

Pengaruh Beban Kerja, Pemahaman Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Dana Alokasi Khusus (Dak) Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Yani Endang Irmarita^{1*}, Chablullah Wibisono^{2*}, Mohamad Gita Indrawan^{3*},

¹ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Batam

^{2,3} Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Batam

Email Address: chanzchie.1730@gmail.com

ABSTRAK : Realisasi DAK Provinsi Kepulauan Riau menunjukkan adanya trend fluktuatif yaitu turun naik nya pagu dan anggaran DAK. Berdasarkan fenomena diatas bahwa pelaporan Dana Alokasi Khusus didasari dengan prinsip akuntabilitas serta komitmen dan kualitas sumberdaya manusia dalam menjalankan tugas dan pemahan mengenai aplikasi OM SPAN juga penting dalam manajemen DAK Provinsi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Beban Kerja terhadap kinerja pengelola DAK di intervening oleh komitmen organisasi di Provinsi Kepulauan Riau. Menganalisis Kompetensi terhadap kinerja pengelola DAK di intervening oleh komitmen organisasi di Provinsi Kepulauan Riau. Menganalisis Penguasaan Teknologi Informasi terhadap kinerja pengelola DAK di intervening oleh komitmen organisasi di Provinsi Kepulauan Riau. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Hasil penelitian Pada hubungan Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) terdapat hubungan yang signifikan pada model. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja yang tinggi yang di intervening oleh komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa Kompetensi yang di intervening oleh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kerja. Dapat diinterpretasikan original sampel bernilai positif artinya terdapat hubungan positif pada model. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa Penguasaan Teknologi Informasi yang di intervening oleh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Pemahaman Teknologi Informasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai Komitmen Organisasi

ABSTRACT: *The realization of DAK in Riau Islands Province shows a fluctuating trend, namely the fluctuation of the DAK ceiling and budget. Based on the above phenomenon, the reporting of Special Allocation Funds is based on the principle of accountability and commitment and quality of human resources in carrying out tasks and understanding of the OM SPAN application is also important in the management of DAK Province. The purpose of this study was to analyze the Workload on the performance of DAK managers intervening with organizational commitment in Riau Islands Province. Analyze Competence on the performance of DAK managers intervening with organizational commitment in Riau Islands Province. Analyze Mastery of Information Technology on the performance of DAK managers intervening with organizational commitment in Riau Islands Province. The testing of the research hypothesis was carried out using the Structural Equation Model (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS). PLS is a structural equation model (SEM) based on components or variants. The results of the study In the relationship between Workload (X1) and Performance (Y) there is a significant relationship in the model. The results of this study can be concluded that high Workload intervening with organizational commitment has an effect on Performance. The results of this study can be concluded that Competence intervening by Organizational Commitment has an effect on Work. It can be interpreted that the original sample has a positive value, meaning that there is a positive relationship in the model. The results of this study can be concluded that Mastery of Information Technology intervening by Organizational Commitment has an effect on Performance.*

Keywords: Workload, Understanding of Information Technology, Competence, Employee Performance Organizational Commitment

1. Pendahuluan

Dana Alokasi Khusus (DAK) adalah dana yang diberikan kepada daerah tertentu untuk membiayai inisiatif khusus yang bersifat regional dan sejalan dengan tujuan nasional. Dana ini bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). DAK merupakan penyaluran dana yang digunakan untuk meningkatkan pembangunan demi kesejahteraan masyarakat setempat.

Dengan menggunakan mekanisme fiscal gap (hibah defisit), unit cost grant, capitalization grant, pinjaman pemerintah pusat untuk pembangunan fasilitas publik jangka menengah atau panjang, dan subsidi (seperti persentase pinjaman yang ditanggung pemerintah pusat dari fasilitas publik jangka menengah atau panjang), pemerintah dapat menentukan berapa besar dana DAK yang diberikannya kepada daerah. (Kementerian Keuangan, 2022).

