

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA 1
TEBING TINGGI**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN PEMANFAATAN
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
(Studi Kasus Pada Dinas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing
Tinggi)**

SKRIPSI

**OLEH
FARISYAH DANA (20110219)
SYAKA ABDURROFI AL HUZAINI (20110275)**

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2024

ABSTRAK

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik)

FARISYAH DANA
SYAKA ABDURROFI AL HUZAINI
Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi
farisyahdana@gmail.com

Dosen Pembimbing I
Dr. Rumiris Siahaan, SE, M.Si
Dosen Pembimbing II
Dr. Drs. Lukieto Cahyadi, M.M, CMA

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh (1) pengendalian internal terhadap kinerja pegawai (2) pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai (3) pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan sifat penelitian reflektif dengan tujuan untuk menguji keefektifan hubungan antara satu variabel ke variabel lainnya. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebanyak 30 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling* penentuan sampel berdasarkan suatu kriteria tertentu. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis : uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (r^2), uji t dan uji f dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25.00. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Hipotesis pertama yang diajukan dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima artinya pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima artinya bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima artinya pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL AND INFORMATION TECHNOLOGY USE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study on Employees of the National Unity and Politics Agency)

**FARISYAH DANA
SYAKA ABDURROFI AL HUZAINI**
SI Management Study Program, STIE Bina Karya Tebing Tinggi
farisyahdana@gmail.com

Supervisor I

Dr. Rumiris Siahaan, SE, M.Si

Supervisor II

Dr. Drs. Lukieto Cahyadi, M.M, CMA

The purpose of this study is to test the effect of (1) internal control on employee performance (2) utilization of information technology on employee performance (3) internal control and utilization of information technology together or simultaneously on employee performance. This study uses a quantitative research approach with a replication research nature with the aim of testing the effectiveness of the relationship between one variable and another. The population of this study was 30 employees of the National Unity and Politics Agency. The sample of this study was 30 people. The sampling technique used the Purposive Sampling technique to determine the sample based on certain criteria. The data collection method used a questionnaire. Analysis tools: instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (r^2), t test and f test using SPSS version 25.00. Based on the results of the study, it can be concluded that: The first hypothesis proposed can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that internal control has an effect on employee performance. The second hypothesis proposed states that it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the use of information technology has an effect on employee performance. The third hypothesis proposed states that it can be concluded that the third hypothesis is accepted, meaning that internal control and the use of information technology have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords : Internal Control, Utilization of Information Technology, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap Perusahaan ataupun organisasi akan selalu dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karena sumber daya manusia adalah kunci penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dapat dikatakan juga bahwa sumber daya manusia adalah modal dasar dalam sebuah proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, maka kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapainya tujuan pemerintahan.

Manajemen merupakan skill atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan leader atau pemimpin, sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang leader.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Keberhasilan suatu organisasi, besar atau kecil, tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia adalah kemampuan berpikir dan kekuatan fisik seseorang yang menyeluruh, perilaku dan sifat-sifatnya ditentukan

oleh keturunan dan lingkungan, dan prestasi kerja didorong oleh keinginan untuk merasa puas.

Sumber daya manusia merupakan aset dalam seluruh aspek manajemen, terutama yang menyangkut kelangsungan hidup dan kesuksesan sebuah perusahaan. Semua instansi, baik besar maupun kecil memerlukan suatu pemimpin (*leader*) untuk memegang kendali dari tim kerjanya. Pimpinan perusahaan juga harus dapat mengkoordinasikan dan juga mengarahkan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tujuan pemerintahan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua pegawai baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka juga harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaan yang efektif.

Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang beralamatkan Jl. Gunung Leuser BP 7. Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan Perusahaan, karena Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Dengan perkembangan teknologi kini kian semakin berkembang pesat tidak hanya dari komunikasi, transportasi, konsumsi, industri melainkan juga dalam bidang pemerintahan. Saat ini dengan berkembangnya teknologi banyak kantor pemerintahan sekarang ini yang menggunakan teknologi otomatis untuk melakukan kegiatan birokrasi yang dapat dihasilkan dengan waktu yang singkat dan menghemat biaya sehingga lebih efektif dalam melakukan kegiatan bekerja. Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan

komunikasi memicu meningkatnya tuntutan pemerintah terhadap kinerja pegawainya.

