

Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Daerah Sulawesi Selatan

Winarti¹, Masdar Mas'ud².

¹Mahasiswa Magister Akuntansi, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

¹nartistiki@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan exploratory, ex post facto dan studi kausal, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Populasi dan sampel penelitian sebanyak 54 orang yang diambil secara full sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menemukan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Teknologi informasi memberikan kemudahan bagi pengelola dalam melakukan pengelolaan keuangan. Teknologi informasi menjadi media fasilitator utama untuk melakukan aktivitas capture, memproses data, menghasilkan data dan informasi, menyimpan, mencari kembali data yang tersimpan dan melakukan transmisi data, sehingga memberikan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Kompetensi saat ini dapat dikategorikan masih rendah, sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai kurang berkontribusi signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Kompensasi sebagai imbalan atas setiap pencapaian hasil kerja pegawai selaku pengelola. Setiap pegawai mendapatkan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas untuk mendukung dan memberikan semangat kepada pegawai menjalankan tugasnya mengelola keuangan.

Kata Kunci: Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Kinerja Pengelolaan Keuangan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of information technology, competence and compensation on financial management performance at LPDB-KUMKM South Sulawesi Region. This study uses an exploratory approach, ex post facto and causal studies, with data collection through observation, questionnaires, interviews and documentation. The population and research samples were 54 people who were taken by full sampling. Data analysis used multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 20.0 program. The results of the study found that information technology had a positive and significant effect on financial management performance. Information technology provides convenience for managers in conducting financial management. Information technology is the main facilitating media for capturing, processing data, generating data and information, storing, retrieving stored data and transmitting data, thus providing a positive and significant impact on improving financial management performance at the LPDB-KUMKM South Sulawesi Region. . Competence has a negative and insignificant effect on financial management performance. Current competencies can be assessed as low, so the employees you have contribute significantly to the financial performance of the South Sulawesi Regional LPDB-KUMKM. Compensation has a positive and significant effect on financial management performance. Compensation as an imbalance in the service of the work of employees as managers. Each employee gets a salary, incentives, benefits and facilities to support and provide for employees who manage finances.

Keywords: Information Technology, Competence, and Financial Management Performance

PENDAHULUAN

Indonesia memasuki dimensi baru dalam dinamika kehidupan bermasyarakat sejalan dengan kebijakan otonomi daerah secara desentralisasi. Mengakomodasi hal itu terbitlah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan sebagai konsekuensi logis berupa penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan berdasarkan manajemen keuangan yang sehat. Sesuai ketentuan peraturan perundangan yang telah ditetapkan, pemerintah daerah berkewajiban untuk membuat laporan pertanggungjawaban keuangan yang terdiri atas laporan perhitungan anggaran, neraca, laporan arus kas dan nota perhitungan anggaran. Proses audit yang berkesinambungan, teratur dan LPDB-KUMKM termasuk salah satu BLU yang memiliki status penuh berdasarkan KEP- 292/MK.5/2006 tanggal 28 Desember 2006 tentang Penetapan Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah pada Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Keberadaan LPDB-KUMKM tidak lepas sebagai bagian dari pelaku ekonomi dan bisnis nasional atau global. Ini artinya bahwa LPDB-KUMKM perlu memikirkan ulang bagaimana mengembangkan dan menawarkan pelayanan, atau dalam memberikan pelayanan kepada mitra-mitranya, meskipun keberadaan LPDB- KUMKM bukan semata-mata diperuntukkan untuk mencari keuntungan, tetapi lebih diprioritaskan dalam rangka meningkatkan pelayanan dana bergulir guna memperkuat permodalan KUMKM.

Berdasarkan fakta pengelolaan dana bergulir sebelumnya, maka agar LPDB-KUMKM tetap berjalan dan berkembang sebagai bagian dari ekonomi dan bisnis global atau nasional. LPDB-KUMKM melaksanakan tugasnya menyalurkan pinjaman/pembiayaan kepada Koperasi dan UMKM melalui pola dana bergulir dengan cukup baik terlihat dari prestasi dan penghargaan yang didapat, seperti LPDB- KUMKM telah berhasil mempertahankan predikat ISO 9001:2008 pada tahun 2013 sebagai wujud salah satu misi manajemen LPDB-KUMKM dalam rangka menjaga dan meningkatkan sistem Total Quality Management (TQM) secara terpadu untuk mencapai pelayanan world class. Selain itu, LPDB-KUMKM memperoleh predikat sebagai BLU terbaik dalam pengelolaan dana khusus oleh Kementerian Keuangan dengan skor nilai 76,33 (A-Baik), mengungguli penilaian atas kinerja BLU sejenis lainnya dan LPDB- KUMKM juga memperoleh penilaian sebesar 7,15 dari hasil survey KPK tahun 2012 terhadap Integritas Pelayanan Publik.

