

Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Perkembangan E-Budgeting di Sektor Publik (Studi Kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang)

Seri Yunita^{1*}, Maslichah², Dewi Diah Fakhriyyah³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang

*Email Korespondensi: yunitaseri4@gmail.com

ABSTRACT

This research analyzes the influence of leadership style, communication, and human resources on the development of e-budgeting in the public sector at the Regional Finance and Asset Agency (BKAD) of Malang City. This research uses a quantitative approach with a correlational method, and Primary data used in this study is data collected from questionnaires and calculated on a Likert scale. The SPSS program was used to process the data in this study, the sample of this research is employees of BKAD Malang City who were involved in implementing e-budgeting and accounting managers totaling 60 respondents through questionnaires given to BKAD employees in Malang City. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously, leadership style, communication, and human resources had a positive effect on the development of e-budgeting in BKAD Malang City. Partially, leadership style, communication and human resources each have a positive effect on the development of e- budgeting.

Keywords: E-budgeting, leadership style, communication, human resources, public sector.

PENDAHULUAN

Penerapan penganggaran elektronik (*e-budgeting*) saat ini banyak digunakan di sektor publik, *e-budgeting* adalah sistem penganggaran atau aplikasi program berbasis *web* yang membantu dalam penganggaran. Penerapan *e-budgeting* bertujuan untuk meningkatkan akurasi data, menyederhanakan penganggaran, meningkatkan transparansi informasi, memudahkan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA), dan memudahkan penyusunan laporan serta integrasi antar unit atau sistem (Nasution, 2019).

Keuntungan lebih lanjut dari *e-budgeting* adalah data primer dan pendukung akan tersimpan dengan baik, sehingga memudahkan proses dokumentasi dan mengurangi risiko kehilangan. Dengan *e-budgeting* proses evaluasi dapat dilakukan secara *real-time* tanpa menunggu dokumen diterima, dan kinerja setiap komponen dapat dilihat langsung pada sistem, sehingga proses evaluasi menjadi lebih efisien dan akurat.

Kepala Badan Keuangan dan Aset daerah juga menerapkan sistem *e-budgeting* atau penganggaran elektronik. Dengan *e-budgeting* proses penyusunan, pengolahan, dan penyajian dokumen anggaran dilakukan secara elektronik dari awal hingga akhir, sehingga lebih efisien dan akurat. Penerapan *e-budgeting* oleh Kepala Badan Keuangan merupakan upaya yang efektif untuk meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan daerah.

Gaya kepemimpinan bisa efektif dapat mendorong kemajuan perkembangan teknologi informasi yang sangat di perlukan dalam penerapan *e-budgeting*. Seorang pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi informasi dapat membantu dalam penerapan sistem *e-budgeting* dan meningkatkan efektivitas dalam proses penganggaran dan pengawasan anggaran (Elbaz dan Haddoud, 2017).

Komunikasi yang efektif diperlukan untuk memastikan seluruh pegawai dan pihak terkait memahami tujuan, manfaat, tahapan dan proses penerapan *e-budgeting*. Strategi komunikasi yang tepat seperti sosialisasi dan pelatihan komprehensif, penyediaan media informasi, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta mendorong dan diskusi sangat penting dilakukan oleh organisasi. Apabila komunikasi tidak dilakukan dengan baik,

penerapan *e-budgeting* berisiko menghadapi resistensi dan hambatan perubahan yang dapat menyebabkan kegagalan penerapan sistem baru ini (Sugiyanto, 2017).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang harus dipersiapkan dengan baik. Evaluasi sumber daya manusia dapat dilakukan berdasarkan kemampuan dan kapasitas pelaksana program dalam memenuhi tanggung jawabnya, baik dari segi keterampilan, profesionalisme, dan keahlian, serta sumber daya yang dimilikinya (Husodo, 2018). Untuk menjamin kelancaran penerapan *e-budgeting*, sehingga sumber daya manusia bisa mempunyai kompetensi, keterampilan, serta daya tanggap, memahami sistem teknologi di era digital saat ini sangatlah penting, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Sumber Daya Manusia terhadap Perkembangan *E-Budgeting* di Sektor Publik (Studi Kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang).

