

PENINGKATAN KINERJA PEMERINTAH DAERAH MELALUI E-GOVERNANCE BERBASIS SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK

(STUDI KASUS DI PEMERINTAH KABUPATEN DEMAK)

Abstract

This research tries to analyze the performance effectiveness and efficiency of Demak district government through the implementation of good governance with the support of information technology and human resource management strategic. This research tries to incorporate research conducted by Edy (2013) on the effect of good governance, information technology and strategic human resource management on the performance of local governments in Demak and Edy (2014) on the effects of commitment, executive capability, financial and legislative support to information technology. The population of this research is the entire work unit region (SKPD) in Demak as many as 28 SKPDs with the unit of analysis of the head of SKPD as policy maker. Samples are selected by using census method so that all SKPDs have the opportunity to be selected as sample. The analysis is administered by using qualitative analysis method of FGD (Focus Group Discussion) and in-depth interviews, secondary data analysis, and literature. It also uses quantitative analysis with PLS analysis tools. From 28 SKPDs in Demak district government, only 10 SKPDs that can be interviewed and 60 samples who answered the questionnaire. Based on the hypotheses test results, it is concluded that good governance, information technology and strategic human resource management positively influence the performance of local governments. The research by Edy (2014) on the effects of commitment, executive, financial and legislative support for information technology also positively influence the performance of government.

Keywords: Good Governance, information technology, human resources management strategic

PENDAHULUAN

Pelaksanaan otonomi daerah sudah berlangsung hampir lebih dari 1,5 dekade. Sejak diterbitkannya Undang-Undang no 22 tahun 1999 tentang otonomi daerah kemudian dirubah dengan UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah telah banyak perubahan yang terjadi di pemerintah daerah baik dari segi positif maupun dari segi negative. Dari segi positif, undang-undang ini telah merubah wajah pemerintah daerah menjadi lebih mandiri, lebih maju dan lebih berkembang. Namun dari segi negatifnya meningkatnya tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh kepala daerah dan perangkat daerah lainnya.

Meskipun dampak negatif tersebut selalu muncul, otonomi daerah yang sampai sekarang ini berjalan tidak bisa dikatakan gagal. Justru dampak negative tersebut menjadi pemicu pemerintah daerah untuk selalu membenahi tata kelola pemerintah sehingga tujuan otonomi daerah dapat tercapai yaitu dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu penting bagi pemerintah daerah untuk selalu memperbaiki system

tata kelola yang sekarang ada untuk menjadi lebih bagus. Edy & Dedi (2013) menemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah di pemerintah kabupaten Demak harus mempertimbangkan tiga faktor yaitu manajemen sumber daya manusia strategic, teknologi informasi, dan good governance.

Pemerintah daerah kabupaten Demak saat ini telah merencanakan penggunaan Teknologi Informasi dalam mewujudkan system tata kelola pemerintahan yang baik atau disebut dengan E-Governance. Konsep e-government ini lebih menekankan pada penerapan IT pada empat program diantaranya adalah pertama pelayanan & partisipasi publik, kedua pengelolaan sarana dan prasarana, ketiga perekonomian daerah dan keempat peningkatan kesehatan dan pendidikan.

Seperti yang telah di sebutkan pada proposal tahun ke-2, permasalahan yang timbul adalah pertama, belum optimalnya koordinasi penerapan dan pengawasan TI dalam konteks organisasi Pemkab Demak. Kedua, keberadaan infrastruktur teknologi informasi masih kurang memadai dan awareness pengguna masih kurang, Ketiga, pemanfaatan belum optimal. Keempat, kendala sumber daya manusia secara kuantitas dan kualitas dan Kelima, belum ada standard prosedur dan kebijakan untuk manajemen sistem TI. Untuk itulah pemerintah kabupaten Demak mengaplikasikan system ini sehingga empat prioritas kinerja pemerintah kabupaten Demak dapat tercapai.