Uraian tersebut di atas menunjukkan adanya kesenjangan atau gap tentang kinerja pengelolaan keuangan yang masih harus dikelola dengan baik, sehingga perlu diterapkan teori pertanggungjawaban atau accountability theory yang dikemukakan oleh [Gordon \(2018:66\)](#) bahwa pertanggungjawaban merupakan inti dalam meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan. Pertanggungjawaban yang dimaksud meliputi serangkaian input-process-output-outcome-benefit-impact. Ini menjadi standar rujukan untuk menilai kinerja pengelolaan keuangan yang sesuai laporan akuntabilitas kinerja dari satuan tugas LPDB-KUMKM. Karena itu, untuk meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan dibutuhkan dukungan dari teknologi informasi yang digunakan, kompetensi dari pegawai selaku pengelola keuangan dan pemberian kompensasi yang layak atas pencapaian kinerja pengelolaan keuangan.

Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian menunjukkan ada persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Seperti penelitian tentang pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja, pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Khairul \(2016\)](#), [Pratami dan Samuun \(2019\)](#) menunjukkan persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya terletak pada variabel bebas teknologi informasi yang diteliti yang berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Sementara perbedaannya objek penelitian, populasi dan sampel, serta penggunaan indikator dari variabel bebas dan variabel terikat yang diamati.

Penelitian tentang kompetensi terhadap kinerja dengan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan yaitu [Didik Hadiyatno \(2018\)](#), [Purwadinata \(2020\)](#), [Samsuryani \(2018\)](#), [Pratami dan Samuun \(2019\)](#), [Any Isvandiary \(2017\)](#) dan [Rieka Selviasari \(2019\)](#). Persamaannya terletak pada variabel bebas kompetensi yang diteliti terhadap variabel terikat kinerja. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaannya pada besar sampel yang digunakan, objek penelitian dan penggunaan indikator dari variabel bebas dan variabel terikat yang diamati.

Penelitian tentang kompensasi terhadap kinerja menjadikan penelitian terdahulu sebagai acuan yaitu penelitian dari [Didik Hadiyatno \(2018\)](#), [Purwadinata \(2020\)](#), [Any Isvandiary \(2017\)](#) dan [Rieka Selviasari \(2019\)](#), ditemukan persamaannya pada variabel bebas kompensasi dan variabel terikat kinerja. Selain itu persamaan terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Untuk perbedaannya terletak pada objek penelitian, besar populasi dan sampel yang digunakan serta hasil temuan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Teknologi Informasi

Teknologi berasal dari bahasa Yunani yaitu *technologia* menurut Webster Dictionary berarti *systematic treatment* atau penanganan sesuatu secara sistematis, sedangkan *techne* sebagai dasar kata teknologi berarti *skill* atau keahlian, keterampilan dan ilmu [Sudjana dan Rifai, \(2018:183\)](#).

Kata teknologi sering dipahami oleh orang awam sebagai sesuatu yang berupa mesin atau hal-hal yang berkaitan dengan permesinan. Teknologi adalah suatu rancangan atau desain untuk alat bantu tindakan yang mengurangi ketidakpastian dengan hubungan sebab akibat dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan. Teknologi sebagai keseluruhan metode yang secara rasional mengarah dan memiliki ciri efisien dalam setiap kegiatan manusia [Syukur, \(2018:117\)](#).

[Gary \(2019:74\)](#) teknologi merupakan penerapan ilmu-ilmu perilaku dan alam serta pengetahuan lain secara bersistem dan menyistamkan untuk memecahkan masalah. Teknologi adalah sebuah proses yang dilaksanakan dalam upaya mewujudkan sesuatu secara rasional.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan teknologi Suatu rancangan atau desain melalui proses atau tahapan yang memiliki nilai tambah untuk menghasilkan suatu produk dan memiliki ciri efesiensi dalam setiap kegiatan manusia. Teknologi bisa

dikatakan ilmu pengetahuan yang ditransformasikan kedalam produk, proses, jasa dan struktur praktis.

Teknologi diharapkan dapat menjadi fasilitator dan interpreter. Semulanya teknologi informasi digunakan hanya sebatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi yang digunakan hanya terbatas pada pemrosesan data. Teknologi informasi digunakan pada hampir semua aktivitas organisasi pada saat ini telah dimasuki oleh aplikasi dan otomatisasi teknologi informasi. Pengertian tentang teknologi informasi dapat beraneka ragam, walaupun dari masing-masing definisi tersebut memiliki inti yang sama [Handayani \(2017:79\)](#) teori Technology Acceptance Model (TAM) merupakan sebuah teori yang menawarkan landasan untuk mempelajari dan memahami perilaku pemakai teknologi dalam menerima dan menggunakan teknologi yang ditawarkan. Model TAM dikembangkan dari teori psikologis, yang menjelaskan perilaku pengguna teknologi dengan berlandaskan pada kepercayaan (belief), sikap (attitude), keinginan (intention), dan hubungan perilaku pengguna (user behavior relationship).

Beranjak dari teori, selanjutnya teori teknologi mutakhir dari [Armstrong \(2019:77\)](#) bahwa pencapaian hasil kerja membutuhkan dukungan teknologi informasi yang mutakhir. Wujud informasi itu harus bersifat capture, processing, generating, storage, retrival dan transmission. Keenam dukungan teknologi informasi ini menjadi penting untuk diterapkan sesuai dengan kemampuan penguasaan atas alat dan perlengkapan kerja yang tersedia.