TINJAUAN PUSTAKA

Penganggaran Elektronik

E-budgeting merupakan metode penyusunan anggaran dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas. Penerapan sistem *e-budgeting* memberikan dampak positif yang signifikan bagi proses penganggaran. Karena sistemnya bersifat *online* dan dapat diakses dari mana saja, sistem ini dapat mempersingkat waktu yang dibutuhkan dalam proses penganggaran. Penerapan *E-budgeting* sebagai alat yang transparan, efisien, dan mudah digunakan untuk pengelolaan keuangan serta dapat memungkinkan masyarakat untuk mengawasi dan memantau penggunaan dana. Sistem ini bertujuan untuk menyajikan perhitungan yang jelas mengenai masukan dan pengeluaran alokasi dana serta menjamin bahwa pengeluaran dilakukan dengan tepat dan dialokasikan dengan baik untuk kepentingan masyarakat (Husodo dan Dhimas, 2018).

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain agar bersedia melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan organisasi melalui penerapan kekuasaan kepemimpinan. Pemimpin perlu memahami basis kekuasaan yang dimilikinya agar dapat menerapkan yang efektif dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dan pemimpin juga harus terus mengembangkan keterampilan kepemimpinannya (Busro, 2018).

Komunikasi

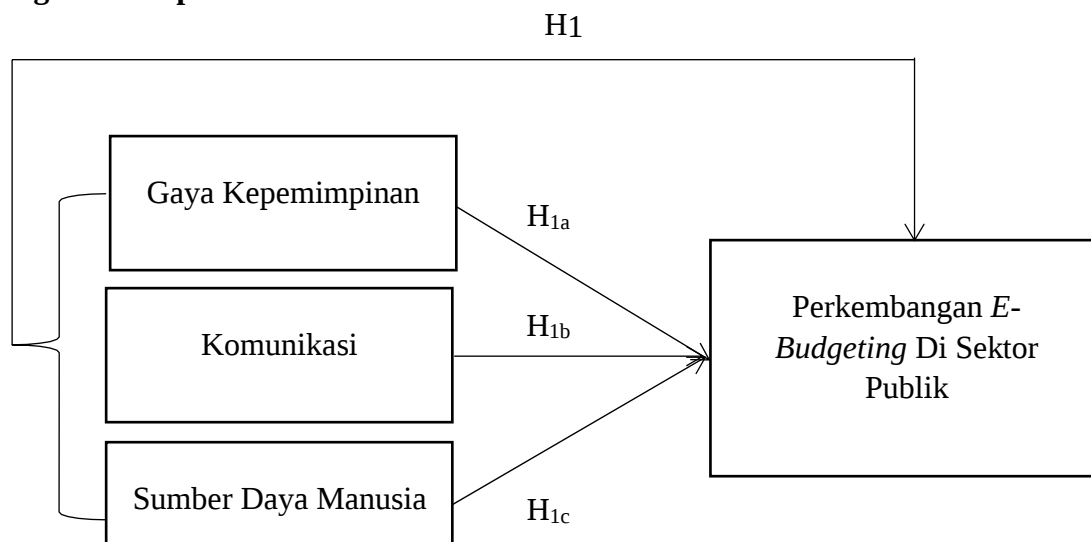
Dengan komunikasi yang efektif prosedur apa yang perlu dilakukan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Sehingga pihak yang menyampaikan informasi perlu memahami secara mendalam tentang tujuan akhir, visi, dan misi dari informasi yang disampaikan secara cermat, jelas, dan tegas kepada pelaksana kegiatan agar tepat sasaran, efektif, tepat waktu, serta tidak ada penolakan atau ketidaktahuan dari para pelaksana informasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Prayoga dan Yuhertina, 2021).

