediksi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pengaruh positif memberikan arti bahwa semakin tinggi persepsi kemudahan pegawai terhadap penggunaan SIPD dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes

Data variabel penelitian menunjukkan persepsi kemudahan penggunaan masuk dalam kategori sedang dan dapat diartikan SIPD mudah digunakan namun hal ini tidak secara otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena kemudahan SIPD sudah dirasakan oleh pegawai, dan dapat meminimalisir kekeliruan menginput data, langkah-langkah mengoperasikan SIPD ada cukup mudah dipahami dan dilakukan. Apabila perlu perbaikan saat terjadi kekeliruan input data atau salah langkah masih dapat dikonsultasikan sehingga memperoleh tambahan pengetahuan. Para pegawai menilai SIPD yang digunakan dalam bekerja adalah mudah dan dapat mempercepat pekerjaan mereka dan menjadi lebih efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut TAM persepsi kemudahan penggunaan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku penggunaan teknologi secara intens oleh penggunanya, yang menyebabkan akan terus menggunakannya bila dirasa mudah digunakan saat bekerja tanpa harus bersusah payah (Davis, 2004:224). Kenyataan di lapangan menunjukkan para pegawai yang menjadi responden penelitian yang menggunakan SIPD secara intens saat bekerja memiliki penilaian yang positif tentang kemudahan dalam mengoperasikan SIPD. Oleh karena itu, pegawai dengan persepsi kemudahan pada penggunaan SIPD yang rendah, sedang dan tinggi mempunyai kinerja yang relatif berbeda. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa persepsi kemudahan penggunaan SIPD adalah faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sudah membuktikan secara empiris bahwa persepsi kemudahan penggunaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Kesumman dan Suardikha (2016) yang menunjukkan bahwa *perceived ease of use computer* berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Didukung juga oleh hasil penelitian Pirade dkk (2018) menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan SIKPD berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula didukung oleh hasil penelitian Sitorus (2017) menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Pramanda dkk (2017) juga menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh keahlian terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis regresi berganda berupa nilai t hitung variabel keahlian adalah 2,374 lebih besar dari t tabel yaitu 2,042 atau  $2,374 > 2,042$  dengan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hasil ini dapat diartikan bahwa keahlian merupakan variabel yang dapat memprediksi tinggi rendahnya kinerja pegawai, namun demikian pengaruhnya adalah negative yang artinya semakin tinggi keahlian pegawai dalam menggunakan computer maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

Keahlian merupakan minat atau bakat yang harus dimiliki seseorang, dengan keahliannya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas dengan baik dan maksimal. Para pegawai tentunya memiliki keahlian yang diperlukan sesuai bidang pekerjaannya, namun tidak semua pegawai dituntut memiliki keahlian yang tinggi dalam bekerja, sehingga sangat dimungkinkan bila mereka tetap memiliki kinerja yang tinggi tidak jauh berbeda dengan kinerja pegawai yang dituntut memiliki keahlian teknologi yang tinggi. Seperti halnya para pegawai yang diwajibkan menggunakan SIPD dalam bekerja yang sangat membutuhkan keahlian komputer untuk mengoperasikan SIPD sehingga saat bekerja tidak mengalami kendala dan dapat memberikan kinerja yang bagus.

Namun demikian pada kenyataannya di lapangan tidak selalu demikian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pegawai yang memiliki keahlian komputer tinggi dan yang memiliki keahlian sedang mempunyai kinerja yang relatif tidak berbeda. Hal ini dapat terjadi karena aplikasi SIPD yang digunakan di wilayah kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes pada saat ini masih dalam tahap penyempurnaan yang kadang masih terjadi kendala pada sistemnya saat digunakan. Hal ini tentu saja membuat keahlian pegawai menjadi kurang berfungsi, karena tidak banyak yang dapat dilakukan dengan keahliannya apabila aplikasi SIPD mengalami masalah sebab diluar kapasitasnya sebagai pengguna. Oleh karena itu keahlian yang dimiliki pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Di samping itu pada saat penelitian masih dalam pandemi covid -19, sehingga pegawai yang memiliki keahlian dalam komputer tetap tidak dapat bekerja dengan optimal karena keterbatasan waktu dan menggunakan SIPD, apalagi ketika harus bekerja di rumah yang tentu saja tidak dapat mengoperasikan SIPD karena hanya dapat dilakukan di kantor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keahlian tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Yudi Supiyanto (2015) yang menunjukkan bahwa keahlian yang dimiliki pegawai tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh kesenangan yang dipersepsikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis regresi berganda berupa nilai t hitung variabel kesenangan yang dipersepsikan adalah 0,191 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,042 atau  $0,191 < 2,042$  dengan nilai signifikansi  $0,850 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa kesenangan yang dipersepsikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hasil ini dapat diartikan bahwa kesenangan yang dipersepsikan merupakan variabel yang tidak dapat memprediksi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Kesenangan yang dipersepsikan berarti bahwa segala aktivitas penggunaan sistem informasi dipersepsikan sangatlah menyenangkan (Davis et al., 1992). Kesenangan yang dipersepsikan dalam teori TAM merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi perilaku pengguna dalam menggunakan teknologi secara intens dalam bekerja, apabila