Teori inovatif dari [Norton \(2018:128\)](#) teknologi dan informasi sebagai awal inovatif mewujudkan kemajuan/keunggulan kerja. Karena itu penting inovasi teknologi terus dikembangkan dengan menciptakan perangkat keras maupun lunak dalam menopang akses inovasi informasi yang mudah, cepat dan tepat sasaran atas aplikasi pemanfaatannya. Semakin inovatif teknologi dan informasi, makin memberikan kemudahan dalam meningkatkan kinerja pengelolaan suatu pekerjaan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi berupa (hardware, software, useware) yang digunakan untuk memperoleh, mengirim, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna untuk memperoleh informasi yang berkualitas. Jadi teknologi informasi dapat diartikan sebagai teknologi pengadaan, pengolahan, penyimpanan dan penyebaran berbagai jenis informasi dengan memanfaatkan komputer dan telekomunikasi yang lahir karena adanya dorongan-dorongan kuat untuk menciptakan teknologi baru yang dapat mengatasi kelambatan manusia mengolah informasi.

Konsep Kompetensi

Menurut [Whaite \(2018:87\)](#) pemahaman mengenai kompetensi individu mempunyai keterkaitan dengan teori kerja. Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memerlukan orang yang berkompetensi di bidangnya. Artinya, antara aktivitas kerja dan kompetensi menjadi satu kesatuan dalam menghasilkan penilaian tentang pekerjaan. Memahami teori kerja tersebut di atas, ini relevan dengan teori dinamika yang dikemukakan [Thomas \(2017:49\)](#). Teori ini menjelaskan bahwa dalam diri manusia terdapat dinamika perilaku dan tindakan untuk rajin dan malas. Biasanya

individu yang memiliki tingkat kerajinan berarti memiliki potensi dinamika kerja yang tinggi. Sebaliknya bila memiliki tingkat kemalasan berarti dinamika kerja rendah. Pengertian dinamika kerja adalah perubahan yang menentukan potensi seseorang berhasrat atau tidak dalam menghadapi pekerjaan.

Profesionalisme kerja dari individu yang berkompeten dalam suatu organisasi, tercermin pada kemandirian kerja. Teori kemandirian (*independence theory*) yang dikembangkan oleh Moller dan Koch (2017:48) menyatakan bahwa individu yang handal dan profesional merupakan kompetensi kemandirian. Kemandirian adalah wujud inisiatif dan perilaku yang mampu berdiri di atas kompetensi yang dimilikinya.

Gully (2018:71) menyatakan bahwa unsur yang membangun kompetensi berupa pengetahuan kerja, keterampilan, pengalaman dan sikap dalam penguasaan kerja. Semakin tinggi pengetahuan kerja seseorang semakin terampil dalam mengembangkan kreativitas kerja sesuai tingkat pengalaman dan sikap penguasaan pada bidang kerja yang ditekuni.

Kompetensi diartikan sebagai hal yang esensial, karena dibutuhkan dalam aktivitas, dan menjadi penilaian pengembangan individu dan organisasi. Kompetensi pada hakikatnya dapat dilihat dari dua sudut pandang. Kompetensi berdasarkan kebutuhan individu dan kompetensi berdasarkan kebutuhan organisasi. Keberhasilan kompetensi kebutuhan individu sangat mempengaruhi kebutuhan organisasi (McKenna, 2016:54).

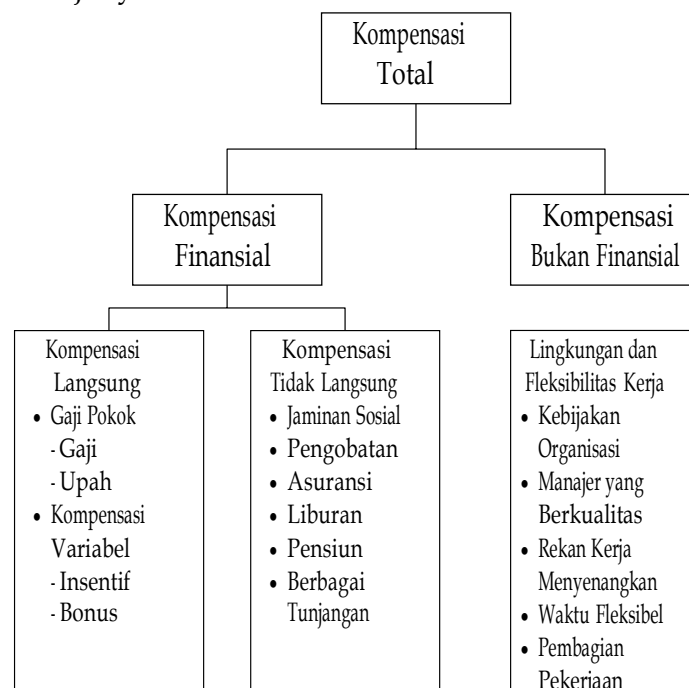
Follet (2016:38) menyatakan organisasi yang maju dan modern selalu memperhatikan pentingnya kompetensi. Konsep *the right man on the right place* merupakan filosofi yang esensial dalam mencari orang yang memiliki kompetensi. Pentingnya kompetensi secara makro dan mikro menjadi kontribusi besar bagi organisasi mencapai tujuannya. Secara makro, kompetensi merupakan prioritas utama bagi organisasi untuk menghadapi tantangan persaingan dunia kerja yang menuntut orang yang berkompeten. Secara mikro, kompetensi merupakan aset yang sangat penting bagi individu dan organisasi dalam memecahkan permasalahan karir. Paradigma kompetensi dewasa ini menjadi isu yang sangat urgen dan mendesak, karena sulit organisasi tersebut untuk berkembang dan maju sejajar dengan organisasi lainnya, bila kompetensi rendah. Upaya untuk meningkatkan kompetensi, menjadi perhatian dan pertimbangan dari berbagai pengambil keputusan untuk menjadikan kompetensi sebagai sebuah kajian yang penting dalam penerapan manajemen. Atas dasar tersebut, maka perlu ada kajian yang lebih komprehensif berdasarkan pandangan para ahli. Kompetensi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Beer dan Spector (2016:188) dikenal dengan teori aset. Teori ini menjelaskan bahwa setiap individu dinilai memiliki aset kompetensi bagi suatu organisasi, yang saling mempengaruhi untuk menghasilkan kinerja pegawai.