Keberhasilan komunikasi dalam suatu organisasi dapat memengaruhi kinerja organisasi tersebut. Komunikasi yang baik dapat membantu organisasi berfungsi dengan baik, sementara komunikasi yang buruk dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam organisasi (Septyaningstyas dkk, 2022).

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting agar bisa dipersiapkan dengan baik. Evaluasi sumber daya manusia dapat dilakukan berdasarkan kemampuan dan kapasitas pelaksana program dalam memenuhi tanggung jawabnya, baik dari segi keterampilan, profesionalisme, dan keahlian, serta sumber daya yang dimilikinya (Husodo, 2018).

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Perkembangan *E-Budgeting* di Sektor Publik, berikut ini merupakan hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Perkembangan *E-Budgeting* di Sektor Publik.

H1a : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Perkembangan *E-Budgeting* di Sektor Publik

H1b : Komunikasi berpengaruh positif terhadap Perkembangan *E-Budgeting* di Sektor Publik

H1c : Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Perkembangan *E-Budgeting* di Sektor Publik

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif korelasional. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria yaitu pengguna *e-budgeting* dan pengelola akuntansi yang terdiri dari karyawan bagian Kasubid akuntansi, verifikator keuangan, analisis aset, pengelola akuntansi, pengelola data, staf, tenaga pendamping, tenaga ahli, dan tenaga administrasi. Data dikumpulkan menggunakan skala likert melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Dan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Malang digunakan sebagai populasi pada studi ini. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji normalitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK	60	3,60	5,00	4,5433	0,36748
K	60	3,60	5,00	4,3133	0,33722
SDM	60	3,30	5,00	4,4783	0,44382
P-E	60	3,00	5,00	4,3217	0,39663
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

1. Pada tabel 1 dapat disimpulkan sehingga variabel GK dari 60 responden memperoleh skor terendah (*minimum*) 3,60, skor tertinggi (*maximum*) 5,00, rata-rata (*mean*) 4,5433 dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 0,36748.
2. Hasil dari variabel K dari 60 responden memperoleh skor terendah (*minimum*) 3,60, skor tertinggi (*maximum*) 5,00, rata-rata (*mean*) 4,3133 dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 0,33722.
3. Hasil dari variabel SDM dari 60 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) 3,30, skor tertinggi (*maximum*) 5,00, rata-rata (*mean*) 4,4783 dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 0,44382.
4. Hasil dari Variabel P-E dari 60 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) 3,00, skor tertinggi (*maximum*) 5,00, rata-rata (*mean*) 4,3217 dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 0,39663.

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

		r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	Pearson Correlation	1	1	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000		
	N	60		
X1.2	Pearson Correlation	0,284	0,284	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,006		
	N	60		
X1.3	Pearson Correlation	0,255	0,255	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,049		
	N	60		
X1.4	Pearson Correlation	0,287	0,287	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,025		
	N	60		
X1.5	Pearson Correlation	0,266	0,266	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,029		
	N	60		
X1.6	Pearson Correlation	0,277	0,277	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,031		
	N	60		
X1.7	Pearson Correlation	0,336	0,336	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,009		
	N	60		

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Analisis data dalam tabel 2 mengungkapkan hasil pengujian validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai r hitung pada item X1.1 = 1, item X1.2 = 0,284, item X1.3 = 0,255, item X1.4 = 0,287, item X1.5 = 0,266, item X1.6 = 0,277, item X1.7 = 0,336. Dari ketujuh item tersebut memiliki r hitung > r tabel yaitu 0,254 dan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dikatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Pada Variabel Komunikasi (X2)

			r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	Pearson Correlation	1	1	0,254	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000			
	N	60			