Pemerintah kabupaten Demak secara perlahan namun pasti dalam penerapan system E-Governance ini. Hal ini terlihat dari semakin terbukanya informasi dari pemerintah daerah, meingkatnya pelayanan publik dan juga penurunan jumlah pengaduan masyarakat tentang pelayanan publik di kabupaten Demak. Namun pelaksanaan E-Governance tersebut belum membawa dampak yang signifikan bagi kinerja pemerintah daerah kabupaten Demak. Penelitian ini merupakan replikasi dari dua penelitian sebelumnya yaitu Edy (2013) tentang pengaruh good governance, teknologi informasi dan manajemen sumber daya manusia strategik terhadap kinerja pemerintah kabupaten Demak dan penelitian Edy (2014) tentang pengaruh komitmen, kapabilitas eksekutif, dukungan finansial dan dukungan legislatif terhadap kapabilitas teknologi informasi.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Good Government Governance

Konsep Governance menurut Stoker (1998) merujuk pada gaya pemerintah dimana batas antara dan diantara sector public dan sector privat menjadi kabur. Pengaburan ini sejalan dengan kebutuhan dari negara-negara modern untuk lebih melibatkan mekanisme politik dan pengakuan atas pentingnya isu-isu menyangkut perasaan dan empati dari public untuk terlibat sehingga memberikan kesempatan bagi adanya mobilisasi baik secara social maupun politik. Hal ini yang membuat partisipasi melalui pembangunan jejaring antara pemerintah dan masyarakat menjadi aspek yang sangat penting bagi keberlanjutan sebuah legitimasi kebijakan.

Konsep governance ini kemudian berkembang menjadi good governance yang kita kenal sekarang dalam rangka membedakan antara yang baik dan yang buruk. Konsep good governance ini muncul karena beberapa tantangan diantaranya adalah :

1. Pemerintah di harapkan bersikap proaktif terhadap peluang-peluang ekonomi positif

2. Perubahan demografi dibanyak negara telah membeirkan pengaruh yang besar terhadap pemeirntahan baik sebagai pelayan publik maupun sebagai pemberi kerja
3. Sektor publik harus berhadapan dengan seperangkat harapan baru bagi masyarakat dimana masyarakat sekarang lebih berpendidikanlebih memeiliki informasi
4. Harapan dari pegawai yang lebih optimis
5. Ketersedianya tekbologi informasi dan komuniskais modern

Definisi Pemberdayaan,

Menurut Marno (2008) bahwa Empowerment adalah sebuah konstruk yang digunakan bagi para teoritisi bagaimana menjelaskan efektifitas sebuah organisasi. Konstruk ini diperluas bagaimana perilaku organisasional mengembangkan isu ketakberdayaan bagi kaum minoritas seperti wanita, kulit hitam maupun kaum cacat (Conger, Kanungo, 1988). Meski demikian empowerment secara umum didefinisikan aneka ragam intervensi yang dapat memberikan otonomi lebih dan peningkatan kekuasaan bagi sub ordinat (Pearson, Catterjee, 1996). Jim Cummins' (1994) memberikan konsepsi tentang student empowered sebagai Pelajar yang dikembangkan kemampuannya, kematangannya (confidence), serta motivasi sehingga mereka sukses secara akademik. Cummins (.....) mengidentifikasi kerangka untuk mempromosi pemberdayaan diantara pelajar dari sosial grup yang dominan.

Kahn (1997) memberi definisi pemberdayaan sebagai suatu hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Ford dan Fottler (1995) menyebutkan pemberdayaan akan melibatkan pemberian wewenang untuk mengambil keputusan dan pemberian tanggung jawab dari manajer kepada karyawan. Ada asumsi yang tak tertulis bahwa pemberdayaan karyawan secara umum merupakan strategi efektif manajemen (Quinn & Spreitzer, 1997). Manfaat yang akan diperoleh adalah karyawan akan meningkat loyalitasnya, meningkat kepuasan kerjanya, meningkat kinerja serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi bisnis dimana ia bekerja (sebagaimana peneltian Bowen & Lawler, 1992).

Appelbaum dan Honegger (1998) menjabarkan terminologi empowerment sebagai kesatuan visi yang merupakan peningkatan substansial dalam pengaruh karyawan level rendah untuk mengerti dan mengadopsi filosofi pemberdayaan. Pemberdayaan adalah bukan kegiatan statis namun lebih dari fluktuasi dinamik proses evolusi diantara manajer, pekerja serta tim yang kesemuanya terlibat (Pastor, 1996).