Namun dengan tuntutan perusahaan terhadap kinerja pegawai di era berkembangnya teknologi, banyak pegawai pemerintah khususnya yang sudah lama atau pegawai yang awam semakin kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya, karena mereka harus belajar dari awal tentang teknologi dan mengalami kesulitan dalam memahami operasi sistem yang semakin canggih sehingga menambah beban kerja kepada mereka sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya dan pasti akan mempengaruhi keberhasilan instansi.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya (Dewi Yusnita dan Zulkarnain Nasution 2023).

Sebuah perusahaan dikatakan dapat menjaga pegawai dengan baik dapat dilihat dari kinerja pegawai. *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan kata lain kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan,

pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan (Darmadi, 2018). Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan salah satu bagian dari instansi pemerintahan Kota Tebing Tinggi yang memiliki bagian yaitu bidang ideologi, bidang wawasan kebangsaan dan bidang ketahanan (ekonomi, sosial, budaya, dan agama) yang memiliki tugas yaitu:

1. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan tugas di bidang kesatuan bangsa dan politik di Daerah Kota Tebing Tinggi
2. Pelaksanaan koordinasi di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan
3. Pelaksanaan fasilitasi forum koordinasi pimpinan Daerah Kota Tebing Tinggi
4. Penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi
5. Pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya
6. Pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya,
7. Pembinaan dan pemberdayaan organisasi kemasyarakatan
8. Pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial di Daerah Kota Tebing Tinggi

Salah satu yang akan dilihat bagaimana kinerja pegawai yang berada pada Dinas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi yang beralamat JL. Gunung Leuser BP VII Kota Tebing Tinggi. Dimana jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 30 orang. Dari hasil pra survey yang dilakukan

peneliti kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Masih banyak yang mengatakan kinerja pegawai belum baik dikarenakan kurangnya pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi yang dimiliki oleh pegawai, seperti:

1. Terdapat pegawai yang bermalasan - malasan dan tidak disiplin terhadap kinerja
2. Terdapat pegawai yang tidak memiliki komitmen dalam bekerja
3. Terdapat kerja sama yang kurang di dalam kantor dikarenakan perbedaan kepribadian antara pegawai
4. Terdapat pegawai yang bekerja dibawah tekanan tinggi sehingga membuat beban kerja
5. Terdapat pegawai yang tidak mampu mengendalikan diri dalam pelayanan kepada masyarakat

Maka untuk melihat kinerja pegawai di Dinas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi peneliti melakukan pra survey kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi. Pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Pra Survei Kinerja Pegawai
Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
1.	Apakah bapak/ibu selalu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan instansi	11	37%	19	63%
2.	Apakah bapak/ibu selalu memperhatikan kualitas dan hasil kerja	14	47%	16	53%
3.	Apakah bapak/ibu selalu efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan	13	43%	17	57%

4.	Apakah bapak/ibu memiliki pimpinan yang dapat mengatur dan mengarahkan dalam melaksanakan tugas	16	53%	14	47%
----	---	----	-----	----	-----

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa 19 orang tidak setuju (63%) menyebutkan pegawai tidak menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan instansi, 16 orang tidak setuju (53%) menyebutkan pegawai tidak memperhatikan kualitas dan hasil kerja, dan 17 orang tidak setuju (57%) menyebutkan pegawai tidak efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan dari tabel pra survey diatas bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik belum mampu untuk mencapai kinerjanya.

Kemampuan pegawai untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi maksimal terhadap instansi didorong oleh pengendalian internal. pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan teknologi informasi yang dirancang untuk membantu sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya masing-masing. Pengendalian internal ini sebuah cara untuk mengawasi, mengarahkan, dan mengukur sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pengendalian internal merupakan bagian dari masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman operasional perusahaan atau organisasi tertentu. Penggunaan sistem pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan system (Putri Alminanda 2018).