		r hitung	r tabel	Keterangan
X2.2	Pearson Correlation	0,466	0,466	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000		
	N	60		
X2.3	Pearson Correlation	0,292*	0,292	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,024		
	N	60		
X2.4	Pearson Correlation	0,311	0,311	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,016		
	N	60		
X2.5	Pearson Correlation	0,494	0,494	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000		
	N	60		
X2.6	Pearson Correlation	0,445	0,445	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001		
	N	60		
X2.7	Pearson Correlation	0,338	0,338	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,003		
	N	60		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil analisis yang disajikan dalam tabel 3 menunjukkan uji validitas untuk variabel Komunikasi memiliki nilai r hitung pada item X2.1 = 1, item X2.2 = 0,466, item X2.3 = 0,292, item X2.4 = 0,311, item X2.5 = 0,494, item X2.6 = 0,445, item X2.7 = 0,338. Dari ketujuh item tersebut memiliki nilai r hitung > r tabel yaitu 0,254 dan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, maka seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi (X2) dikatakan valid.

Tabel 4 Uji Validitas Pada Variabel Sumber Daya Manusia (X3)

		r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	Pearson Correlation	1	1	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000		
	N	60		
X3.2	Pearson Correlation	0,554	0,554	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000		
	N	60		
X3.3	Pearson Correlation	0,370	0,370	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,004		
	N	60		
X3.4	Pearson Correlation	0,30	0,306	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,017		
	N	60		
X3.5	Pearson Correlation	0,265	0,265	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,040		
	N	60		
X3.6	Pearson Correlation	0,258	0,258	0,254 Valid
	Sig. (2-tailed)	0,047		
	N	60		

			r hitung	r tabel	Keterangan
X3.7	Pearson Correlation	0,300	0,300	0,254	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,020			
	N	60			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Analisis data pada tabel 4 mengungkapkan hasil pengujian validitas untuk variabel Sumber Daya Manusia memiliki nilai r hitung item X3.1 = 1, item X3.2 = 0,554, item X3.3 = 0,370, item X3.4 = 0,306, item X3.5 = 0,265, item X3.6 = 0,258, item X3.7 = 0,300. Dari ketujuh item tersebut memiliki nilai r hitung > r tabel yaitu 0,254 dan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, bisa ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur variabel sumber daya manusia (X3) dikatakan valid.

Tabel 5 Uji Validitas Pada Variabel Perkembangan *E-Budgeting* (Y)

			r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	Pearson Correlation	1	1	0,254	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000			
	N	60			
Y.2	Pearson Correlation	0,555	0,555	0,254	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000			
	N	60			
Y.3	Pearson Correlation	0,482	0,482	0,254	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000			
	N	60			
Y.4	Pearson Correlation	0,332	0,332	0,254	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,007			
	N	60			
Y.5	Pearson Correlation	0,549	0,549	0,254	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,047			
	N	60			
Y.6	Pearson Correlation	0,345	0,345	0,254	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,0,28			
	N	60			
Y.7	Pearson Correlation	0,491	0,491	0,254	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000			
	N	60			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Analisis data pada tabel 5 menyajikan uji validitas untuk variabel Perkembangan *E-Budgeting* mempunyai nilai r hitung item Y.1= 1, item Y.2 = 0,555, item Y.3 = 0,482, item Y.4 = 0,332, item Y.5 = 0,549, item Y.6 = 0,345, item Y.7 = 0,491. Dari ketujuh item tersebut memperoleh nilai r hitung > r tabel yaitu 0,254 dan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel perkembangan *e-budgeting* (Y) dikatakan valid.

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,773	Reliabel
Komunikasi	0,669	Reliabel
Sumber Daya Manusia	0,785	Reliabel
Perkembangan <i>E-Budgeting</i>	0,698	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Analisis uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 6 mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *cronbach Alpha* yaitu 0,773 yang cukup besar di atas 0,60 sehingga gaya kepemimpinan dianggap reliabel. Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel Komunikasi dianggap reliabel karena memiliki nilai *cronbach Alpha* 0,669, yang cukup tinggi di atas 0,60. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada variabel Sumber Daya Manusia memiliki nilai *cronbach Alpha* yaitu 0,785 yang cukup besar di atas 0,60. Sehingga Sumber Daya Manusia dinyatakan reliabel. Dan hasil uji reliabilitas pada variabel Perkembangan *e- budgeting* di Sektor Publik memiliki nilai *cronbach Alpha* yaitu 0,698 yang cukup besar di atas 0,60 maka perkembangan *e-budgeting* di sektor publik dinyatakan reliabel.