Kompetensi seseorang sangat identik dengan kemampuan menguasai bidang kerjanya. Seseorang yang memiliki sikap yang handal, mandiri dan profesional, mencerminkan kemampuan menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan sikap penguasaan kerja yang dimiliki. Harriet (2016:6) menyatakan bahwa sikap penguasaan merupakan suatu kesatuan yang integral di dalam menciptakan

kompetensi sumber daya manusia. Pentingnya penguasaan kerja tidak terlepas dari unsur sikap, sebagai cara untuk maju melakukan transformasi (pemindahan suatu perubahan yang maju), aset dalam pencapaian tujuan dan inovasi dalam kemajuan. Memahami uraian di atas, berdasarkan penjelasan secara rinci mengenai kompetensi yang diperlukan dalam suatu organisasi, maka ada empat unsur yang perlu dicermati dalam meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu organisasi yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja.

Konsep Kompensasi

Menurut [Schuler dan Jackson \(2016:74\)](#) konsep kompensasi merupakan konsep untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia untuk mampu menjalankan pekerjaan organisasi, sehingga dengan kompensasi ini orang merasa mendapatkan penghargaan dengan balas jasa imbalan yang diterimanya, dan hal ini yang mendorong setiap orang akan mampu mewujudkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerjanya.



Sumber: Bangun (2017:258)

Bentuk penggolongan kompensasi secara umum, sehingga pemberian kompensasi pada setiap pegawai tergantung pada kebijakan peraturan perusahaan dan kebijakan dari masing-masing organisasi dan unit kerja. Bentuk penggolongan kompensasi yang diterapkan berupa pemberian gaji pokok, insentif, tunjangan dan fasilitas kerja.

Teori pendapatan yang dikemukakan oleh [Luthans \(2017:49\)](#) bahwa kompensasi adalah akumulasi dari jumlah pendapatan yang didapatkan sebagai sumber penerimaan yang dinilai sesuai dengan tingkat penghasilan secara finansial dan non finansial. Semakin tinggi pendapatan semakin besar kompensasi yang diterima, berarti semakin tinggi tingkat pendapatan yang diperoleh. Menilai pendapatan sama dengan menilai balas jasa yang diberikan sebagai penilaian kompensasi.

Relevansi teori pendapatan ini berkaitan dengan teori manfaat dalam tinjauan pemberian kompensasi. [Gibson \(2017:33\)](#) menyatakan bahwa nilai dari sebuah

pendapatan dilihat dari peruntukan manfaat yang diperoleh sebagai sebuah kompensasi yang diterima. Kompensasi dapat diartikan sama dengan pendapatan dan manfaat. Formulasi ini dapat diwujudkan bahwa $C = I + B$, C = compensation, I = income dan B = benefit

Uraian teori dan konsep diatas mempertimbangkan pentingnya pemberian kompensasi kepada setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja organisasi dalam berbagai kegiatan dan program kerja. Esensinya pemberi kompensasi merupakan balas jasa yang diinginkan oleh setiap pegawai sebagai hasil pekerjaan yang dinilai sesuai pencapaian kinerjanya.