Pengelolaan DAK bertanggung jawab untuk memastikan tercapainya output dan membantu pelaksanaan kebijakan desentralisasi dalam rangka mendorong tercapainya tujuan nasional. Pemerintah berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing daerah melalui infrastruktur, pelayanan publik, pariwisata, pendidikan, kesehatan, dan pemanfaatan DAK. Untuk itu, pemerintah lebih menitikberatkan pada pemanfaatan DAK; menata kembali bidang, subbidang, dan menu kegiatan DAK fisik; mengatur penyaluran dan alokasi DAK fisik dan nonfisik berdasarkan capaian output dan kinerja pelaksanaan; meningkatkan akurasi data sasaran dan satuan biaya DAK nonfisik; dan memperkuat kebijakan tindakan afirmatif untuk melaksanakan kegiatan DAK fisik. (Nota Keuangan dan APBN TA 2022, 2021).

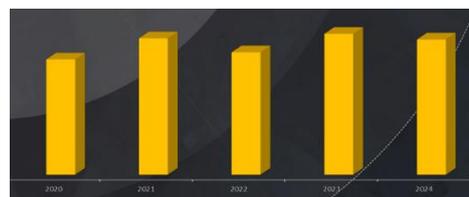
Di Provinsi Kepulauan Riau, pengelolaan DAK dilakukan di OPD penerima DAK dan meliputi sejumlah bidang pelaksana. DAK Provinsi Kepulauan Riau diperkirakan akan mengalami penurunan pada tahun 2021 hingga

tahun 2023. Dalam lima tahun terakhir, Provinsi Kepulauan Riau telah mencapai realisasi DAK sebesar 100% pada tahun 2019 dan 2020. Namun, pada tahun 2021–2023, realisasi DAK masih di bawah 100%.

Banyak variabel yang mempengaruhi realisasi DAK. Berdasarkan penelitian Abdul (2022), pemerintah daerah sering kali mengelola DAK secara cermat, strategis, dan menghindari risiko. Hal ini menyebabkan perlambatan pelaksanaan anggaran dan strategi pelaksanaan yang kurang terencana. Pengelolaan DAK oleh pemerintah harus menjadi bagian dari proses pelaksanaan anggaran. Lebih lanjut Abdul menjelaskan bahwa untuk melaksanakan pengelolaan DAK, Pemerintah Daerah harus meningkatkan komitmen organisasi, kualitas perencanaan, dan kualitas sumber daya manusia.

Tabel 1. Perkembangan Pagu DAK Se-Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2019-2023

No	Tahun	Pagu DAK Fisik dan Non Fisik	Realisasi DAK Fisik dan Non Fisik	Presentasi Kenaikan dan Penurunan Realisasi
1	2019	Rp 161.243.235.734	Rp 161.106.879.961	4%
2	2020	Rp 198.487.874.915	Rp 198.050.053.681	19%
3	2021	Rp 174.478.742.639	Rp 171.526.334.438	-15%
4	2022	Rp 159.644.919.822	Rp 159.559.474.822	-7%
5	2023	Rp 299.220.452.769	Rp 119.851.766.038	-33%



Gambar 1. Grafik Perkembangan Pagu DAK Se-Provinsi Kepulauan Riau

Pada tahun 2023 hasil riviui atas laporan dan capain output kegiatan DAK Reguler SMA Penyaluran bertahap realisasi anggaran RKUD SMA sebesar 70,12% dan memiliki capaian output 100% pada kegiatan Pengadaan Peralatan Teknologi, Informasi dan Komunikasi.