dirasakan menyenangkan maka semangat dalam bekerja dan kinerjanya tinggi.

Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kesenangan yang dipersepsikan tidak berdampak pada kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang relatif sama tingginya baik pada pegawai yang memiliki kesenangan yang dipersepsikan tinggi, sedang atau rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pada dasarnya para pegawai di wilayah Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes yang menjadi responden penelitian tidak memperlmasalahakan apakah bekerja menggunakan SIPD itu akan menyenangkan atau tidak, karena senang atau tidak senang mereka harus bekerja menggunakan SIPD karena penggunaan aplikasi SIPD adalah wajib. Oleh karena itu kesenangan yang dipersepsikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesenangan yang dipersepsikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Junawan (2015) yang menunjukkan bahwa kesenangan yang dipersepsikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh keamanan dan kerahasiaan terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis regresi berganda berupa nilai  $t$  hitung variabel keamanan dan kerahasiaan adalah 0,723 lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu 2,042 atau  $0,723 < 2,042$  dengan nilai signifikansi  $0,476 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa keamanan dan kerahasiaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hasil ini dapat diartikan bahwa keamanan dan kerahasiaan bukan merupakan variabel yang dapat memprediksi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Masalah keamanan dan kerahasiaan biasanya menjadi isu yang paling diperhatikan oleh pengguna dalam penggunaan sistem informasi termasuk pengguna SIPD. Keamanan merupakan kondisi aman yang menjamin integritas, kerahasiaan, otentifikasi dan tanpa pencatatan aktivitas Flavian (2006). Pada umumnya pengguna tidak mau informasi pribadi, misalnya *id* dan *password* yang dimilikinya diketahui oleh orang lain, juga tidak ingin data – data tempatnya bekerja diketahui atau disebarkan kepada pihak lain yang tidak berkepentingan apalagi apabila hal tersebut merupakan bagian dari tanggung jawabnya. Maka suatu hal yang wajar apabila keamanan dan kerahasiaan juga salah satu faktor TAM. Pengguna akan terus menggunakan teknologi atau suatu sistem dalam bekerja apabila dirasakan kemanan dan kerahasiaan dari data pribadi dan data – data perusahaan atau lembaga tempatnya bekerja benar – benar terjaga sehingga tetap menggunakan teknologi atau sistem informasi tersebut dalam bekerja.

Data hasil penelitian variabel keamanan dan kerahasiaan yang memiliki nilai indeks tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja menggunakan SIPD sangat percaya terjaga keamanan dan kerahasiaannya. Namun demikian tingginya penilaian keamanan dan kerahasiaan ini tidak secara otomatis mampu mempengaruhi kinerja pegawai, Hal ini dapat terjadi karena aplikasi SIPD yang digunakan di wilayah kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes masih perlu penyempurnaan dan terkadang terjadi masalah teknis saat digunakan dalam bekerja, Keadaan ini tentu cukup mengganggu kelancaran pekerjaan para pegawai. Disamping itu keamanan dan kerahasiaan dalam menggunakan SIPD hanya berhubungan dengan data, sedangkan kinerja pegawai tidak hanya berhubungan dengan data. Oleh karena itu walaupun para pegawai memiliki penilaian yang tinggi pada keamanan dan kerahasiaan SIPD, keamanan dan kerahasiaan tidak tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keamanan dan kerahasiaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Junawan (2015) yang menunjukkan bahwa keamanan dan kerahasiaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh jumlah informasi terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis regresi berganda berupa nilai  $t$  hitung variabel jumlah informasi adalah

0,844 lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu 2,042 atau  $0,844 < 2,042$  dengan nilai signifikansi  $0,407 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa jumlah informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hasil ini dapat diartikan bahwa jumlah informasi bukan merupakan variabel yang dapat memprediksi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Jumlah informasi (*the amount of information*) adalah banyaknya informasi yang diperoleh pengguna tentang sistem informasi dan manfaat yang diperoleh dari sistem informasi tersebut (Junawan, 2015). Diharapkan dengan jumlah informasi yang diperoleh pengguna terkait sistem informasi dan manfaatnya yang cukup, maka pengguna akan semakin intens menggunakan sistem tersebut dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang menilai jumlah informasi yang diperolehnya tinggi, sedang dan rendah memiliki kinerja yang relatif sama tingginya. Hal ini dapat terjadi karena jumlah informasi tidak berhubungan langsung dengan penggunaan SIPD secara teknis saat bekerja. tidak memperlancar atau memperlambat penyelesaian pekerjaannya. Oleh karena itu dalam hal ini jumlah informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes.