**Tabel 7 Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		GK	K	SDM	P-E
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,77	30,18	31,33	30,30
	Std. Deviation	2,547	2,340	3,068	2,788
Most Extreme Differences	Absolute	0,203	0,181	0,169	0,232
	Positive	0,147	0,181	0,116	0,134
	Negative	-0,103	-0,152	-0,069	-0,132
Test Statistic		0,176	0,152	0,188	0,179
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,192 ^c	0,211 ^c	0,077 ^c	0,128 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *kolmogorov smirnov test* pada Gaya Kepemimpinan sebesar 0,176 dan nilai sig. 0,192 > 0,05. Sedangkan variabel Komunikasi memiliki nilai *kolmogorov smirnov test* sebesar 0,152 dengan nilai sig. 0,211 > 0,05, Sumber Daya Manusia memiliki nilai *kolmogorov smirnov test* sebesar 0,188 dengan nilai sig. 0,077 > 0,05. Dan Perkembangan *E-Budgeting* mempunyai nilai *kolmogorov smirnov test* sebesar 0,179 dengan nilai sig.0,128 > 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa data variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Sumber Daya Manusia dan Perkembangan *e- Budgeting* berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

**Tabel 8 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
GK	0,846	1,177
K	0,817	1,224
SDM	0,957	1,045

a. Dependent Variabel: Perkembangan *e- budgeting*

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil analisis multikolinearitas yang disajikan dalam tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* pada variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,846 dan nilai VIF 1,177. Sedangkan nilai *Tolerance* pada variabel komunikasi (X2) = 0,817 dan nilai VIF 1,224. Sementara itu, untuk nilai *tolerance* pada variabel Sumber Daya Manusia (X3) = 0,957 dan nilai VIF 1,045. Terletak di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10, sehingga bisa dikatakan bahwa tidak terdapat

korelasi antar variabel pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas
Correlations**

		GK	K	SDM	P- E
Spearman's rho	GK	Correlation Coefficient	1,000	0,594**	0,249
		Sig. (2-tailed)	.	0,000	0,055
	N		60	60	60
K		Correlation Coefficient	0,594**	1,000	0,350**
		Sig. (2-tailed)	0,000	.	0,006
	N		60	60	60
SDM		Correlation Coefficient	0,249	0,350**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,055	0,006	.
	N		60	60	60
P- E		Correlation Coefficient	0,096	0,301*	0,207
		Sig. (2-tailed)	0,467	0,020	0,113
	N		60	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 bisa diketahui bahwa nilai sig. Gaya Kepemimpinan 0,567, Komunikasi nilai sig. 0,664, Sumber Daya Manusia nilai sig. 0,207 dan Perkembangan *E-Budgeting* dan nilai signifikan 0,207 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 10 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,341	4,988		5,281	0,000
GK	0,486	0,181	0,444	2,682	0,010
K	0,511	0,204	0,429	2,512	0,015
SDM	0,127	0,127	0,140	0,998	0,022

a. Dependent Variabel: Perkembangan *E-Budgeting* (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y: 26,341 + 0,486 X_1 + 0,511 X_2 + 0,127 X_3 + e$$

$$(sig.0,010) (sig.0,015) (sig.0,022)$$

Y = Variabel Perkembangan *E-Budgeting* Di Sektor publik

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X2 = Variabel komunikasi

X3 = Variabel Sumber Daya manusia

e = Sebagai kekeliruan atau e

Uji Hipotesis Uji Statistik F

Tabel 11 Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70,673	3	23,558	3,401	0,024
	Residual	387,927	56	6,927		
	Total	458,600	59			

- a. Dependent Variabel: Perkembangan e-Budgeting
b. Predictors: (Constant), Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa hasil penghitungan uji F hitung sebesar 3,401 dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini antara lain dengan model regresi Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) yang berpengaruh positif terhadap Perkembangan *E-Budgeting* di sektor publik (Y) dan layak untuk digunakan dalam model penelitian ini.