Tabel 1.2
Pra Survei Pengendalian Internal
Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1.	Apakah bapak/ibu sudah menanamkan nilai-nilai etika dan integritas di dalam suatu instansi	14	47%	16	53%
2.	Apakah bapak/ibu sudah memahami pentingnya penegakan aturan beserta hukumannya agar seluruh kegiatan instansi dapat berjalan sesuai aturan	13	43%	17	57%
3.	Apakah pengawasan eksternal yang dilaksanakan di instansi sudah bagus	11	37%	19	63%

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa 16 orang tidak setuju (16%) menyebutkan pegawai tidak menanamkan nilai-nilai etika dan integritas di dalam suatu instansi, 7 orang tidak setuju (57%) menyebutkan pegawai tidak memahami pentingnya penegakan aturan beserta hukumannya agar seluruh kegiatan instansi dapat berjalan sesuai aturan, dan 19 orang tidak setuju (63%) menyebutkan pengawasan eksternal yang dilaksanakan di instansi sudah bagus. Maka dapat disimpulkan dari tabel pra survey diatas bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik belum mampu dapat mengendalikan dirinya dengan baik.

Selain itu faktor berikutnya yang menjadi permasalahan yaitu Sistem pemanfaatan teknologi informasi Pemanfaatan teknologi dan informasi teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti.

Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya, Pemanfaatan teknologi berhubungan dengan perilaku dalam menggunakan teknologi tersebut untuk melaksanakan tugasnya (Fauzi Isnaen dan Fauzan Akbar 2021).

Tabel 1.3
Pra Survei Pemanfaatan Teknologi Informasi
Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
1.	Apakah perangkat lunak yang ada dikantor seperti komputer, printer, infocus dan lainnya mampu membantu dan menyelesaikan pekerjaan bapak/ibu	14	47%	16	53%
2.	Apakah aplikasi e-absensi dan lemank mampu membantu pekerjaan bapak/ibu	19	63%	11	37%
3.	Apakah kecepatan koneksi jaringan internet dikantor dapat memudahkan pekerjaan bapak/ibu	13	43%	17	57%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa 16 orang tidak setuju (53%) menyebutkan perangkat lunak yang ada dikantor seperti komputer, printer, infocus dan lainnya mampu membantu dan menyelesaikan pekerjaan, 19 orang setuju (63%) menyebutkan aplikasi e-absensi dan lemank mampu membantu pekerjaan, dan 17 orang tidak setuju (57%) menyebutkan kecepatan koneksi jaringan internet dikantor dapat memudahkan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang buruk dapat menghambat kemampuan instansi untuk beradaptasi dengan perkembangan terbaru dan penurunan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan pra survey dengan jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi dengan jumlah 30 orang, masing-masing diantara mereka masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik meneliti dengan judul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (Studi Kasus Pada Dinas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota tebing Tinggi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sejalan dengan rumusan masalah diatas diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi objek penelitian dan bagi peneliti selanjutnya.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh serta menjadi pembanding untuk membandingkan teori dan fakta.

2. Bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Poitik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi konstribusi bagi pengembangan teori dalam penelitian dimasa yang akan datang dan sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu yang lebih mendalam lagi khususnya tentang Pengaruh Pengendalian Internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dari beberapa jurnal, peneliti menemukan bahwa sebelumnya telah ada peneliti lain juga yang membahas mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah rangkuman hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Dan Sumber Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Dewi Yusnita, Zulkarnain Nasution, Aziddin Harahap) Jurnal Manajemen Informatika Komputer Volume 7, Nomor 2, April 2023 Universitas Labuhanbatu Rantauprapat, Indonesia http://doi.org/10.33395/researcher.v7i2.12249	Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hilir	Alat analisis : Analisis regresi linear berganda. Menggunakan aplikasi <i>Statistical Program For Social Science (SPSS)</i> . Hasil penelitian : Hasil penelitian ini adalah bahwa pengendalian internal secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bilah Hilir, bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bilah Hilir,

			sedangkan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bilah Hilir. Penulis menyarankan kepada pimpinan kanor camat Bilah Hilir agar ketiga variabel yang diteliti menjadi masukan di dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.
2.	Siti Chodijah, Nurul Hidayah Vol 8. No. 1. Maret 2018 Universitas Mercu Buana https://publikasi.mercubuana.ac.id/files/journals/17/articles/2595	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Variabel : X1:pemanfaatan teknologi informasi X2:system pengendalian internal Y:kualitas kinerja pegawai	Alat analisis : Analisis regresi linear sederhana. Menggunakan aplikasi <i>Statistical Program For Social Science (SPSS)</i> . Hasil penelitian : 1.Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. 2. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kinerja Pemerintah Daerah.
3.	HERDA NENGSY Universitas Islam Indragiri Tembilahan R. DESI KARLINA Universitas Islam Indragiri Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 9, No.1 Juni 2020 http://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jak/article/view/1115	Pengaruh Pengendalian Internal , Good Governance dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pada SKPD di Kabupaten Indragiri Hilir	Alat analisis : Analisis regresi linear sederhana. Menggunakan aplikasi <i>Statistical Program For Social Science (SPSS)</i> . Hasil penelitian : 1. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Pada SKPD di Kabupaten