Pagu DAK dan fluktuasi anggaran terlihat pada tabel di atas yang menggambarkan pelaksanaan DAK di Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan pengamatan di lapangan, sejumlah

faktor, termasuk kemahiran menggunakan aplikasi ON SPAM—yang memiliki sistem tenggang waktu pelaporan dan pencairan—menyebabkan penurunan anggaran. Pengetahuan bahwa penyerapan semakin dekat dengan batas waktu penyampaian penyaluran DAK fisik menjadi kendala lain; jika batas waktu tersebut terlewati, DAK tidak dapat disalurkan pada prosedur pencairan berikutnya. Salah satu kendala penyaluran DAK di Provinsi Kepulauan Riau adalah keterlambatan penyampaian. Tata cara lain yang dapat menjadi kendala adalah proses penyampaian. Berdasarkan fenomena diatas bahwa pelaporan Dana Alokasi Khusus didasari dengan prinsip akuntabilitas serta komitmen dan kualitas sumberdaya manusia dalam menjalankan tugas dan pemahan mengenai aplikasi OM SPAN juga penting dalam manajemen DAK Provinsi. Dengan menggabungkan faktor – faktor ini dan memaksimalkan potensi yang ada untuk mencapai hasil yang optimal

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan survei, artinya sampel diambil langsung dari masyarakat umum. Berdasarkan masalah yang diteliti, tampak bahwa penelitian ini bersifat kausal, dengan tujuan menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh dan hubungan (sebab akibat) dari dua kejadian atau lebih (Saat Ini). Teknik Structural Equation Model (SEM) berdasarkan Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menilai hipotesis penelitian. PLS merupakan salah satu jenis model persamaan struktural (SEM) yang mengandalkan variasi atau komponen. Salah satu bidang penelitian statistik yang dapat mengevaluasi sejumlah asosiasi yang agak sulit dinilai sekaligus adalah pemodelan persamaan struktural, atau SEM. Populasi penelitian terdiri dari tujuh OPD di Provinsi Kepulauan Riau yang mengadopsi DAK. Populasi penelitian terdiri dari 18 bidang dari 7 OPD, yang mewakili jumlah bidang di setiap OPD yang menggunakan DAK. Menurut penelitian ini, bidang dari 14 OPD yang mendapatkan DAK menjadi fokus populasi penelitian, yang terdiri dari tidak lebih dari 100 responden., Dengan

demikian, penulis mengikutsertakan 100 responden atau 100% dari populasi OPD di Provinsi Kepulauan Riau penerima DAK. Dengan demikian, pendekatan sensus mengacu pada pemanfaatan seluruh populasi sebagai unit observasi tanpa perlu membuat sampel penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

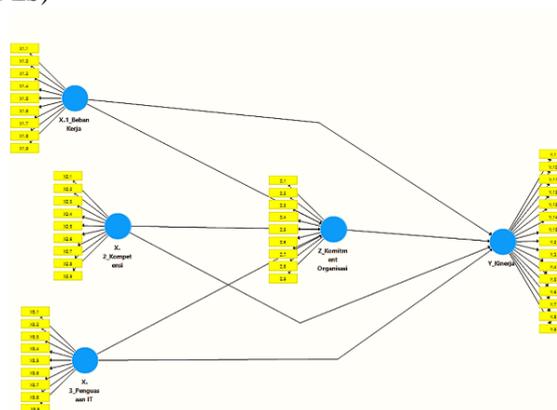
A. Outer Model

1. Validitas Konvergen

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*

	X1. Behan Kerja	X2. Kompetensi	X3. Penguasaan IT	Y. Kinerja	Z. Komitmen Organisasi
X1.1	0,858				
X1.2	0,819				
X1.3	0,791				
X1.4	0,808				
X1.5	0,815				
X1.6	0,81				
X1.7	0,843				
X1.8	0,802				
X1.9	0,757				
X2.1		0,754			
X2.2		0,911			
X2.3		0,717			
X2.4		0,777			
X2.5		0,831			
X2.6		0,84			
X2.7		0,8			
X2.8		0,733			
X2.9		0,717			
X3.1			0,753		
X3.2			0,774		
X3.3			0,756		
X3.4			0,758		
X3.5			0,748		
X3.6			0,763		
X3.7			0,781		
X3.8			0,848		
X3.9			0,724		
Y.1				0,764	
Y.10				0,772	
Y.11				0,737	
Y.12				0,75	
Y.13				0,763	
Y.14				0,751	
Y.15				0,752	
Y.2				0,799	
Y.3				0,772	
Y.4				0,769	
Y.5				0,762	
Y.6				0,757	
Y.7				0,717	
Y.8				0,75	
Y.9				0,735	
Z.1					0,788
Z.2					0,776
Z.3					0,848
Z.4					0,77
Z.5					0,757
Z.6					0,807
Z.7					0,837

