

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KINERJA INDIVIDU,  
DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP  
RELEVANSI LAPORAN KEUANGAN INSTANSI PEMERINTAH**  
(Studi Pada Pemerintah Kota Yogyakarta)

**Abdul Rauf**

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: [Abdoel.ar1@gmail.com](mailto:Abdoel.ar1@gmail.com)

**Abstract**

*This research purpose is for testing effects from quality of human resources, individual performance, and utilization technology of information in simultaneous nor partial toward relevance government financial report to Yogyakarta government. Population from this research is employee/staff that do function of accountancy at Yogyakarta mayor office. sample of this research determined with using purposive sampling technique with criteria that we have, with the result 50 questionnaire which is fulfill the condition as a sample. Kind of data that we use is primary data. From the questionnaire that spread 8 (eight) SKPD are social agency, cooperation agency, middle micro labor, employee territory agency, BAPPEDA, cultural agency, tourism agency, and secretariat DPRD central, and all of them fill with complete. Analysis technique data that used is using regression double linier method. Result regression test, indicatin if the quality of human resource, individual performance, and utilization technology of information in simultaneous has influential significantly positive into the relevance government financial report. In partial, the quality of human resource, and individual performance, not influential significantly toward relevance of government financial report and utilization technology of information influent signifanctly positive toward relevance financial report. the influence of independent variable looked by coefficient determination value ( $R^2$ ) is 0,384, that had meaning the quality of human resource individual performance, and utilization technology of information, give positive effect toward relevance of government financial report as much 38,5% while the 61,6% influence by another variable beside this research.*

**Keyword : Quality Of Human Resource, Individual Performance, Utilization Technology Of Information And Relevance Government Financial Report.**

**PENDAHULUAN**

Pada masa modern akuntansi sektor publik terus berkembang sebagai alat pengawasan dan pelaporan dalam rangka akuntabilitas publik. Teknik-teknik berkembang mengikuti perkembangan organisasi pemerintahan, seperti adanya mazhab *New Public Management* yang lebih menuntut pertanggungjawaban kinerja. Perkembangan sektor publik tidak bisa dilepaskan dari peran pemerintah mengingat pemerintah merupakan entitas sektor publik yang paling besar dan dominan di negara ini. Menurut Wati dkk (2014) dewasa ini tuntutan masyarakat semakin meningkat atas pemerintahan yang baik. Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus ditingkatkan agar menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Laporan keuangan adalah suatu cerminan untuk dapat mengetahui apakah suatu pemerintahan telah berjalan dengan baik, sehingga pemerintah diharuskan untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Laporan keuangan yang dihasilkan telah memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan yang terdiri dari relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.

Sumber daya manusia adalah faktor penting demi terciptanya laporan keuangan yang berkualitas. Kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan entitas yang bersangkutan.

Menurut Dipang (2013) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Bukan hanya sasaran kerja saja yang penting dalam meningkatkan kinerja motivasi juga dibutuhkan, dengan diberikannya motivasi oleh atasan kepada bawahan kinerja juga secara otomatis akan meningkat dengan komitmen kerja yang tinggi yang akan menyertainya. Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang optimal. Kinerja mencakup kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknis inisiatif dan semangat kerja.

Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku atau sikap seseorang menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Secara umum pemanfaatan teknologi memberikan dampak positif karena memberikan kemudahan dan efisiensi waktu dan biaya. Jadi jika teknologi informasi dimanfaatkan secara optimal akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Fenomena mengenai kualitas laporan keuangan sangat menarik untuk dikaji lebih jauh. Kenyataan di dalam laporan keuangan pemerintah daerah masih banyak disajikan data-data yang tidak sesuai dan tidak mengikuti prinsip akuntansi berlaku umum. Banyak laporan keuangan yang mendapatkan opini tidak wajar dan tidak memberikan pendapat (*disclaimer of opinion*) karena dalam penyusunannya belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan belum memenuhi kelengkapan yang telah ditentukan serta kurangnya bukti-bukti transaksi yang dapat ditemukan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan judul “PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KINERJA INDIVIDU, DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP RELEVANSI LAPORAN KEUANGAN INSTANSI PEMERINTAH (Studi Pada Pemerintah Kota Yogyakarta)”.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Relevansi Laporan Keuangan**

Laporan keuangan sektor publik merupakan komponen penting untuk menciptakan akuntabilitas sektor publik. Adanya tuntutan yang semakin besar terhadap pelaksanaan akuntabilitas publik menimbulkan implikasi bagi manajemen sektor publik untuk memberikan informasi kepada publik Mardiasmo, (2002:159).