		<p>Variabel : X1: pengendalian internal X2: good governance X3: Pemanfaatan teknologi informasi Y : kinerja pegawai</p>	<p>Indragiri Hilir 2. Good governance berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Pada SKPD di Kabupaten Indragiri Hilir 3. Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Pada SKPD di Kabupaten Indragiri Hilir 4. Secara simultan pengendalian internal, good governance dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
4.	<p>Putri Alminanda Marfuah Universitas Islam Indonesia Jalan: Ringroad Utara Condongcatur Depok Sleman Yogyakarta 55283 Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi 16(2), 2018 https://doi.org/10.31603/bisnisekonomi.v16i2.2620</p>	<p>Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Kinerja Pemerintah Daerah</p> <p>Variabel : X1:kompensasi sumberdaya manusia X2:pengendalian internal X3:Pemanfaatan teknologi informasi Y : kualitas kinerja</p>	<p>Alat analisis : Analisis regresi linear berganda. Menggunakan aplikasi <i>Statistical Program For Social Science (SPSS)</i>.</p> <p>Hasil Penelitian : 1 .Sistem pengendalian intern dan pemanfaatan teknologi informati mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah . 2 .Komitmen organisasi memperkuat pengaruh sistem</p>

		pegawai	pengendalian intern dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah . 3 . Kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh signif ikan terhadap kualitas kinerja pegawai pemerintah daerah .
5.	Fauzi Isnaen ,Fauzan Akbar Universitas Bina Sarana Informatika Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam Volume 02 , No. 01 (2021) http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/al-mal	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Variabel : X1:kompetensi sumberdaya manusia X2:pemanfaatan teknologi informasi X3:pengendalian internal Y : kualitas kinerja pegawai	Alat analisis : Analisis regresi linear sederhana. Menggunakan aplikasi <i>Statistical Program For Social Science (SPSS)</i> Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Kompetensi sumber . daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Kurangnya kompetensi sumber daya manusia di OPD wilayah kota administrasi Jakarta Barat disebabkan oleh penempatan posisi dan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensi sebagai tenaga akuntansi/penata usaha keuangan.

			Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai
--	--	--	--

Sumber : Data diolah 2024

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

- 1) Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

- 2) Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
- 3) Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Fungsi manajerial
 - a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

c) Penggerakan (*Actuating*)

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan

yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

e) Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan

motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

f) Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi untuk mencapai tujuannya.

2) Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi devisa sumber daya manusia pada tingkat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dan tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2021) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2020) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2021) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha

untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.

c. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2019) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2019) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

- a. Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.
- b. Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Business-unit, functional atau departement level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan

organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departement.

- d. Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2020). adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- a. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- b. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan yang tanggung jawab kerja mereka.

d. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (Ability). Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (Motivation). Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut (Mangkunegara (2020), sebenarnya merupakan perpaduan dari pandangan teori hereditas dari Schopenhauer dan teori. Penulis, sependapat dengan pandangan teori

konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

1. Faktor Individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3. Pengendalian Internal

a. Definisi Pengendalian Internal

Menurut Hery dalam (Hendrik Fengky, Harijanto Sabijono, Meily Kalalo, 2019) Pengendalian internal biasanya akan mutlak diperlukan seiring dengan tumbuhnya dan berkembangnya transaksi/bisnis perusahaan. Untuk menjalankan pengendalian internal secara baik tentu saja harus diikuti dengan kerelaan perusahaan untuk mengeluarkan beberapa tambahan biaya. Sistem pengendalian internal akan dijumpai dalam perusahaan yang dimana kategori ukuran bisnisnya adalah menengah keatas. Pengendalian internal adalah sebuah kesatuan perangkat kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari penyalahgunaan, menjamin informasi akuntansi yang akurat, serta untuk memastikan bahwa semua peraturan dan undang-undang dan kebijakan manajemen telah dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Menurut (Mulyadi, 2020) Pengendalian internal adalah struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang telah dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan sebuah perusahaan yang tugasnya meliputi, mengecek ketepatan laporan keuangan, mendorong efisiensi operasional, dan mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan manajemen yang ada.