Definisi konseptual maupun operasional yang telah menjadi bahan analisis menyangkut konstruk hubungan (relational) dan konstruk motivasional (Rudolph & Peluchette, 1993). Sebagai konstruk hubungan pemberdayaan menyangkut kekuasaan individu dan pengawasan relatif antar individu apakah sebaik sharing dan transmittal dari kekuasaan dan pengawasan dari individu tersebut ketika tingkat kekuasaannya rendah. Sebagai konstruk motivasi pemberdayaan adalah perilaku kognitif dan persepsi bahwa dasar dari perilaku dan psikologi pemberdayaan dirasakan sebagai investasi pada pekerjaannya. (Conger & Kanungo, 1988 ; Spreitzer, 1995,1996 ; Zimmerman, 1990).

Antara aspek personalitas dan karakteristik demografis sangat berpengaruh terhadap perasaan diberdayakan bagi karyawan. Faktor-faktor itu adalah : umur, jenis kelamin, etnis, self-concept, self-esteem, self

efficacy, motivational needs, profesi, latar belakang cultural (Eylon & Au, 1996; Spreitzer, 1995,1996). Penelitian Spreitzer (1995,1996) membangun konstruk bahwa pemberdayaan secara psikologi akan memiliki dimensi : Mengerti (Meaning), Competence, Self-determination serta pengaruh (impact). Memiliki antecedent berupa Locus of Control, Self-esteem, Access to information, Reward serta memiliki outcome berupa efektifitas manajerial dan inovasi.

Coursun dan Enz (1999) mengembangkan penelitian Spreitzer (1995) bahwa pemberdayaan akan terdiri dari internal organizational relationships yang dibangun oleh konstruk Peer Helping Behaviour dan Support Organizational Environment serta pemberdayaan juga ditentukan oleh Employee customer relationship yang dibangun oleh konstruk Supportive Customer dan Employee-Customer Value Congruity. Oleh Koberg, et.al (1999), semua faktor diatas diteliti dengan mengembangkan dimensionalitas yang kompleks, disamping sudah dibuktikan sebelumnya (Spreitzer, 1995) penelitian Koberg adalah lanjutan sehingga yang diteliti adalah Locus of control , Tenure, Sex, Education dan Etnics.

Pendidikan dan Tekanan Organisasi berpengaruh terhadap persepsi orang diberdayakan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang adalah tipe karir dan orientasi profesi sehingga mobilitas karirnya akan tinggi dan suka mengembangkan identitas kepribadiannya (Kram, 1983, p. 608), disamping itu orang berpendidikan akan senang diberdayakan, berkemampuan (Kompeten) lebih mudah mengerti dan sangat mempengaruhi pekerjaannya (Cordery, Sevastos, Muller & Parker, 1993; Rudolph & Peluchette, 1993). Sementara tekanan organisasi yang dapat diadaptasi pada situasi kerja, belajar dari pengalaman dan upaya bertahan dalam memimpin adalah pengalaman yang baik untuk meningkatkan pemberdayaan (Scheneider, 1987). Konteks Lembaga pendidikan tinggi sangat ditentukan oleh pendidikan tenaga pengajar, makin tinggi pendidikan seseorang sangat mendukung pemberdayaannya, sehingga tekanan perusahaan agar pengajar meningkatkan jenjangnya adalah wajar dalam upaya meningkatkan pemberdayaannya.

Denton dan Kleiman (2001) meneliti Tekanan Kerja sebagai moderator yang menghubungkan autonomi dan kepuasan kerja. Autonomi diukur sebagaimana skala yang dilakukan oleh Breugh's (1985) serta kepuasan kerja melalui tiga skala dari Job Discriptive Index oleh Smith, Kendall & Hulin (1969) dalam Marno (2008). Jenis kelamin diduga berpengaruh terhadap pemberdayaan secara umum bangsa timur laki-laki lebih diperdayakan daripada wanita. Tinggi atau rendahnya pengaruh ini sangat ditentukan karakteristik industri. Bila industri adalah Rumah Sakit tentu banyak wanita yang diperdayakan. Penelitian Koberg tidak menemukan pengaruh yang signifikan ini dimungkinkan karena kesadaran akan paradigma diversitas karyawan. Organisasi modern tidak lagi memandang bahwa wanita sebagai penghambat kinerja perusahaan sehingga karir baik pria dan wanita adalah sama (Luthan, 1994). Penelitian yang akan dilakukan penulis juga meniadakan faktor gender dalam pengambilan keputusan dalam pemberdayaan. Locus of Control , karyawan dengan internal locus of control percaya bahwa mereka yang mempunyai personal kendali terhadap pengalaman hidup, chance, keberuntungan dan lainnya yang menentukan keputusan mereka serta perilaku mereka untuk sukses dan gagal.