Laporan keuangan adalah suatu cerminan untuk dapat mengetahui apakah suatu pemerintahan telah berjalan dengan baik, sehingga pemerintah diharuskan untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005, laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang memuat di dalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini, dan memprediksi masa depan, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Dengan demikian, informasi laporan keuangan yang relevan dapat dihubungkan dengan maksud penggunaannya. Laporan keuangan yang berkualitas harus memenuhi karakteristik kualitatif. Karakteristik kualitatif laporan keuangan memiliki

empat syarat normatif yang diperlukan: Relevan, Andal, Dapat dibandingkan, dan Dapat dipahami.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Nawawi, (2005:37) Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara makro dan mikro. SDM secara makro berarti semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun yang belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dll.

Menurut Yosefrinaldi (2013) Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal Dalam Upaya Pencapaian Tujuan Organisasi.

### **Kinerja Individu**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Wirawan, (2009:5).

Respatiningsih dan Sudirjo (2015) menjelaskan bahwa penilaian kinerja individu karyawan sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap kinerja individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu hasil kerja yang optimal. Kinerja mencakup kerjasama, kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan. Informasi tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kinerja pegawainya, sehingga pimpinan dapat mengontrol maupun target yang harus diperbaiki.

Dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya pengendalian internal, karena pengendalian internal di desain untuk mengatur aktivitas anggota organisasi melalui para pemimpin (manajer) organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Agar kinerja karyawan efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya, maka pihak perusahaan perlu memerhatikan komponen-komponen dari pengendalian internal itu sendiri. Lasso dan Ngumar (2016).

### **Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Teknologi informasi selain berfungsi sebagai teknologi komputer (*hardware* dan *software*) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga memiliki fungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyampaian dan penyebar informasi.

Menurut Pramudiarta (2015) Teknologi informasi berperan dalam menyediakan informasi yang bermanfaat bagi para pengambil keputusan di dalam organisasi termasuk dalam hal pelaporan, sehingga mendukung proses pengambilan keputusan dengan lebih efektif. Suatu teknologi informasi terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, manajemen data, dan jaringan.

Menurut Winidyaningrum dan Rahmawati 2010 Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup adanya (a) pengolahan data, pengolahan Informasi, sistem manajemen, dan proses kerja secara mencakup adanya, dan (b) pemanfaatan kemajuan teknologi

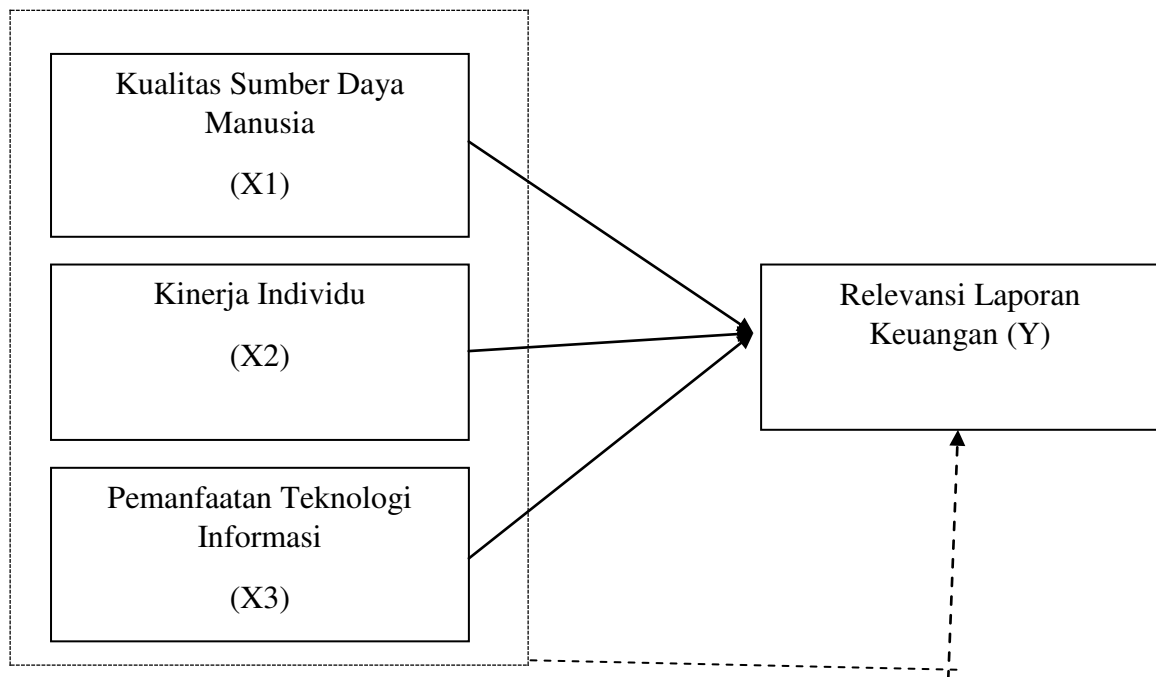
informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negeri ini.