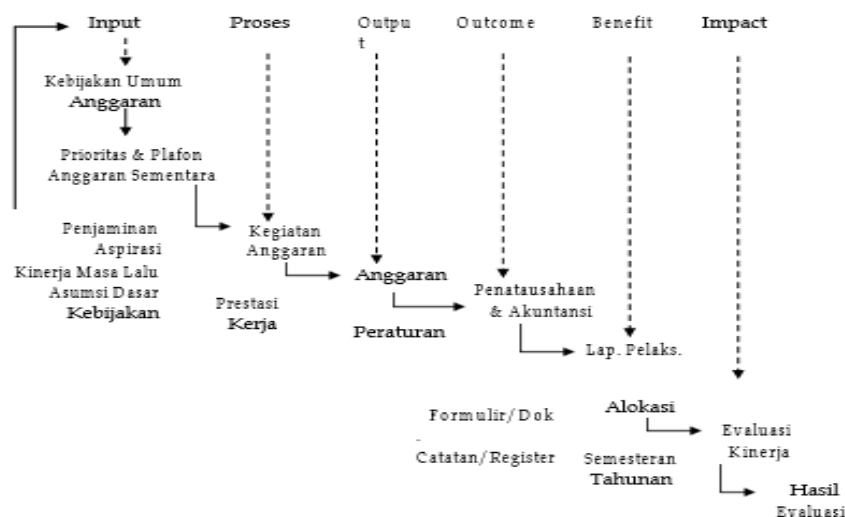
Konsep Kinerja Pengelolaan Keuangan

Bennardin dan Russel (2017:88) memberikan pengertian kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Gibson dkk (2018:355) menyatakan kinerja merupakan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi dalam menentukan hasil secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan sesuai dengan tingkat kepatuhan personil dalam menjalankan jabatan struktural dan fungsional dari keseluruhan jajaran personil dalam organisasi.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya pada suatu periode tertentu. Menurut Luthans (2017:477) kinerja (performance) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Pada sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode.

Konteks ini, merupakan penilaian tentang kinerja sebagai suatu hasil atau sering disebut realisasi kerja, namun kebanyakan organisasi kerja memberikan pengembangan penilaian kinerja berdasarkan dimensi-dimensi yang menjadi model penilaian kinerja, sebagai suatu serangkaian aktivitas yang dilakukan mulai dari input, process, output, outcome, benefit dan impact

Lingkup Kinerja Pengelolaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengelolaan Keuangan



Memahami skema penerapan kinerja pengelolaan keuangan, maka [Bastian \(2019:96\)](#) memberikan definisi kinerja pengelolaan keuangan adalah gambaran tentang kebijakan penggunaan anggaran berdasarkan usulan untuk menggunakan anggaran sesuai prioritas dan platform anggaran atas program dan kegiatan yang menjadi kebijaksanaan untuk dilakukan pengalokasian anggaran dengan menggunakan penatausahaan dan akuntansi dalam berbagai pelaporan pelaksanaan sesuai dengan evaluasi kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

Konsep kinerja pengelolaan keuangan menurut [Gitosudarmono \(2018:57\)](#) adalah rangkaian aktivitas keuangan yang dijalankan mulai dari pengambilan kebijakan penggunaan anggaran, pembiayaan kegiatan, perolehan hasil, pengevaluasian dan pertanggungjawaban anggaran yang digunakan prioritas dan alokasi penggunaan anggaran.

KERANGKA KONSEPTUAN DAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini merupakan gambaran tentang variabel yang diamati terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu teknologi informasi (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pengelolaan keuangan (Y).

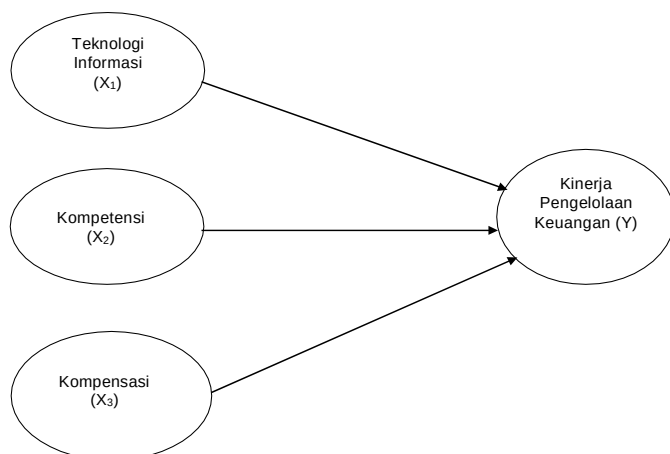
Landasan teori yang mendasari pentingnya pemanfaatan teknologi informasi yaitu teori teknologi mutakhir dari [Armstrong \(2018:77\)](#) dengan pendekatan teori TAM bahwa pencapaian hasil kerja membutuhkan dukungan teknologi informasi yang mutakhir yang memberikan kemudahan dalam penggunaan dan pengaplikasian. Pemanfaatan teknologi informasi memberi kemudahan dalam capture, processing, generating, storage, retrieval dan transmission.

Landasan teori untuk kompetensi mengacu pada teori penilaian kompetensi dari [McKenna \(2016:189\)](#) kompetensi kerja menentukan hasil kerja. Unsur kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja. Semakin berkompeten seseorang di bidang kerjanya, maka semakin mudah mencapai hasil kerja.

Berikutnya variabel kompensasi yang dilandasi oleh teori penghargaan dari [Schuler dan Jackson \(2017:133\)](#) bahwa pemberian kompensasi memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang harus diperhatikan pihak manajemen dalam menjalankan tugasnya mengelola keuangan.

Melalui pemanfaatan teknologi informasi, peningkatan kompetensi dan kelayakan kompensasi, menentukan terhadap pencapaian kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB- KUMKM yang mengacu pada teori accountability yang dikemukakan oleh [Gordon \(2018:66\)](#) bahwa pertanggungjawaban merupakan inti dalam meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan. Pertanggungjawaban yang dimaksud meliputi serangkaian input-process-output-outcome-benefit-impact.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti menuangkannya dalam kerangka konseptual berikut ini.