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa jumlah informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Junawan (2015) yang memberikan kesimpulan bahwa jumlah informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis regresi berganda berupa nilai  $t$  hitung variabel komitmen organisasi adalah 4,402 lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 2,042 atau  $4,402 > 2,042$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat memprediksi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pengaruh positif memberikan arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes.

Komitmen organisasi adalah kesanggupan pegawai dalam melakukan tugas melebihi harapan normal, loyalitas dan tanggung jawab pegawai semakin tinggi usaha pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi juga cerminan perilaku pegawai dengan melakukan hal-hal yang menunjukkan komitmennya terhadap lembaga tempatnya bekerja. Sebagaimana yang dijelaskan dalam teori atribusi perilaku individu tersebut disebabkan oleh atribusi disposisi yang diacu oleh aspek internal individu seperti pribadi, sikap, kemampuan dan motivasi, juga disebabkan oleh atribusi situasional yang diacu oleh aspek eksternal seperti lingkungan, kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat (Robbins, 2015). Termasuk dalam atribusi situasional adalah kondisi lingkungan organisasi atau lembaga tempat pegawai bekerja, seperti visi misi, nilai – nilai dalam organisasi dan tujuan organisasi apakah sesuai dengan pribadi pegawai sehingga pegawai bersikap setuju atau menerima keadaan organisasi sehingga dapat berkomitmen. Pemahaman yang jelas atas visi dan misi organisasi akan memberikan dampak yang positif terhadap perencanaan organisasi. Pegawai yang menjadi responden penelitian mampu memahami visi dan misi organisasi, tujuan, saling percaya dan bekerja sama serta loyalitas yang tinggi. Hal ini dikuatkan oleh data hasil penelitian yang memiliki nilai indeks tinggi, bahkan paling tinggi diantara variabel penelitian lainnya. Keadaan ini dapat diartikan bahwa para pegawai memiliki sangat memahami visi dan misi organisasi, tujuan organisasi, serta mewujudkannya dengan saling percaya, bekerja sama dan loyal terhadap lembaga tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengguna SIPD. Tingginya komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Pemahaman yang baik akan visi dan misi organisasi mendorong setiap anggota organisasi untuk memberikan komitmen dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Mahennoko

(2011) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Yulvi Novitasari (2020) dan penelitian Yudi Supiyanto (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian Sitorus (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Hasil penelitian, analisis dan pembahasan dalam penelitian tentang pengaruh persepsi kemanfaatan, kemudahan penggunaan, keahlian, kesenangan yang dipersepsikan, keamanan dan kerahasiaan, jumlah informasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pengguna sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes, memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi kemanfaatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hal ini menandakan bahwa secara mandiri persepsi kemanfaatan tidak dapat memprediksi kinerja pegawai.
2. Persepsi kemudahan penggunaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengguna sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hal ini menandakan bahwa secara mandiri persepsi kemudahan dapat memprediksi kinerja pegawai, dimana semakin tinggi persepsi kemudahan akan penggunaan SIPD akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Keahlian berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pengguna sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hal ini menandakan bahwa secara mandiri persepsi kemudahan dapat memprediksi kinerja pegawai, dimana pada kondisi tertentu tingginya keahlian pegawai dapat menurunkan kinerjanya.
4. Kesenangan yang dipersepsikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hal ini menandakan bahwa secara mandiri kesenangan yang dipersepsikan tidak dapat memprediksi kinerja pegawai.
5. Keamanan dan kerahasiaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hal ini menandakan bahwa secara mandiri keamanan dan kerahasiaan tidak dapat memprediksi kinerja pegawai.
6. Jumlah informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hal ini menandakan bahwa secara mandiri jumlah informasi tidak dapat memprediksi kinerja pegawai.
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengguna sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Hal ini menandakan bahwa secara mandiri komitmen organisasi dapat memprediksi kinerja pegawai, dimana semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. R. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT.Bumi Aksara.
- bappeda pekalongan. (n.d.). *52-Kota Pekalongan Terima Penghargaan atas Keberhasilan Integrasi Perencanaan dan Penganggaran dalam Sistem Informasi Pemerintah Daerah*. <https://bappeda.pekalongankota.go.id>
- binus. (2021). *Apa yang Dimaksud dengan Sistem ERP (Enterprise Resource Planning)*. <https://binus.ac.id/malang/2021/04/apa-yang-dimaksud-dengan-sistem-erp-enterprise-resource-planning/>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of