## KERANGKA HIPOTESIS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh hubungan antara variabel terikat yaitu Relevansi Laporan Keuangan Pemerintah dengan variabel bebas yaitu Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Individu, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi.

Gambar 2.1

Kerangka Pikir penelitian



## HIPOTESIS

- H1 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap relevansi laporan keuangan pemerintah.
- H2 : Kinerja individu berpengaruh positif terhadap relevansi laporan keuangan pemerintah.
- H3 : Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap relevansi laporan keuangan pemerintah.
- H4 : Kualitas sumber daya manusia, Kinerja individu, dan Pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap relevansi laporan keuangan pemerintah.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai/staf tetap yang melaksanakan fungsi akuntansi/tata usaha keuangan yang ada di Kantor Walikota Yogyakarta. Dari kuesioner yang tersebar sebanyak 8 (delapan) SKPD yaitu Dinas Sosial, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil menengah, Dinas Kepegawaian Daerah, BAPPEDA, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota, Dinas Kebudayaan, Dinas Pariwisata dan Sekretariat DPRD kota. Dari 92 kuesioner yang dibagikan diterima kembali sebanyak 50 kuesioner.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Hasil dari analisis deskriptif merupakan penyederhanaan data responden penelitian yang berbentuk identitas responden penelitian. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Demografi Responden

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah
Jenis Kelamin	laki-laki	17
	Wanita	21
	Tidak di isi	12
Usia	<30	5
	31-40	10
	40-50	14
	>50	5
	Tidak di isi	16
Nama Dinas	Dinas Kebudayaan	4
	Dinas Pariwisata	5
	Dinas Sosial	14
	BAPPEDA	7
	Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	6
	Dinas Kepegawaian Daerah	4
	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	1
	Sekretariat DPRD	9
	SMA	7
	D3	7
D4	1	
Pendidikan Terakhir	S1	16
	S2	6
	S3	0
	Tidak di isi	13

	1-5 <sup>th</sup>	9
Lama Bekerja di SKPD	5-10 <sup>th</sup>	6
	>10 <sup>th</sup>	18
	Tidak di isi	17

### Uji Instrumen Data

### Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikansi item  $\leq 0,5$  dan instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai signifikansi  $\geq 0,5$ .

Tabel 2. Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Variabel/Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Kualitas Sumber Daya Manusia</b>				
1	butir 1.1	0,548	0,2787	Valid
2	butir 1.2	0,503	0,2787	Valid
3	butir 1.3	0,619	0,2787	Valid
4	butir 1.4	0,637	0,2787	Valid
5	butir 1.5	0,513	0,2787	Valid
6	butir 1.6	0,601	0,2787	Valid
7	butir 1.7	0,493	0,2787	Valid
8	butir 1.8	0,637	0,2787	Valid
9	butir 1.9	0,512	0,2787	Valid
10	butir 1.10	0,484	0,2787	Valid
11	butir 1.11	0,321	0,2787	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Individu

No	Variabel/Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Kinerja Individu</b>				
1	butir 2.1	0,564	0,2787	Valid
2	butir 2.2	0,446	0,2787	Valid
3	butir 2.3	0,639	0,2787	Valid

4	butir 2.4	0,675	0,2787	Valid
5	butir 2.5	0,644	0,2787	Valid
6	butir 2.6	0,718	0,2787	Valid
7	butir 2.7	0,738	0,2787	Valid
8	butir 2.8	0,649	0,2787	Valid
9	butir 2.9	0,787	0,2787	Valid
10	butir 2.10	0,777	0,2787	Valid

**Tabel 4. Uji Validitas Pemanfaatan Teknologi Informasi**

No	Variabel/Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Pemanfaatan Teknologi Informasi</b>				
1	butir 3.1	0,803	0,2787	Valid
2	butir 3.2	0,652	0,2787	Valid
3	butir 3.3	0,916	0,2787	Valid
4	butir 3.4	0,822	0,2787	Valid
5	butir 3.5	0,849	0,2787	Valid
6	butir 3.6	0,822	0,2787	Valid
7	butir 3.7	0,788	0,2787	Valid

**Tabel 5. Uji Validitas Relevansi Laporan Keuangan**

No	Variabel/Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Relevansi Laporan Keuangan</b>				
1	butir 4.1	0,627	0,2787	Valid
2	butir 4.2	0,776	0,2787	Valid
3	butir 4.3	0,919	0,2787	Valid
4	butir 4.4	0,888	0,2787	Valid
5	butir 4.5	0,886	0,2787	Valid

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan nilai hasil skala pengukuran tertentu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach  $\geq 0,70$ .