Hipotesis

Hipotesis sebagai dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dibedakan atas tiga yaitu:

1. Penelitian ini merupakan penelitian exploratory yaitu berusaha untuk mencari hubungan-hubungan yang relatif baru, dan explanatory yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek penelitian.
2. Ditinjau dari aspek datanya adalah penelitian ex post facto, yang berarti setelah kejadian yaitu penelitian yang bersifat pencarian empirik yang sistematis, di mana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya karena peristiwa telah terjadi atau sifatnya tidak dapat dimanipulasi
3. Ditinjau dari tujuannya adalah studi kausal yang berusaha menjelaskan hubungan kausal pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ada dua yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap hubungan atau pengaruh yang dikembangkan menggunakan model statistik.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh pada LPDB-KUMKM.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pengelola LPDB-KUMKM untuk Satuan Tugas Daerah Sulawesi Selatan. Ada 10 satuan kerja LPDB-KUMKM dengan masing-masing memiliki pengelola sebanyak 5 sampai 6 orang. Jadi total pegawai LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan sebanyak 54 orang sebagai populasi penelitian. Penarikan sampel penelitian dilakukan secara full sampling yaitu besar sampel sama dengan besar populasi. Penarikan full sampling karena besar populasi penelitian < 100 . Jadi besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Lebih jelasnya ditunjukkan pada tabel di bawah ini

Populasi dan Sampel Penelitian

No	LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan	Populasi	Sampel
1	Provinsi Sulawesi Selatan	5	5
2	Provinsi Sulawesi Barat	6	6
3	Provinsi Sulawesi Tengah	6	6
4	Provinsi Sulawesi Tenggara	5	5
5	Provinsi Gorontalo	6	6
6	Provinsi Sulawesi Utara	5	5
7	Provinsi Maluku	5	5
8	Provinsi Maluku Utara	5	5
9	Provinsi Papua	6	6
10	Provinsi Papua Barat	5	5
Total		54	54

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (instrumen) yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang diamati berkaitan dengan data identitas pegawai LPDB- KUMKM sebagai responden.
2. Kuesioner adalah daftar pernyataan yang disebar dan diberikan kepada informan untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori. Butir-butir pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai 1 sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.
3. Wawancara adalah tanya jawab dalam hal ini peneliti melakukan konfirmasi pada obyek penelitian.
4. Dokumentasi adalah data sekunder yang telah diolah dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami.

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen, layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai pengelola LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan

2. Analisis Deskriptif

Untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, masing-masing variabel dilakukan analisis skoring. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut: [Sugiyono, \(2019\)](#).

- a. Mencari nilai mean dengan rumus jumlah jawaban responden yang menjawab dikali dengan skor jawaban dibagi dengan jumlah keseluruhan responden.

$$1n + 2n + 3n + 4n + 5n \text{ Mean} = \frac{\text{Total Sampel}}{\text{Total Sampel}}$$

Total Sampel

- b. Perhitungan kategori:

$$\text{Panjang kelas} = \text{skor tertinggi} / \text{kategori} = 5 / 5 = 1.00$$

Sehingga interval keputusan sebagai berikut: 0.00 - 1.00 = Sangat Rendah

1.01-2.00 = Rendah

2.01-3.00 = Sedang

3.01-4.00 = Tinggi

4.01-5.00 = Sangat Tinggi

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa Variabel bebas yang biasa disebut X1, X2, X3, dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y [Situmorang, \(2018\)](#). Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja pengelolaan keuangan (Y). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

X1= Teknologi Informasi

X2= Kompetensi

X3= Kompensasi

B = Koefisien Regresi

α = Konstanta

e = Error Term

4. Uji Goodness of Fit

Uji Goodness of Fit atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji Goodness of Fit dapat dilakukan melalui pengukuran nilai statistik F dan nilai statistik t dan nilai koefisien determinasi. Menurut [Ghozali \(2018\)](#), perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

- a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y [Ghozali, \(2018\)](#). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen [Ghozali, \(2018\)](#).

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Menentukan formasi dari Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)
 $H_0 : \beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
 $H_1 : \beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Level of significant ($\alpha = 0.05$) Sampel n = jumlah sampel
- 3) Menentukan kriteria pengujian H_1 ditolak apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- 4) Mencari t hitung

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi parsial yang berfungsi apabila peneliti mencari makna pengaruh parsial variabel X terhadap variabel Y , maka hasil korelasi tersebut diuji dengan uji signifikansi parsial dengan rumus, berikut [Ridwan, \(2019\)](#).

Keterangan:

$t \text{ hitung}$ = nilai t
 r = nilai koefisien korelasi
 n = jumlah sampel

5) Kesimpulan

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh positif
 Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) [Kuncoro, \(2019\)](#). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F , untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independen) yaitu teknologi informasi (X_1), kompetensi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu kinerja pengelolaan keuangan (Y) [Ghozali, \(2018\)](#). Langkah-langkah pengujiannya:

- 1) Menentukan taraf nyata (level of significant) 0,05 atau (5%).
- 2) Menentukan derajat kebebasan (df) $F \text{ tabel} = 2; n-k-1$.
- 3) Menentukan formulasi H_0 dan H_a .
 $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan teknologi informasi (X_1), kompetensi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pengelolaan keuangan (Y).
 $H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan teknologi informasi (X_1), kompetensi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pengelolaan keuangan (Y).