Hubungan Pemberdayaan Dengan Efektivitas Manajemen dan Inovasi Teknologi

Karyawan dengan faktor internal dan organisasional yang mendukung Pemberdayaan (dalam perspektifnya secara Kognitif, Afektif maupun Konatif) akan memberikan hasil (outcome) baik untuk individu maupun untuk organisasi secara keseluruhan. Persepsi terhadap pemberdayaan dapat meningkatkan nilai kerja secara individual, Peningkatan Kepuasan Kerja dan memberikan kontribusi terhadap produktivitas dan suksesnya pekerjaan. Hasil ini (Khususnya yang Kognitif) telah ditunjukkan oleh Eylon & AU, 1996 ; Fulford & Enz, 1995 ; Spreitzer, 1995). Sementara Hayes (1994) gagal menemukan hubungan antara pemberdayaan dengan intensitas untuk keluar dari pekerjaan.

Corsun dan Enz (1999) serta Spreitzer (1995) meneliti pengaruh support based relationships terhadap pemberdayaan karyawan. Ukuran kinerja sebagai dampak proses pemberdayaan akan menyangkut konstruk Personal Influence, Self Efficacy dan Meaningfulness. Sumber daya manusia yang berkualitas, canggih, dan terpercaya akan mampu menciptakan suatu inovasi baik dari segi produk/kebijakan maupun teknologi yang dapat bermanfaat bagi kinerja perusahaan.

Kapasitas Teknologi Informasi Pemerintah Daerah

Beberapa faktor telah ditemukan dan dicatat di dalam beberap literatur dan hasil penelitian yang mungkin akan membeirkan kontribusi dalam pengembangan model yang menjelaskan apakah faktor-faktor tersebut secara organisasi menjadi titik kritis bagi tingkat kapasitas teknilogi infomasi (Kim & Stuart, 2004). Mohr (2004) menjelaskan bahwa inovasi adalah fungsi dari motivasi untuk menciptakan sesuatu yang dipengaruhi oleh dua hal yaitu kekuatan kendala yang dihadapi dan ketersediaan sumber daya untuk mengalahkkan kendala tersebut.

Pada pemerintah daerah, kendala yang dihadapi dalam inovasi teknologi informasi muncul dari pengguna sistem informasi tersebut, top manajemen (pihak eksekutif) sebagai pengambil keputusan, pemahaman mengenai inovasi teknologi informasi dan dukungan regulasi dari pihak legislatif. Beberapa faktor tersebut merupakan kendala yang harus dieliminasi sehingga tercipta teknologi informasi yang tepat guna dan dapat mendukung kinerja pemeirntah daerah dalam memberikan pelayanan kepada publik menjadi lebih baik. Kapasitas teknologi infomasi dipemerintah daeah dibagai menjadi dua diantara adalah kapasitas sumber daya manusia dan kapasitas non-sumber daya manusia. Kedua kapasitas tersebut dibagi menjadi tiga level mulai dari IT Infrastruktur, office automation dan Integration. Secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar 1.

Kapasitas Teknologi Informasi ini dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Kim & Stuart (2004), Kapasistas Teknologi Informasi dipengaruhi oleh faktor Kapabilitas Eksekutif, Dukungan Finansial dan Dukungan Legislatif. Ketiga faktor ini sangat menentukan keberhasilan Teknologi informasi dalam menunjang kinerja pemerintah daerah. Osmad (2006) menambahkan selian tiga hal di atas ada faktor yang penting juga yang mempengaruhi kapasitas teknologi informasi yaitu Komitmen Organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di wilayah Kabupaten Demak sebanyak 28 SKPD dengan unit analisis adalah kepala SKPD. Sampel yang dipilih dengan menggunakan metode proporsional random sampling. Adapun tekniknya dengan mengundi gulungan kertas sejumlah SKPD yang di dalamnya tertulis nama SKPD, sehingga semua SKPD mempunyai kesempatan untuk dipilih menjadi sampel penelitian.