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024 (*Output Smart PLS*)



Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024 (*Output Smart PLS*)

Dari tabel Nilai Outer Loading di atas terlihat bahwa setiap indikator yang digunakan dalam

penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,7. Hal ini menjelaskan bahwa setiap variabel penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat dijelaskan oleh indikatornya. Berikut ini adalah model strukturalnya.

2. Validitas Deskriminan

Tabel 3. *Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)*

	X.1_Beban Kerja	X.2_Kompetensi	X.3_Penguasaan IT	Y_Kinerja	Z_Komitment Organisasi
X.1_Beban Kerja	0.812				
X.2_Kompetensi	0.475	0.789			
X.3_Penguasaan IT	0.472	0.608	0.768		
Y_Kinerja	0.571	0.666	0.592	0.757	
Z_Komitment Organisasi	0.463	0.554	0.502	0.738	0.801

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024 (*Output Smart PLS*)

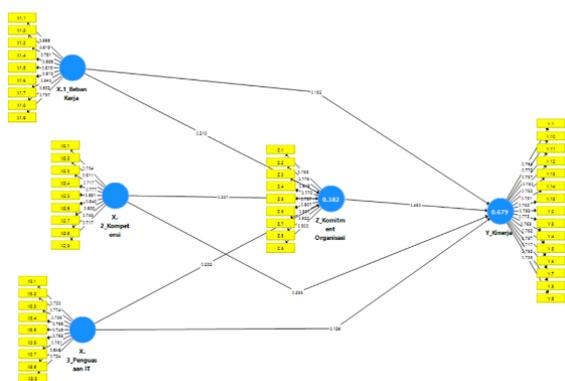
3. Nilai Komposite Reabel

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X.1_Beban Kerja	0.936	0.946
X.2_Kompetensi	0.924	0.937
X.3_Penguasaan IT	0.913	0.928
Y_Kinerja	0.947	0.953
Z_Komitment Organisasi	0.930	0.942

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024 (*Output Smart PLS*)

B. Inner Model



Gambar 2. Hasil Uji *Algorithm Bootstrapping*

1. Nilai R-Square

Tabel 5. *R Squares*

	R Square	R Square Adjusted
Y_Kinerja	0.679	0.666
Z_Komitment Organisasi	0.382	0.363

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Pada Tabel ditunjukkan bahwa nilai *R Square Adjusted* 0,666 artinya, variabel beban kerja, pemahaman Teknologi Informasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja sebesar 66% sedangkan 34% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini. Nilai *R Square Adjusted* Komitmen Organisasi 0,363 dapat diartikan variabel beban kerja, pemahaman Teknologi Informasi dan kompetensi mempengaruhi Komitmen Organisasi sebesar 36,3% sedangkan 63,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 5. *Path Coefficient (Koefisien Jalur)*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X.1_Beban Kerja -> Y_Kinerja	0.182	0.199	0.086	2.117	0.018
X.1_Beban Kerja -> Z_Komitment Organisasi	0.210	0.229	0.101	2.076	0.020
X.2_Kompetensi -> Y_Kinerja	0.253	0.247	0.120	2.111	0.019
X.2_Kompetensi -> Z_Komitment Organisasi	0.331	0.317	0.164	2.018	0.023
X.3_Penguasaan Teknologi Informasi -> Y_Kinerja	0.126	0.129	0.059	2.131	0.018
X.3_Penguasaan Teknologi Informasi -> Z_Komitment Organisasi	0.202	0.231	0.100	2.022	0.023
Z_Komitment Organisasi -> Y_Kinerja	0.450	0.425	0.097	4.641	0.000