4) Mencari F hitung

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi simultan dicari dahulu f hitung kemudian dibandingkan dengan f tabel. Dengan rumus f hitung sebagai berikut [Ridwan, \(2019\)](#)

Keterangan:

$f \text{ hitung}$ = nilai f yang dihitung
 R = nilai koefisien regresi berganda
 k = jumlah variabel bebas
 n = jumlah sampel

5) Keputusan/Kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara teknologi informasi (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja pengelolaan keuangan (Y) adalah diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara teknologi informasi (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja pengelolaan keuangan (Y) adalah ditolak. c. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) Priyatno, (2018). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.

Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen) Ghozali, (2018). Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Melakukan pengujian validitas suatu instrumen kuesioner diperoleh hasil bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r Product Moment r tabel lebih besar dari 0,170 (valid). Ketentuan validitas suatu instrumen telah memenuhi syarat minimal sebesar 0,170 sebagai suatu instrumen yang dianggap valid. Ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel uji validitas.

Indikator Variabel Penelitian	Pearson Correlation	r Product Moment r tabel	Keterangan
Menangkap	0.792	0.170	Valid
Mengelola	0.914	0.170	Valid
Menghasilkan	0.856	0.170	Valid
Menyimpan	0.785	0.170	Valid
Mencari Kembali	0.727	0.170	Valid
Transmisi	0.782	0.170	Valid
Pengetahuan	0.627	0.170	Valid
Keterampilan	0.801	0.170	Valid
Pengalaman	0.864	0.170	Valid
Sikap Penguasaan	0.831	0.170	Valid
Gaji	0.745	0.170	Valid

Insentif	0.804	0.170	Valid
Tunjangan	0.725	0.170	Valid
Fasilitas	0.762	0.170	Valid
Input	0.874	0.170	Valid
Process	0.875	0.170	Valid
Output	0.902	0.170	Valid
Outcome	0.677	0.170	Valid
Benefit	0.792	0.170	Valid
Impact	0.758	0.170	Valid

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Cronbach Alpha). Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran dapat disimpulkan dalam Tabel berikut ini:

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Menangkap	80.54	63.121	.690	.828
Mengelola	80.70	60.892	.734	.824
Menghasilkan	80.78	62.176	.583	.830
Menyimpan	80.78	60.742	.624	.827
Mencari Kembali	80.33	66.981	.345	.840
Transmisi	80.78	59.836	.732	.822
Pengetahuan	80.85	71.072	-.094	.859
Keterampilan	81.11	71.270	-.107	.862
Pengalaman	80.96	66.791	.104	.859
Sikap	81.06	65.978	.215	.848
Penguasaan Gaji	80.70	65.005	.369	.839
Insentif	80.80	59.750	.746	.822
Tunjangan	80.48	63.349	.494	.834
Fasilitas	80.63	63.558	.549	.832
Input	80.78	59.836	.732	.822
Process	80.78	58.025	.775	.818
Output	80.74	59.856	.699	.823
Outcome	80.57	63.985	.548	.833
Benefit	80.63	69.068	.090	.848
Impact	80.30	70.816	-.074	.851

Menunjukkan bahwa nilai alpha instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0.60 atau lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah reliable (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan melihat pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.230	.412		2.986	.004
Tek.Informasi (X1)	.465	.090	.532	5.172	.000
Kompetensi (X2)	-.063	.053	-.094	-1.187	.241
Kompensasi (X3)	.313	.089	.363	3.531	.001

a. Dependent Variable: Kinerja PK (Y)

Persamaan tersebut menunjukkan nilai Y sebesar 1.230 yang berarti nilai konstan yang mengalami peningkatan apabila (X1), (X2) dan (X3) tidak terdapat perubahan. Selanjutnya nilai koefisien regresi (X1) dengan arah positif, dalam hal ini teknologi informasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan sebesar 0.465. Nilai koefisien regresi (X2) dengan arah negatif, berarti kompetensi pengelola kurang memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan dengan nilai koefisien sebesar -0.063. Sementara nilai koefisien regresi (X3) dengan arah positif, berarti kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan sebesar 0.313.

Selanjutnya Coefficient untuk nilai t dari variabel teknologi informasi thitung = 5.172 sedangkan nilai ttabel untuk n 54 adalah sebesar 2.005, sehingga thitung > ttabel ($5.172 > 2.005$) dengan demikian ada pengaruh positif teknologi informasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Nilai signifikansi 0.000, maka $0.000 < 0.05$, artinya X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Coefficient untuk nilai t dari variabel kompetensi thitung = -1.187 sedangkan nilai ttabel untuk n 54 adalah sebesar 2.005, sehingga thitung < ttabel ($-1.187 < 2.005$) dengan demikian ada pengaruh negatif dari kompetensi terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Nilai signifikansi 0.241, maka $0.241 > 0.05$, artinya X2 berpengaruh tidak signifikan terhadap Y. Coefficient untuk nilai t dari variabel kompensasi thitung = 3.531 sedangkan nilai t tabel untuk n 54 adalah sebesar 2.005, sehingga thitung > ttabel ($3.531 > 2.005$) dengan demikian ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Nilai signifikansi 0.001, maka $0.001 < 0.05$, artinya X3 berpengaruh signifikan terhadap Y. Hasil analisis regresi untuk Coefficient di atas menunjukkan bahwa teknologi informasi atau variabel X1 merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan atau variabel Y dengan nilai b sebesar 0.465 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk kompetensi (X2) dan kompensasi (X3)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.168	3	3.389	37.901	.000a
Residual	4.471	50	.089		
Total	14.639	53			