Definisi Operasional dan Pengukuran variabel

Dalam penelitian ini terdapat enam variabel independen yaitu variabel manajemen sumber daya manusia strategik, variabel Teknologi informasi, variable Komitmen Eksekutiv, Dukungan Finansial, Dukungan Legislatif dan variabel Good Governace, serta satu variabel dependent yaitu variabel kinerja. Berikut ini adalah definisi operasional masing-masing variabel dan pengukurannya :

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini diperoleh 60 sampel Dari data yang diperoleh sebanyak 60 responden dilakukan pengujian Partial Least Squares (PLS) dapat disampaikan sebagai berikut :

Langkah Pertama : Membaca Hasil Outer Model /Measurement Model

Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Dari keempat konstruk atau laten dalam penelitian ini, semua indikator diperoleh nilai loading factor dari masing-masing indikator diperoleh nilai di atas 0,5. Jadi semua konstruk atau laten dalam penelitian ini telah memenuhi convergent validity yang tinggi. Hasil yang sama untuk uji Composite Reliability juga dapat disampaikan bahwa masing-masing konstruk atau laten sangat reliabel karena memiliki Composite Reliability yang tinggi di atas 0.50. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh sangat reliabel. Discriminant validity dapat dilihat dari cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruk atau latennya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa nilai loading untuk semua indikator mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi indikator konstruk lainnya. Begitu juga dengan konstruk yang lain.

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang berbunyi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Berdasarkan hasil perhitungan uji PLS pada Tabel 2 diperoleh hasil uji nilai t-statistik sebesar 3,8109 dengan t-tabel sebesar 1,96. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.291. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Dengan demikian, maka hipotesis Pertama diterima

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis pertama yang berbunyi Komitmen Eksekutif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Berdasarkan hasil perhitungan uji PLS pada Tabel 2 diperoleh hasil uji nilai t–statistik sebesar 4,6673 dengan t-tabel sebesar 1,96. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.744. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya Komitmen Eksekutif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Dengan demikian, maka hipotesis Pertama diterima

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang berbunyi Dukungan Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Berdasarkan hasil perhitungan uji PLS pada Tabel 2 diperoleh hasil uji nilai t–statistik sebesar 2,5029 dan t-tabel sebesar 1,96. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.035. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya Dukungan Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga diterima.

Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yang berbunyi Dukungan Legislatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Berdasarkan hasil perhitungan uji PLS pada Tabel 2 diperoleh hasil uji nilai t–statistik sebesar 2,0633 dan t-tabel sebesar 1,96. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.515. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya Dukungan Legislatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Dengan demikian maka hipotesis keempat diterima.

Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima yang berbunyi Good Governance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Berdasarkan hasil perhitungan uji PLS pada tabel 2 diperoleh hasil uji nilai t–statistik sebesar 2,9735 dan t-tabel sebesar 1,96. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.568. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya Good Governance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Dengan demikian maka hipotesis kelima diterima.

Pengujian Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam yang berbunyi Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Berdasarkan hasil perhitungan uji PLS pada Tabel 2 diperoleh hasil uji nilai t–statistik sebesar 2,0178 dan t-tabel sebesar 1,96. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.672. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima artinya Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Dengan demikian maka hipotesis keenam diterima.

Pembahasan

Pemerintah daerah dikatakan berhasil dalam melaksanakan amanah undang-undang nomor 32 tahun

2014 tentang otonomi pemerintah daerah adalah pemerintah mampu memnggali potensi sumberdaya baik financial maupun non financial yang ada di daerah tersebut dengan maksimal serta memanfaatkan hasil dari sumberdaya tersebut untuk kesejahteraan daerahnya termasuk di dalamnya adalah kesejahteraan rakyatnya. Salah satu indikator kesejahteraan masyarakat adalah terpenuhinya segala kebutuhan rakyat mulai dari sandang, pangan papan, pendidikan, kesehatan dan lain-lain.

Untuk mencapai tujuan tersebut, ini merupakan tugas dan wewenang pemerintah daerah masing-masing yang dimandatkan kepada kepala daerah. Untuk itu kepala daerah harus mampu memaksimalkan kinerja pemerintah daerah dan segala perangkat daerah yang dimiliki. Peningkatan kinerja pemerintah daerah ini dapat dilihat dari kualitas aparatur pemerintah daerahnya, kualitas pelayanan kepada masyarakat, atau melihat kondisi masyarakatnya secara langsung. Dari sejumlah indikator peningkatan kinerja pemerintahan tersebut merupakan tanggungjawab pemerintah daerah untuk dapat mencapainya. Untuk itu segala cara dan usaha yang maksimal harus ditempuh oleh pemerintah daerah.

Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah di kabupaten demak, pemerintah daerah harus memperhatikan enam faktor yang utama yaitu tata kelola pemerintahan yang baik, manajemen sumberdaya manusia yang strategis, dukungan dari pihak legislatif, komitmen dari eksekutif, dukungan finansial yang maksimal serta dukungan teknologi informasi yang optimal dan uptodate. Dari keenam variabel tersebut yang memiliki peran yang paling besar adalah komitmen dari aparatur pemerintah atau eksekutif. Sebesar apapun dukungan finansial, dukungan legislatif, dukungan teknologi informasi dan semaksimal apapun sistem tata kelola yang dimiliki oleh pemerintah daerah namun jika tidak ada komitmen yang maksimal dari aparatur pemerintahan daerah maka kinerja pemerintahan daerah akan berjalan di tempat dan tidak akan mengalami perubahan yang signifikan. Untuk itu kepala daerah harus memaksimalkan segala potensi yang dimiliki untuk peningkatan kinerja pemerintah daerah ke depannya

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yang dapat diambil kesimpulan bahwa antara lain: pertama, Manajemen SDM Strategik berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Demak. Kedua, Good Governance berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Demak. Ketiga, Teknologi Informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Demak. Keempat dukungan financial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Demak. Kelima dukungan legislative berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Demak, dan keenam komitmen eksekutif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Demak.

DAFTAR PUSTAKA

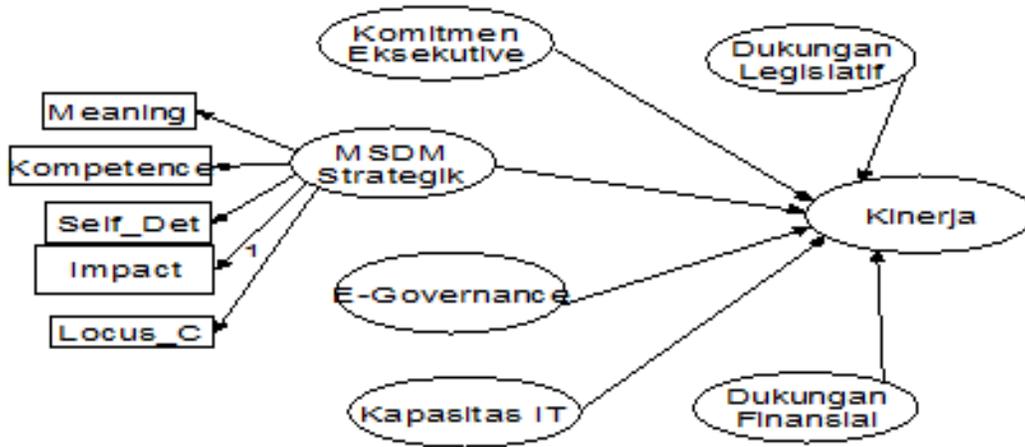
- Agusty Ferdinand. 2000. Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Aimee, F., dan Carol E., (2004), Aligning Priorities In Local Budgeting Processes. Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management. Boca Raton Summer 2004 Vol. 16, Iss.2; pg 210, 18 pgs.