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024 (*Output Smart PLS*)

Tabel 6. *Specific Indirects Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X.1_Beban Kerja -> Y_Kinerja	0.095	0.095	0.043	2.229	0.014
X.2_Kompetensi -> Y_Kinerja	0.149	0.137	0.084	1.780	0.039
X.3_Penguasaan Teknologi Informasi -> Y_Kinerja	0.091	0.098	0.048	1.881	0.031

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024 (*Output Smart PLS*)

Dari tabel diatas, disimpulkan bahwa semua nilai original sampel bernilai positif, maka dapat dikatakan adanya pengaruh positif atau menunjukkan kecenderungan hubungan variabel searah.

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pengelola DAK di Provinsi Kepulauan Riau

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai pengaruh langsung = 0,182, T statistic = 1,983 dan signifikansi =

0,018. Dapat diinterpretasikan original sampel bernilai positif artinya terdapat hubungan positif pada model. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada model. Dengan demikian H1 **diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dipengaruhi positif dan signifikan oleh Beban Kerja Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Provinsi Kepulauan Riau

Nilai original sampel = 0,210, nilai statistik T = 1,983, dan nilai probabilitas P = 0,020. Nilai ini menunjukkan bahwa original sampel bernilai positif, yang berarti bahwa ada hubungan positif pada model. Nilai statistik T lebih dari 1,98, dan nilai probabilitas P kurang dari 0.05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan pada model. Dengan demikian, H2 diterima, menunjukkan bahwa beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pengelola DAK di Provinsi Kepulauan Riau

Nilai original sampel = 0,253, nilai statistik T = 1,983, dan nilai probabilitas P = 0,019. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa original sampel memiliki hubungan positif dengan model. Nilai statistik T lebih besar dari 1,98, dan nilai probabilitas P kurang dari 0.05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keduanya. Oleh karena itu, H3 diterima, yang berarti bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

d. Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi di Provinsi Kepulauan Riau

Nilai original sampel = 0,331, nilai statistik T = 1,983, dan nilai probabilitas P =

0,023 ditemukan dalam hubungan kompetensi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z). Nilai statistik T lebih besar dari 1,98, dan nilai probabilitas P kurang dari 0.05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara model dan nilai original sampel. Oleh karena itu, H4 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

e. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pengelola di Provinsi Kepulauan Riau

Nilai original sampel = 0,126, nilai statistik T = 1,983, dan nilai probabilitas P = 0,018 ditemukan dalam hubungan Penguasaan Teknologi Informasi (X3) terhadap Kinerja (Y). Nilai statistik T lebih dari 1,98, dan nilai probabilitas P kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara model dan nilai original sampel. Oleh karena itu, H5 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguasaan TI berdampak positif dan signifikan pada kinerja Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

f. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Komitmen Organisasi di Provinsi Kepulauan Riau

Nilai original sampel = 0,202, nilai statistik T = 1,983, dan nilai probabilitas P = 0,023 ditemukan dalam hubungan Penguasaan Teknologi Informasi (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Z). Nilai statistik T lebih besar dari 1,98, dan nilai probabilitas P kurang dari 0.05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara model dan original sampel. Oleh karena itu, H6 diterima. Ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi berdampak positif dan signifikan pada komitmen organisasi Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

g. Pengaruh Komitmen Organisasi di Provinsi Kepulauan Riau terhadap Kinerja Pengelola DAK di Provinsi Kepulauan Riau

Nilai original sampel = 0,450, nilai statistik $T = 1,983$, dan nilai probabilitas $P = 0,000$ ditemukan dalam hubungan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja (Y). Nilai statistik T lebih besar dari 1,98, dan nilai probabilitas P lebih rendah dari 0.05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan pada model. Oleh karena itu, H_7 diterima, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

h. Pengaruh Beban Kerja Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pengelola DAK di Intervening Oleh Komitmen Organisasi Di Provinsi Kepulauan Riau