Hasil perhitungan Model Summary nilai R atau koefisien korelasi untuk melihat pengaruh simultan dan nilai R² atau koefisien determinan untuk melihat pengaruh parsial variabel yang diteliti. Nilai R = 0.833 artinya teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi memberi pengaruh secara simultan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, yang dipersentasekan menjadi 83.3 persen dengan sisa sebesar 16.7 persen

dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Besarnya pengaruh variabel independen diketahui dari besarnya nilai R^2 yaitu $R^2 = 0.695$. Artinya variabel teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pengelolaan keuangan 69.5 persen, sedangkan sisanya sebesar 30.5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas teknologi informasi dan kompensasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Sementara variabel kompetensi menunjukkan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, sehingga diketahui bahwa teknologi informasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Teknologi informasi memberikan kemudahan bagi pengelola dalam melakukan pengelolaan keuangan. Teknologi informasi menjadi media fasilitator utama untuk melakukan aktivitas capture, memproses data, menghasilkan data dan informasi, menyimpan, mencari kembali data yang tersimpan dan melakukan transmisi data, sehingga memberikan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan.
2. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Kompetensi menjadi potensi yang dimiliki pegawai sebagai pengelola keuangan kurang berkontribusi terhadap kinerja, karena kompetensi saat ini dapat dikategorikan masih rendah, di mana masih banyak pegawai yang memiliki pendidikan D3 dan S1, sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai kurang berkontribusi signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Kompensasi sebagai imbalan atas setiap pencapaian hasil kerja pegawai selaku pengelola. Setiap pegawai mendapatkan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas untuk mendukung dan memberikan semangat kepada pegawai menjalankan tugasnya mengelola keuangan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula pencapaian kinerja pengelolaan keuangan pada LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan.

Saran

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan di atas, maka saran sebagai implikasi penelitian ini sebagai berikut:

1. LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan untuk lebih meningkatkan lagi penerapan teknologi informasi yang menjadi media bagi para pengelola keuangan menjalankan aktivitas pengelolaan keuangan, memberikan kemudahan bagi pegawai dalam bekerja dan menjadi fasilitator untuk kelancaran aktivitas pengelolaan keuangan, sehingga terus memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pengelolaan keuangan di lembaga ini.

2. Menjadi perhatian bagi pimpinan untuk meningkatkan pendidikan pegawainya sebagai pengelola keuangan, karena terlihat masih ada pegawai dengan pendidikan yang dapat dikategorikan rendah di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0, di mana pegawai sebagai pengelola keuangan minimal harus telah mengenyam pendidikan tingkat magister dan mendapatkan pelatihan bidang keuangan, sehingga setiap pegawai terampil dalam bekerja, menambah pengalaman dan sikap penguasaan dalam mengelola keuangan LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan.
3. Pemberian kompensasi bagi setiap pegawai terus ditingkatkan lagi karena kompensasi sebagai imbalan yang diterima atas hasil kerja yang telah dicapai dan pegawai lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan tugasnya mengelola keuangan LPDB-KUMKM Daerah Sulawesi Selatan.
4. Menjadi referensi bagi peneliti lanjutan yang ingin meneliti mengenai pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pada aspek penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, Marquett. 2019. *Organizational Financial Management Theory: Text and Cases*. Addition Wesley Publishing Company, A & M University, Texas.
- Bennardin dan Russel, 2017. *Organization Management and Peformance*. Published by Prentice Hall, Ohio Press.
- Gitosudarmono. 2018. *Manajemen Auditing Keuangan*. Penerbit Akademi Keuangan dan Bisnis (AKB), Yogyakarta.
- Harriet, Marshall, 2016, *Performance by Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.
- Luthans, Fred, 2017. *Organizational Behavior*. New York, McGraw-Hill Book Company, 3rd, edt.
- Kuncoro, P, 2019. *Metode Penelitian: Teori dan Praktek*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- McKenna, Joseph, 2016. *The Educational is Very Important for Us*. Published by Addison- Wesley Publishing Company.
- Priyatno, M, 2018. *Praktis dalam Membuat Instrumen Penelitian*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ridwan, M, 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schuler dan Jackson, 2016. *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London
- Sudjana, Nana dan Rifai, Ahmad, 2018. *Teknologi Informasi*. Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Sutabri, Tata, 2018. *Sistem Informasi Manajemen: Pemanfaatan IT dalam Analisis Keuangan*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Syukur, Fatah, 2018. *Teknologi Informasi untuk Manajemen Organisasi*. Penerbit Rasai Media Group, Semarang.
- Thomas, Berk, 2017. *Management and Organization of HR*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Whaite, Parker, 2018. *The Factors Affected of Performance and Human Resource Quality at Foundation Sociality America*. Buckingham: Open University Pres.