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
1	Kualitas sumber daya manusia	0,751	Realibel
2	Kinerja Individu	0,854	Realibel
3	Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,909	Realibel
4	Relevansi Laporan Keuangan	0,878	Realibel

### Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Nilai probabilitas  $\geq 0,05$  dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 7

#### Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

No.	Keterangan	Hasil
1	Kolmogrov-smirnov Z	1.026
2	Asymp. Sig. (2-Tailed)	0.243

Sumber data diolah (2017)

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constance	3.965	2.056		1.928	.060
x1	-.092	.051	-.320	-1.814	.076
x2	.060	.052	.208	1.155	.254
x3	-.038	.052	-.114	-.743	.461

Sumber data diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa signifikan semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Rangkuman Hasil Uji Multikolonearitas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
X1: kualitas sumber daya manusia	0,640	1,563
X2: kinerja individu	0,612	1,635
X3: pemanfaatan teknologi informasi	0,850	1,1777

Sumber: data primer diolah 2017



Besarnya tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model regresi yang telah dijelaskan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dalam model regresi linier diatas maka akan digunakan pengujian model sebagai berikut:

**Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model dengan menunjukkan apakah semua variabel independen yang terdiri dari kualitas sumber daya manusia, kinerja individu, dan pemanfaatan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu relevansi laporan keuangan instansi pemerintah dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10.  
Hasil Uji F  
Anova

<i>C</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>1 Regression</i>	99.955	3	33.318	11.185	.000 <sup>a</sup>
<i>Residual</i>	137.025	46	2.979		
<i>Total</i>	236.980	49			

Sumber: data primer diolah 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11.185 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti variabel kualitas sumber daya manusia, kinerja individu, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap relevansi laporan keuangan instansi pemerintah.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan Uji R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>1</b>	.649 <sup>a</sup>	.422	.384	1.726

Sumber: data primer diolah 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square adalah 0,384 atau 38,4%. Hal ini berarti relevansi laporan keuangan instansi pemerintah bisa dijelaskan oleh variabel kualitas sumber daya manusia, kinerja individu, dan pemanfaatan teknologi informasi. Sedangkan sisanya 61,6% dijelaskan pada variabel lain yang tidak dibahas oleh penelitian ini.

## Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah secara parsial kualitas sumber daya manusia terhadap relevansi laporan keuangan instansi pemerintah, kinerja individu terhadap relevansi laporan keuangan instansi pemerintah, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap relevansi laporan keuangan instansi pemerintah berpengaruh. Hasil perhitungan Uji t dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.12  
Hasil Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1 (constance</i>	4.989	3.252		1.534	.132
<i>x1</i>	.025	.080	.043	.310	.758
<i>x2</i>	.112	.083	.194	1.354	.182
<i>x3</i>	.357	.082	.531	4.363	.000

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap relevansi laporan keuangan terhadap relevansi laporan keuangan instansi pemerintah dan memiliki hubungan yang positif. Kinerja individu tidak berpengaruh signifikan terhadap relevansi laporan keuangan instansi pemerintah dan memiliki hubungan yang positif. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap relevansi laporan keuangan instansi pemerintah dan memiliki hubungan yang positif.

Kualitas sumber daya manusia adalah kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas. Jika kualitas sumber daya manusia dilaksanakan dengan baik, maka kualitas laporan keuangan pemerintah akan meningkat, sehingga laporan keuangan pemerintah yang baik dapat memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan. Hasil ini sejalan dengan Syarifudin (2014) dan Hinayah (2015).

Kinerja Individu adalah kinerja perseorangan dalam melaksanakan tugas. Jika kinerja individu dilaksanakan dengan baik, maka kualitas laporan keuangan pemerintah akan meningkat, sehingga laporan keuangan pemerintah yang baik dapat memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan. Hasil ini sejalan dengan Nova (2015) dan Sari (2012).

Pemanfaatan teknologi informasi adalah mengelola informasi agar informasi dapat dicari dengan mudah dan akurat. Hasil ini sejalan dengan Hinayah (2015) dan Pramudiarta (2015).