Uji Adjusted R²

Tabel 12 Uji Adjusted R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,893 ^a	0,754	0,709	2,632

- a. Predictors: (Constant), sumber daya manusia, komunikasi, gaya kepemimpinan
Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa koefisien determinasi memiliki *Adjusted R Square* sebesar 0,709 atau 70,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan sumber daya manusia terhadap variabel perkembangan *e- budgeting* 70,9% dan sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Statistik T

Tabel 13 Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,341	4,988		5,281	0,000
	GK	0,486	0,181	0,444	2,682	0,010
	K	0,511	0,204	0,429	2,512	0,015
	SDM	0,127	0,127	0,140	2,998	0,022

- a. Dependent Variabel: perkembangan *e-budgeting*_(Y)
Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 13 hasil analisis uji t sebagai berikut:

1. Dari hasil tersebut bahwa nilai t hitung pada variabel gaya kepemimpinan 2,682 dengan tingkat signifikan sebesar 0,010. Karena nilai t hitung kurang dari t tabel yaitu $2,682 > 2,002$ dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. Maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Dari hasil tersebut bahwa nilai t hitung pada variabel komunikasi sebesar 2,512 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,015. Karena nilai t hitung kurang dari t tabel yaitu $2,512 > 2,002$ dan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Maka H0 di tolak dan Ha diterima.
3. dari hasil tersebut bahwa nilai t hitung pada variabel sumber daya manusia adalah sebesar 2,998 dengan tingkat signifikan sebesar 0,022. Karena nilai t hitung kurang dari t tabel yaitu $2,998 < 2,002$ dan nilai signifikan $0,022 > 0,05$. Maka H0 di tolak dan Ha diterima. Penelitian ini dimaksud untuk melihat analisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan sumber daya manusia yang mempengaruhi perkembangan *e budgeting* di sektor publik.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perkembangan *E Budgeting* Di Sektor Publik

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa H1a: variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perkembangan *e-budgeting* di sektor publik ditunjukkan oleh uji t parsial dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$.

Dari hasil penelitian ini, diperoleh tingginya Gaya Kepemimpinan dapat ditunjukkan item pertanyaan “mampu mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau mengendalikan bawahan.” Berdasarkan item pertanyaan yang menunjukkan bahwa karyawan di kantor BKAD kota malang memiliki penilaian yang baik terhadap gaya kepemimpinan yang diperoleh saat ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artharini et al, (2022) yang mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perkembangan *e-budgeting* di sektor publik.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Perkembangan *E-Budgeting* Di Sektor Publik

Dari hasil penelitian diketahui bahwa H1b: variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap perkembangan *e-budgeting* di sektor publik di tunjukkan oleh uji t parsial dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Dari hasil penelitian ini, diperoleh tingginya Komunikasi dapat di tunjukkan dengan item pertanyaan” Pimpinan menggunakan media komunikasi yang tepat untuk menyampaikan informasi kepada karyawan” dan menunjukkan bahwa komunikasi yang tepat untuk menyampaikan informasi kepada karyawan, serta pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan tanggapan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marwan et al, (2021) yang mengatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap penerapan *e-budgeting*.