Nilai original sampel = 0,095, nilai statistik $T = 1,983$, dan nilai probabilitas $P = 0,014$ ditemukan dalam hubungan Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Nilai statistik T lebih besar dari 1,98, dan nilai probabilitas P kurang dari 0.05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara model dan beban kerja. Oleh karena itu, H_8 diterima, menunjukkan bahwa beban kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

i. Pengaruh Kompetensi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pengelola DAK Di Intervening Oleh Komitmen Organisasi Di Provinsi Kepulauan Riau

Nilai original sampel = 0,149, nilai statistik $T = 1,983$, dan nilai probabilitas $P = 0,039$ ditemukan dalam hubungan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y). Nilai statistik T lebih besar dari 1,98, dan nilai probabilitas P kurang dari 0.05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara model

dan nilai original sampel. Oleh karena itu, H_9 diterima, yang menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

j. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pengelola DAK Di Intervening Oleh Komitmen Organisasi Di Provinsi Kepulauan Riau

Nilai original sampel = 0,091, nilai statistik $T = 1,983$, dan nilai probabilitas $P = 0,031$ ditemukan dalam hubungan Penguasaan Teknologi Informasi (X3) terhadap Kinerja (Y). Nilai statistik T lebih dari 1,98, dan nilai probabilitas P kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara model dan nilai original sampel. Oleh karena itu, H_{10} diterima, menunjukkan bahwa penguasaan TI berdampak positif dan signifikan pada kinerja Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

4. Kesimpulan

Nilai original sampel = 0,095, nilai statistik $T = 1,983$, dan nilai probabilitas $P = 0,014$ ditemukan dalam hubungan Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Nilai statistik T lebih besar dari 1,98, dan nilai probabilitas P kurang dari 0.05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara model dan beban kerja. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dikombinasikan dengan komitmen organisasi memengaruhi kinerja Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

Nilai original sampel = 0,091, nilai statistik $T = 1,983$, dan nilai probabilitas $P = 0,031$ ditemukan dalam hubungan Penguasaan Teknologi Informasi (X3) terhadap Kinerja (Y). Nilai statistik T lebih dari 1,98, dan nilai probabilitas P kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara model dan nilai original sampel. Penelitian ini

menghasilkan kesimpulan bahwa penguasaan teknologi informasi oleh komite organisasi mempengaruhi kinerja Pengelola DAK Provinsi Kepulauan Riau.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait. keluarga, pembimbing dan teman seperjuangan

Daftar Pustaka

Undang-Undang Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

UU No 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah

UU No 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah

Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi

Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akutansi Pemerintahan

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Standar Akutansi Pemerintahan.

PMK 50/PMK.07/2017 tentang Pengelolaan Transfer ke Daerah dan Dana Desa (TKDD)

Adinata, K. J., & Yasa, N. N. K. (2018). Pengaruh Kepercayaan, Persepsi Harga, Dan Sikap Terhadap Niat Beli Kembali Di Situs Lazada. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(8), 4153.

Agus, M., Santoso, 2014, Hukum, Moral dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Kencana, Jakarta.

Amabar Teguh Sulistiyani, Rosidah. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik, Gava Media, Yogyakarta.

Andrianto, Nico.2007. Good E-Government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui E Government. Banyu Media Publishing.MalangAnwar Prabu Mangkunegara (2014)

Ariel Aditya dan Herminarto Sofyan. (2016). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Adobe Flash CS6 Pada Mata Pelajaran Air Conditioner Dengan Sasaran Pembelajaran Mandiri Siswa. Jurnal Teknik UNY (Edisi XVII, No 1)

Ash-shidiqq, Ellectrananda Anugerah, Hindrawan Wibisono. 2018. Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa sebagai Upaya Pencegahan Korupsi Pengelolaan Dana Desa. Seminar Nasional Hukum Universitas Negeri Semarang Volume 4 Nomor 1, 110-131.