## PENUTUP

Variabel kualitas sumber daya manusia, kinerja individu, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap relevansi laporan keuangan pemerintah.

Variabel kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif terhadap relevansi laporan keuangan pemerintah. Variabel kinerja individu tidak berpengaruh positif terhadap relevansi laporan keuangan pemerintah. Variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap relevansi laporan keuangan pemerintah. Hasil ini membuktikan bahwa semakin meningkat pemanfaatan teknologi informasi maka relevansi laporan keuangan pemerintah yang dihasilkan akan semakin meningkat pula.

## **Saran**

Dari hasil analisis data dan pembahasan, kualitas sumber daya manusia tidak mendukung relevansi laporan keuangan pemerintah daerah, sehingga kualitas sumber daya manusia di Dinas Sosial, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Kepegawaian Daerah, BAPPEDA, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota, Dinas Kebudayaan, Dinas Pariwisata dan Sekretariat DPRD kota di Kantor Walikota Yogyakarta masih perlu ditingkatkan lagi agar relevansi laporan keuangan pemerintah yang di hasilkan dapat lebih baik lagi. Dari hasil analisis data dan pembahasan, kinerja individu tidak mendukung relevansi laporan keuangan pemerintah daerah, sehingga kinerja individu di Dinas Sosial, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Kepegawaian Daerah, BAPPEDA, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota, Dinas Kebudayaan, Dinas Pariwisata dan Sekretariat DPRD kota di Kantor Walikota Yogyakarta masih perlu ditingkatkan lagi agar relevansi laporan keuangan pemerintah yang di hasilkan dapat lebih baik lagi. Dari hasil analisis data dan pembahasan, pemanfaatan teknologi informasi mendukung relevansi laporan keuangan pemerintah daerah, sehingga pemanfaatan teknologi informasi di Dinas Sosial, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Kepegawaian Daerah, BAPPEDA, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota, Dinas Kebudayaan, Dinas Pariwisata dan Sekretariat DPRD kota di Kantor Walikota Yogyakarta cukup baik pada relevansi laporan keuangan pemerintah. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel penelitian pada responden pengguna laporan keuangan internal dan eksternal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dipang, Ludfia. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Emba*, Vol. 1 No. 3 September 2013, Hal. 1080-1088  
[Http://www.google.com/amp/s/app.kompas.com/amp/nasional/read/2016/10/05/10593131/pr-esiden.beri.peringatan.kepada.tvri.yang.empat.kali.dapat.disclaimer.bpk](http://www.google.com/amp/s/app.kompas.com/amp/nasional/read/2016/10/05/10593131/pr-esiden.beri.peringatan.kepada.tvri.yang.empat.kali.dapat.disclaimer.bpk). Diakses tanggal 11 Mei 2017, 13.00
- Lasso, Ananta Budi dan Ngumar, Sutjipto, 2016. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Brother Silver. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*, Vol. 5 No. 11
- Mardiasmo, 2002. *Akuntansi Sektor Publik Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Andi
- Nawawi, Hadari, 2005. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Nihayah, Anisatin, 2015. Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal Terhadap Ketepatanwaktuan dan Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada DPPKAD Eks Karesidenan Pati). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nova, Wati S., 2015. Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Komitmen Karyawan, dan Peran Internal Audit Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sijunjung). *Jurnal*. Universitas Negeri Padang
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 Tentang Standar Akuntansi Pemerintah.
- Pramudiarta, Rizal, 2015. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi

- Pelaporan Keuangan Entitas Akuntansi Pemerintah Daerah (Studi Persepsi Pegawai SKPD di Kabupaten Batang dan Kabupaten Kendal). Skripsi. Universitas Diponegoro
- Respatiningsih, Ida dan Sudirjo, Frans, 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Vol. 4 No. 3
- Sari, Diana, 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Transparansi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal. Seminar Nasional Akuntansi dan Bisnis Bandung*, 27 Maret 2012
- Syarifudin, Akhmad, 2014. Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Studi Empiris Pada Pemkab Kebumen). *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol. 14 No. 02
- Wati, Kadek D., Herawati, Nyoman T., Sinarwati, Ni K., 2014. Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Jurnal. Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 2 No. 1
- Winidyaningrum, Celviana dan Rahmawati, 2010. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi (Studi Empiris di Pemda Subosukawonosraten). *Jurnal. Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010*
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Individu Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Yosefrinaldi, 2013. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel *Intervening* Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Studi Empiris Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Se-Sumatera Barat). *Jurnal. Universitas Negeri Padang*