- Bambang. 2008. Analisis Potensi Pajak Daerah di Kabupaten Semarang sebagai sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD). Hasil Penelitian tidak dipublikasi
- Bambang. 2009. Pengaruh Good Government Governance terhadap Kinerja Pelayanan Publik Kelurahan Ganuksari Semarang. JAI. Vol 1 Maret. Semarang
- Blackburn dan Rosen. 1993. Total Quality and Human Resources Management: lesson learned from Baldrige Award-winning companies; Academy of Management Executive, Vol 7 No.3
- Bryman, A. (1990), Quantity and Quality in Social Science Reseach. London: Unwin/Heineman
- Conger. J.A. & Kanungo. R.N. 1988. The empowerment process: integrating theory and practice. Academic of Management Review, vol. 13. (3), 471-482.
- Dharmika, D., (2001), Legislative Bargaining and Incremental Budgeting. Economics Program Research School of Social Sciences. Australia National University Canberra, August 2001: 13-23
- Edy & Marno. 2010. Model Pemberdayaan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Teknologi Informasi, Dan Implementasi Good Governance Sebagai Nilai Tambah Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri (Pnpm) Mandiri Perkotaan Untuk Mengentaskan Kemiskinan. Hasil Penelitian Hibah Strategi Nasional. Semarang
- Edy. 2014. The Role Of E-Governance In Increasing Of Local Government Performance (Case Study In Demak Province, Central Java, Indonesia. International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 4, Issue 1 (June)
- Edy. 2015. The Role of Internal Control System in Improvement of Quality of Financial Reporting In Central Java Province. International Research Conference On Business, Economics And Social Sciences(IRC). Singapore
- Kenis, I., (1979), Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance. The Accounting Review. LIV.2. Hal 707-721
- Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 29 Tahun 2002, Tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah Serta Tata Cara Penyusunan APBD, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan APBD. Direktorat Pengelolaan Keuangan Daerah Direktorat Jenderal Otonomi Daerah, Jakarta
- Marno Nugroho. 2005 .Pengaruh iklim Pembelajaran Organisasional terhadap perilaku menyimpang karyawan dengan Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel moderasi Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia. Vol 1 No 2. Juli , 137-148.
- Marno Nugroho. 2008. Manajemen SDM Strategik suatu paradigma baru mengelola Perusahaan, Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia. Vol 2 (Sep-Des) 35-47.
- Michael, W. S. dan Troy A. (2000) Finacial Performance Monitoring And Customer Oriented Government: A Case Study. Journal of Public Budgeting Accounting & Financial Management, 12(1), 87-105
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 40
- Raharjo, A., (2000), Pembekalan Teknis dan Manajemen Stratejik Teknik Penganggaran/Keuangan Bagi

Anggota DPRD dan Pejabat Pemda. PAU Studi Ekonomi UGM, Yogyakarta

Spreitzer, GM. 1995. Psychological empowerment in the workplace: Dimension, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442 – 1465.

LAMPIRAN



Gambar 1
 Kerangka Penelitian Teoritis

Tabel 1
 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Komitmen Eksekutif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa bangga menjadi bagian organisasi 2. Mengajak teman untuk ikut bekerja pada organisasinya. 3. Rasa memiliki organisasi lebih dari sekedar menjadi karyawan 	Skala interval Kuesioner dengan 5 poin skala likert. (Jaramillo <i>et al</i> 2009).
Dukungan Finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosentase Anggaran di TI 2. Investasi di TI 3. Ukuran Pemerintah Daerah 4. Tipe Pemerintahan 	Skala interval Kuesioner dengan 5 poin skala likert. (Kim & Stuart, 2004)
Dukungan Legislatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Inovasi oleh Ligislatif 2. Kecenderungan mengambil Resiko untung mendukung TI 3. Keberanian mengesahkan alokasi anggaran di TI 4. Kemampuan mempengaruhi eksekutif untuk inovasi TI 	Skala interval Kuesioner dengan 5 poin skala likert. (Kim & Stuart, 2004)
Dimensi MSDM Strategik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerti suatu masalah 2. Kompeten dan Konfiden 3. Mandiri 4. Mempunyai Pengaruh 	Skala Interval Kuesioner dengan 5 poin skala likert

Kajian Teknologi Informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cakupan Teknologi 2. Proses Alat Pembukuan 3. Kepuasan Pemakaian Teknologi 4. Inovasi Teknologi 	<p>Skala interval</p> <p>Kuesioner dengan 5 poin skala likert</p>
Kajian Good Governance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan 2. Transparansi 3. Akuntabilitas 4. Responsibility 	<p>Skala interval</p> <p>Kuesioner dengan 5 poin skala likert</p>
Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah yang terlibat 2. Pertumbuhan Kelompok 3. Peningkatan Kegiatan Ekonomi 4. Penurunan tingkat Kemiskinan 	<p>Skala interval</p> <p>Kuesioner dengan 5 poin skala likert</p>

Sumber : Marno & Edy (2010) dan edy (2013)

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis

	Entire Sample estimate	Mean of subsamples	Standard error	T-Statistic
MSDMS->Kinerja	0.291	0.4191	0.2593	3.8109
Komitmen->Kinerja	0.744	0.2215	0.1972	4.6673
Dukungan_Dana->Kinerja	0.035	0.3361	0.1869	2.5029
Dukungan_Legislatif->Kinerja	0.515	0.0227	0.2289	2.0633
GCG->Kinerja	0.568	0.4234	0.2629	2.9735
Tek_Inf->Kinerja	0.672	0.0445	0.2418	2.0178

Sumber : Data yang diolah Tahun 2015

Keterangan : $t(0,05, 60) = 1.96$