Augusty, Ferdinand. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Bachtiar Arif 2008, Jurnal Akuntabilitas Vol 1 No.1, Keuangan Negara: Antara Harapan dan RealitasBahar (2009)

Bahri, Syaiful. 2016. Pengantar Akuntansi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Andi Offset.Chin, 1998; Ghozali, 2008

Bani Syukur Ihram, Wibisono Chablullah, Indrayani, Satriawan Bambang, Puspita Dewi Nolla 2024 Determinaton Of EX Officio Leadership, Organizational Culture, Loyalty, and Organizational Commitment Towards Job Statisfaction, International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences

- Burhanudin Gesi dkk (2019). Manajemen Eksekutif. Jurnal Manajemen Vol 3. No1.
- Carell, R.M., Jennings, F.D. & Heavring, C. 1997. Fundamentals of Organizational Behavior. Prentice Hall International, Inc.
- Carino, Ledivina V. 1994. Beureaucracy for Democracy, the dynamicsof executive beureucracy interaction during governmental transitions. College of Public Administration, University of the Philippines.
- Choirul Saleh, 2012, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Vol 13, No 1, E-Government Sebagai Inovasi Pelayanan Publik Di Indonesia Antara Harapan Dan Kenyataan
- Christy, M. Y. P., & Priartini, P. S. (2019). Role of work stress and organizational commitments in educating workload effect on intention to quit. International research journal of management, IT and social sciences, 6(4), 8-16.
- Darise, N. 2008. Akuntansi Keuangan Daerah, Jakarta: PT Indeks.
- Defitri, S.Y, 2016. Pengaruh Pemahaman Akuntansi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Jurnal. ISSN: 2541-111x
- Deva Premana Dharma Wiguna, I Made. 2017. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Peran Pendamping Desa Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes) (Studi Pada Desa Penerima Dana Desa Di Kabupaten Buleleng). Skripsi. Jurusan Akuntansi, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. Jurnal Manajemen Tools, 53(9), 193–205.
- Febrianto, Yuniarta, & Edy Sujana, 2017; Mada, Sarifudin, 2017; Widyatama, Novita, & Diarespati, 2017; Yudianto & Sugiarti, 2017). (dalam Nur, Dwi, 2019
- Ghozali, M. dan H. Latan. 2012. Partial Least Squares Konsep Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Wrap PLS 2.0. untuk Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiz, V. R. (2008). Towards a Sociological Understanding of Islamic Radicalism in Indonesia. Journal of Contemporary Indonesia, 638-647.
- Halim, Abdul. 2014. Teori, Konsep, dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Hanafi, Mahmud dan Halim, Abdul. 2016. Analisis Laporan Keuangan, Edisi Kelima. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Hans Kartika hadi., dkk. 2016. Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Hendy Tannady. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Expert.
- Hutapea Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ibrahim, A. (2021). Pengantar Ekonomi Islam. Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah - Bank Indonesia
- International Federation of Accountants (IFAC). 2014. IAESB: Handbook of International Education Pronouncements. New York.
- J.B. Ghartey, 1987, Pembiayaan Pemerintahan Daerah, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- jahruddin Rasul, 2000 Penerapan Good Governance Di Indonesia Dalam Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi, Padang : FH Universitas Bung Hatta Padang.