- information technology. *MIS Quarterly: Management Information Systems*.  
<https://doi.org/10.2307/249008>
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models. *Management Science*.  
<https://doi.org/10.1287/mnsc.35.8.982>
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1992). Extrinsic and Intrinsic Motivation to Use Computers in the Workplace. *Journal of Applied Social Psychology*.  
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1992.tb00945.x>
- detik.com. (2019). Brebes Jadi Satu-satunya Daerah yang Belum WTP di Jateng Baca artikel detiknews, "Brebes Jadi Satu-satunya Daerah yang Belum WTP di Jateng" selengkapnya <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-4816038/brebes-jadi-satu-satunya-daerah-yang-belum-wtp-di-jateng>
- Dewi, N. N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Ecopreneur*. 12, 2(2), 36.  
<https://doi.org/10.51804/econ12.v2i2.500>
- Eviana Khairunnisa. (2016). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Pemanfaatan, dan Keahlian pada Teknologi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) terhadap Kinerja Individu Pegawai. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Firmawan, F., & Marsono. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan penggunaan sistem informasi (system usage). *Jurnal Akuntansi & Auditing*.
- Flavian, C., Guinaliuan, M., & Gurrea, R. (2006). *The role played by perceived usability, satisfaction and consumer trust on website loyalty*. *Information and Management* (43rd ed.).
- Goodhue & Thompson. (1995). *Task-Technology Fit and Individual Performance*. McGraw-Hill, New York.
- Ike Kusdyah Rahmawati. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. andi.
- JIN, T. F. (2002). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi. In *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* (Vol. 4, Issue 2, pp. 135–154).
- jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. andi.
- Junawan. (2015). *Faktor-Faktor Yang memengaruhi Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengaruhnya Terhadap kinerja Pegawai Di Perguruan Tinggi Kota Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Mahennoko, A. A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. In *Universitas Diponegoro*.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Masyhur, F. (2017). Penelitian e-Government di Indonesia: Studi Literatur Sistematis dari Perspektif Dimensi Pemingkatan e-Government Indonesia (PeGI). *JURNAL IPTEKKOM: Jurnal Ilmu Pengetahuan & Teknologi Informasi*.  
<https://doi.org/10.33164/iptekkom.19.1.2017.51-62>
- Pikkarainen, T., Pikkarainen, K., Karjaluoto, H., & Pahnla, S. (2004). Consumer acceptance of online banking: An extension of the technology acceptance model. In *Internet Research*. <https://doi.org/10.1108/10662240410542652>
- Pirade, D., Saleh, A. K., Amar, M. Y., Dinas, S., Keuangan, P., & Toraja, K. T. (2013). PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH ( SIPKD ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN TANA TORAJA. *Jurnal Analisis*.
- Pramanda, RP, Endang SA, dan D. F. (2016). Pengaruh Kemudahan dan Ke-manfaatan Penggu-naan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 117-126.
- Pravritri Marga Kesumman, I. M. S. S. (2016). Penggunaan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah.



*E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.*

- Prisma Yunita, N. (n.d.). *Kondisi Terkini Perkembangan e-Government di Indonesia: Praktik Pemerintah dan Persepsi Publik*.
- Sitorus. (2017). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pengguna Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Di Pemerintah Daerah Kabupaten Asahan*. Universitas Sumatera Utara.
- Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku organisasi*. salemba empat. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pld=121563&pRegionCode=UNTAR&pClientId=650>
- Tambunan, D. R., & Hardiawan, R. K. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara Melalui Implementasi Simda. *Tesis*. wartahukum.net. (2020). *Akhirnya Brebes Sukses Raih WTP*. <https://wartahukum.net/2020/05/30/akhirnya-brebes-sukses-raih-wtp/>
- William, B.K., Sawyer, S. C. (2003). *No Title*.
- winardi. (1991). *Marketing dan perilaku konsumen*. Mandar Maju.
- Yudi Supiyanto. (2015). PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA. *Jurnal Economia*, 11(2). <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/8281/6913>
- Yulvi Novitasari. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERGURUAN TINGGI KOTA MEDAN. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 625–1528. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>