3. Pengaruh Sumber Daya Manusia Yang Mempengaruhi Perkembangan *E- Budgeting* Di Sektor Publik

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel H1c: Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap perkembangan *e-budgeting* di sektor publik di tunjukkan oleh uji t parsial dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Dari hasil penelitian ini, diperoleh tingginya Sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan item pertanyaan” Sebagian besar karyawan berpendidikan sarjana atau lebih tinggi” sehingga menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini memiliki keterampilan analisis yang baik dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Saputra et al, (2019) yang mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap penerapan *e-budgeting*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil yang telah dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perkembangan *e-budgeting* di sektor publik.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap perkembangan *e-budgeting* di sektor publik.
3. Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap perkembangan *e-budgeting* di sektor publik.

Keterbatasan

1. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data hanya sebatas pada penggunaan kuesioner yang memiliki keterbatasan dalam memperoleh informasi menyeluruh dan mendalam dari para responden.
2. Variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini hanya meliputi Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Sumber Daya Manusia untuk menjelaskan variabel terikat yaitu

Perkembangan *E-Budgeting* di Sektor Publik.

3. Sampel penelitian yang terdiri dari 60 responden dinilai belum memadai untuk mewakili kondisi yang sesungguhnya.
4. Sampel pada penelitian ini pengguna *e-budgeting* dan pengelola akuntansi

Saran

1. Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:
2. Untuk menjelaskan variabel perkembangan *e-budgeting* di sektor publik dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan sumber daya manusia. Jadi diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain sebagai variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap perkembangan *e-budgeting* di sektor publik.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memakai metode pengumpulan data tambahan lainnya selain kuesioner, misalnya wawancara secara tatap muka sehingga meningkatkan akurasi informasi yang diperoleh.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbesar jumlah sampel data sehingga lebih keakuratan data baik dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhayani, A. (2020). Sistem Informasi Pemerintahan Daerah: e-Budgeting untuk Mewujudkan Akuntabilitas Pemerintah Daerah. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 183–193.
- Artharini, T., Noor, N., Oktaviani, S., & Kuntadi, C. 2022. Leadership Styles, Communications, and Resources Affecting the Development of E-Budgeting in the Public Sector. 4(1). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i1>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elbaz, A. M., & Haddoud, M. Y. (2017). The role of wisdom leadership in increasing job performance: Evidence from the Egyptian tourism sector. *Tourism Management*, 676. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.06.008>
- Marwan, F., & Yuhertiana, I. (2021). Studi Literatur Faktor yang Mempengaruhi Implementasi E-Budgeting dalam Sektor Publik. *JPSI (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 05(2), 68-79. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v5n2.p68-79>
- Husodo, Yudi Agung & Dimas Wahyu Kurniawan. (2018). Effect of Human Resources Competence and Information Technology Utilization on Implementation of Regional Electronic Budgeting System. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 3(2), 154-164. <https://doi.org/10.30871/jaat.v3i2.773>
- Nasution, A.D., Dito, D., & Ramadhan, P.R. (2019). Pengaruh implementasi e-budgeting terhadap transparansi keuangan daerah di Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(1), 669-693.
- Nasution, A.P., & Atika. (2019). Penerapan E-Budgeting pada Pemerintah Daerah untuk Meningkatkan Transparansi. *Jurnal Administrasi Negara*, 25(1), 50-75. <https://doi.org/10.29244/jan.25.1.50-75>
- Prayogo, D., & Yuhertina, I. (2021). Analisis Penerapan E-Budgeting di Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi*, 12(1).
- Saputra, OA, Hakim, A., Saleh, C., & Pratiwi, RN (2019). Implementasi Kebijakan E-Budgeting pada Pemerintah Daerah (Studi Kasus di Provinsi DKI Jakarta). *HOLISTIKA*, 10(3), 75-98. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2019-0030>
- Septyaningstyas, W.A., Taufik, T., & Rasuli, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Melaksanakan PP Nomor 12 Tahun 2019 Dengan

Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Benefita, 7(1).
Sugiyanto, G. (2017). Peran komunikasi dalam implementasi sistem informasi perpajakan.
Jurnal Studi Komunikasi, 1(3), 122-134.