- Jewell, L. N., dan Siegall, M. (1998). Psikologi Industri/ Organisasi Modern. Penerjemah: A. Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari. Jakarta: Penerbit ARCAN.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Krina. 2003. Indikator dan Alat Ukur Prinsip Transparansi, Partisipasi dan Akuntabilitas Jakarta. Ekretariat good public governance Badan perencanaan pembangunan nasional
- Kuntjoro, Zainuddin, S, 2002, Dukungan Sosial Pada Lansia
- Lindsay Amiel, 2014, International Journal of Public Administration, Volume 37, Issue 4, Does the Restrictiveness of State Tax and Expenditure Limitations Affect State Revenues and Expenditures?
- Martini, Yuliano; Rostiana. 2003. Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. Phronesis. Vol 5, no. 9, 21- 31..
- Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher. Mardiasmo, 2002
- Meidilisa, V., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. 1(2), 53–82.
- MI Fathoni, I Indrayani, MG Indrawan, S Yanti 2021, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau, JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 5 (1), 163
- Miner, JB. 1992. Industrial-Organizational Psychology. Singapore : McGraw-Hill, Inc.
- Moehariono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mulyadi. (2015). Akuntansi Biaya (5th ed.). Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Noah De Lissovoy & Peter McLaren, 2003, Journal of Education Policy Volume 18, Issue 2, Educational 'accountability' and the violence of capital: a Marxian reading
- Naresh Malhotra, 1993 "Riset Pemasaran", Manajemen Pemasaran Riset, Jakarta, Indeks Kelompok Gramedia.
- Omeregie Charles Osifo, 2014 International Journal of Public Administration, Volume 37, Issue 4.
- Panggabean, S. & Mutiara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bogor: Galea Indonesia.
- Polidano, C., "Why Bureaucrats Can't Always Do What Ministers Want: Multiple Accountabilities in Westminster Democracies." Public Policy and Administration 13, No. 1, Spring 1998, p 38. Robbins (2016)
- Prastiwi, D., & Walidah, A. N. (2020). Pengaruh agresivitas pajak terhadap nilai organisasi: Efek moderasi transparansi dan kepemilikan institusional. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 23(2), 203–224.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). Perilaku

- Organisasi Edisi 16. Salemba Empat.
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.
- Rolos, Jeky K. R., Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rumengan. 2013. Metodologi Penelitian. Bandung: Cipta Pustaka.
- Safitri, A.R. et al. (2022) ‘Tinjauan Kelengkapan Pengisian Rekam Medis Rawat Inap di Rumah Sakit As-Syifa Bengkulu Selatan’, Indonesian Journal of Health Information Management (IJHIM), 2(1), pp. 1–6.
- Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM. Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: AFABETA, CV.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwardjono. 2016. Teori Akuntansi Perencanaan Pelaporan Keuangan. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Temaluru, J. 2001. Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor -faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi. Depok: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.
- Veithzal Rivai Zainal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori ke Prakti Edisi ke-3.
- Wahyu Purnomo, Wibisono Chablullah, Bambang Satriawan 2024, Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Sales PT. Link Net. Tbk, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 24 (2), 1610-1617, 2024
- Walters, Aydelotte, Miller, 2000, “Putting more Public in Policy Analysis”, Journal Public Administration. Review, July/August/2000, 60,4.
- Wardiyanta. (2006). Metode Penelitian Pariwisata. Yogyakarta : Penerbit Andi.Wibisono (2017
- Wati, Kadek Desiana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ni Kadek Sinarwati. 2014. Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. eJournal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 2 No: 1 Tahun 2014).
- Wibowo, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), CV. R.A. De. Rozarie, Surabaya, 2017.
- Wibowo, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), CV. R.A. De.Rozarie, Surabaya, 2017.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Widjaja, Gunawan dan Ahmad Yani, 2001, Jaminan Fidusia, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.

Wold, H. 1985. Partial Least Square. In S kotz dan NL. Johnson (Eds). Encyclopedia of Statistic Sciences. New York: Wiley.

Yuhertiana, Indrawati. (2021). Gender Memoderasi Financial Literacy Dan Financial Behavior Terhadap Ketahanan Keuangan Rumah Tangga Milenial Selama Pandemi Covid-19. Jurnal Proaksi, 8(2), 428-438

Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, No. 2.

Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, No. 2.*

Yulianie, Natarie Dkk. 2003. Rasa Percaya Komitmen Organisasi dan Rasa Berdaya Tim (Empowered Team) Pada Karyawan Instansi Pemerintah Div Surabaya: Anima Indonesian Psychological Journal Vol 18 No. 3-255-273. Universitas Surabaya.