Sedangkan menurut COSO yang dikutip dalam (Sujarweni, 2019), pengendalian internal merupakan rangkaian tindakan yang mencakup keseluruhan proses dalam organisasi. Pengendalian internal berada dalam proses manajemen dasar, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan.

b. Indikator Pengendalian Internal

Menurut (Mulyadi, 2020) mengemukakan indikator pengendalian internal sebagai berikut :

Komponen-komponen yang mempengaruhi lingkungan pengendalian intern adalah:

1. Komitmen manajemen terhadap nilai-nilai etika dan integritas (commitment to ethical values and integrity). Di dalam suatu instansi harus ditanamkan suatu etika dan nilai-nilai etika.
2. Gaya operasional yang dipakai oleh manajemen dan filosofi yang dianut oleh manajemen (Operating style management's and philosophy). Pentingnya penegakan aturan beserta hukumannya harus diyakinkan oleh manajemen kepada seluruh pegawai agar seluruh kegiatan instansi dapat berjalan sesuai aturan.
3. Struktur organisasi (Organizational structure). Struktur organisasi yang digunakan oleh instansi digunakan untuk menerapkan suatu sistem pengendalian internal yang baik sesuai dengan keinginan manajemen. Dalam penerapannya masing-masing bagian tidak diperbolehkan ada pegawai yang paling berkuasa dalam menangani suatu transaksi dan bagian-bagian tersebut harus bisa diawasi.

4. Komite Audit untuk Dewan Direksi (the audit committee of the board of directors). Pengawasan oleh komite audit terhadap jajaran tertinggi di instansi.
5. Metode pembagian tanggungjawab dan tugas (methods of assigning responsibility and authority). Pemisahan tugas antara pegawai yang melakukan pencatatan, penyimpanan dan pemberian otorisasi.
6. Kebijakan dan praktik yang menyangkut sumber daya manusia (human resources policies and practices). Instansi harus memilih orang-orang yang kompeten dibidangnya.
7. Pengaruh dari luar (external influences) yaitu adanya pengaruh-pengaruh yang timbul dari lingkungan luar instansi misalnya timbul dari bank maupun perusahaan asuransi. Kegiatan pengawasan atau control activities Kegiatan pengawasan merupakan berbagai proses dan upaya untuk menegakkan pengawasan atau pengendalian operasi instansi.

c. Tujuan pengendalian internal

Adapun tujuan pengendalian internal menurut Hery dalam (Hendrik Fengky, Harijanto Sabijono, Meily Kalalo, 2019), yaitu:

- 1) Aset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata, bukan untuk kepentingan individu (perorangan) oknum karyawan tertentu. Dengan demikian, pengendalian internal diterapkan agar supaya seluruh aset perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari

tindakan penyelewengan, pencurian, dan penyalahgunaan yang tidak sesuai dengan wewenang nya dan kepentingan perusahaan.

2) Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan. Ini dilakukan dengan cara memperkecil resiko baik atas salah saji laporan keuangan yang disengaja (kecurangan) maupun yang tidak disengaja (kelalaian).

3) Menjaga kekayaan organisasi

4) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi

5) Mendorong efisiensi

6) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Sedangkan menurut Romney (2020) tujuan pengendalian internal meliputi:

1. Mengamankan aset
2. Mengelola catatan dengan baik untuk melaporkan aset Perusahaan secara akurat dan wajar
3. Memberikan informasi yang reliabel dan akurat
4. Menyiapkan laporan keuangan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan
5. Mendorong dan memperbaiki efisiensi operasional
6. Mendorong ketaatan terhadap kebijakan menajerial yang telah ditetapkan
7. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku

d. Unsur-Unsur Pengendalian internal

Agar pengendalian internal dapat berjalan secara efektif seperti yang diharapkan, maka harus memiliki unsur pokok yang dapat mendukung prosesnya. Adapun unsur pokok pengendalian internal menurut Mardi (2020), sebagai berikut:

- 1) Struktur organisasi merupakan suatu kerangka pemisahan tanggung jawab secara tegas berdasarkan fungsi dan tingkatan unit yang dibentuk. Prinsip dalam menyusun struktur organisasi, yaitu pemisahan antara setiap fungsi yang ada dan suatu fungsi jangan diberi tanggung jawab penuh melaksanakan semua tahapan kegiatan, hal ini bertujuan supaya tercipta mekanisme saling mengendalikan antar fungsi secara maksimal. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan dalam organisasi. Struktur organisasi harus dilengkapi dengan uraian tugas yang mengatur hak dan wewenang masing-masing tingkatan beserta seluruh jajarannya. Uraian tugas harus didukung petunjuk prosedur berbentuk peraturan pelaksanaan tugas disertai penjelasan mengenai pihak-pihak yang berwenang mengesahkan kegiatan, kemudian berhubungan dengan pencatatan harus disertai pula prosedur yang baku. Prosedur yang baik menjamin ketelitian dan keandalan data dalam perusahaan. Transaksi terjadi apabila telah diotorisasi oleh pejabat yang berwenang dan setiap dokumen memiliki bukti yang sah, ada paraf dan tanda tangan pejabat yang memberi otorisasi.

- 2) Pelaksanaan kerja secara sehat Tata cara kerja secara sehat merupakan pelaksanaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga mendukung tercapainya tujuan pengendalian internal yang ditunjukkan dalam beberapa cara. Unsur kehati-hatian (prudent) penting dijaga agar tidak seorang pun menangani transaksi diawal sampai akhir sendirian, harus rolling antar pegawai, melaksanakan berbagai tugas yang telah diberikan, memeriksa kekurangan dalam pelaksanaan, serta menghindari kecurangan.
- 3) Pegawai berkualitas Salah satu unsur pokok penggerak organisasi ialah karyawan, karyawan harus berkualitas agar organisasi memiliki citra berkualitas. Secara umum kualitas karyawan di tentukan oleh tiga aspek yaitu, pendidikan, pengalaman, dan akhlak. Tidak hanya berkualitas, tetapi kesesuaian tanggung jawab dan pembagian tugas perlu diperhatikan. Pegawai yang berkualitas dapat ditentukan berdasarkan proses rekrutmen yang dilakukan kepada mereka, apakah berbasis profesional atau berdasarkan carity (kedekatan teman). Dari ke empat unsur diatas yang paling pokok adalah kualitas seorang karyawan apabila suatu perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki kualitas yang maksimal tentunya akan berjalan lancar organisasi perusahaan tersebut.

e. Fungsi Pengendalian Internal

Dilaksanakannya pengendalian internal tentunya memiliki fungsi, dibawah ini terdapat fungsi pengendalian internal menurut (Romney 2020) yaitu sebagai berikut:

1. Pengendalian preventif (preventive control) yaitu, pengendalian internal yang dilakukan sebelum masalah tersebut timbul. Contohnya yaitu, dibuatnya peraturan-peraturan dalam menjalankan kegiatan perusahaan.
2. Pengendalian detektif (detective control) yaitu, pengendalian internal yang dilakukan untuk mendeteksi permasalahan yang telah timbul. Contohnya yaitu, melakukan pengauditan secara berkala.
3. Pengendalian korektif (corrective control) yaitu, pengendalian internal untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalah serta memulihkannya dari kesalahan tersebut. Contohnya yaitu, melakukan perbaikan sistem yang rusak.

f. Control Activities Yang Diterapkan Oleh Perusahaan

Menurut COSO yang dikutip dalam (Sujarweni, 2019) ada beberapa control activities yang diterapkan oleh perusahaan, yaitu:

1. Pemberian otorisasi atas transaksi dan kegiatan (proper authorization of transactions and activities)
2. Pembagian tugas dan tanggungjawab (segregation of duties)
3. Perancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang baik (design and use of adequate documents and records)

4. Perlindungan yang cukup terhadap kekayaan dan catatan perusahaan (adequate safeguards od assets and records)
5. Pemeriksaan independen terhadap kinerja perusahaan (independent checks on performance).

4. PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

a. Definisi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi bisa di lihat dalam segala aspek kehidupan, baik dalam kegiatan bisnis, pendidikan, maupun dalam kegiatan sosial kemasyarakatan lainnya. Dalam suatu organisasi, Teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat dewasa ini (Darmini dan Putra, 2021). Hal ini mendorong penyedia informasi untuk berkembang secara terus menerus dalam mengembangkan sistem informasi dan teknologi. Pengelolaan informasi yang baik membutuhkan suatu sistem yang melibatkan semua pihak dalam perusahaan maupun institusi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya informasi yang dimilikinya.

Teknologi informasi khususnya teknologi komputer sangat berpotensi untuk memperbaiki performa baik itu organisasi maupun institusi, oleh sebab itu banyak pengambil keputusan menginvestasikan

dananya untuk teknologi informasi. Investasi di bidang teknologi informasi dalam suatu organisasi umumnya dimaksudkan untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan anggota organisasi dan institusi. Penerapan teknologi informasi bagi perusahaan mempunyai peranan penting dan dapat menjadi strategi untuk memperoleh keunggulan bersaing. Menurut Tjandra (2019), tanpa adanya teknologi yang mendukung, maka sistem informasi tidak akan dapat menghasilkan informasi tepat waktu. Keberadaan teknologi informasi pada saat ini sudah tidak dapat dipisahkan perannya dalam proses untuk mengerjakan tugas karyawan. Lindawati (2021) menyatakan pemanfaatan teknologi informasi dapat dikatakan berhasil jika dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja suatu perusahaan maupun organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sarana penunjang atau pendorong bagi perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuannya. Lucas dan Spitler dalam Lindawati (2021), mengemukakan agar teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Teknologi tidak dapat diterapkan tanpa adanya sumber daya manusia dan begitu juga sebaliknya. Teknologi informasi bagi karyawan yang memahami dan dapat menggunakan aplikasi teknologi tersebut akan memberikan nilai lebih bagi karyawan

yang bersangkutan, selain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat, kualitas akan dapat turut meningkat (Kunto, 2021).

b. Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi

Ada beberapa indikator yang terkandung dalam teknologi informasi mengacu kepada komponen-komponen seperti yang dikemukakan oleh Sutarman (2019) komponen teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. “Hardware (perangkat keras) Merupakan perangkat fisik yang membangun sebuah teknologi informasi. Contohnya : monitor, keyboard, mouse, printer, harddisk, memori, microprosesor, CD-ROM, kabel jaringan, antena telekomunikasi, CPU, dan peralatan I/O.
2. Software (perangkat lunak) Merupakan program yang dibuat untuk keperluan khusus yang tersusun atas program yang menentukan apa yang harus dilakukan oleh computer. Perangkat lunak dapat dibagi menjadi 3 yaitu :
 - a) Perangkat lunak sistem, merupakan perangkat lunak yang dibuat khusus untuk dapat mengontrol semua perangkat keras, sehingga semua perangkat keras teknologi informasi dapat bekerja dengan kompak sebagai sebuah sistem yang utuh. Misalnya : Sistem Operasi Window, Linux, Unix, OS/2, dan FreeBSD.
 - b) Perangkat lunak bahasa pemrograman, merupakan perangkat lunak yang dapat digunakan untuk membuat program aplikasi

maupun perangkat lunak sistem. Misalnya : Visual Basic, Delphi, Turbo C, Fortran, Cobol, Turbo Assembler dan Java.

Perangkat lunak aplikasi, merupakan program jadi siap pakai yang ada perangkat lunak Jet Audio, Windows Media Player, Winamp, Real Player. Untuk keperluan aplikasi perkantoran: ada Microsoft Office dan Open Office yang terdiri atas beberapa program untuk berbagai keperluan seperti pengolahan kata, angka, data dan presentasi.

3. Jaringan Komunikasi Merupakan sebuah sistem yang terhubung yang menunjang adanya pemakaian bersama sumber di antara komputer-komputer yang berbeda”.

c. Peran Dan Pentingnya Pemanfaatan Teknologi Informasi

Penerapan teknologi informasi pada tiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda karena penerapan teknologi informasi pada suatu organisasi adalah untuk mendukung kepentingan usahanya. Adapun peran dari teknologi informasi yang dikemukakan oleh Sutarman (2021) yaitu sebagai berikut :

1. “Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.

3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses”. Dari peranan teknologi informasi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi berperan penting dalam kehidupan manusia sebagai sumber yang dapat di percaya untuk memenuhi sebagian besar keperluan manusia.

d. Fungsi Teknologi Informasi

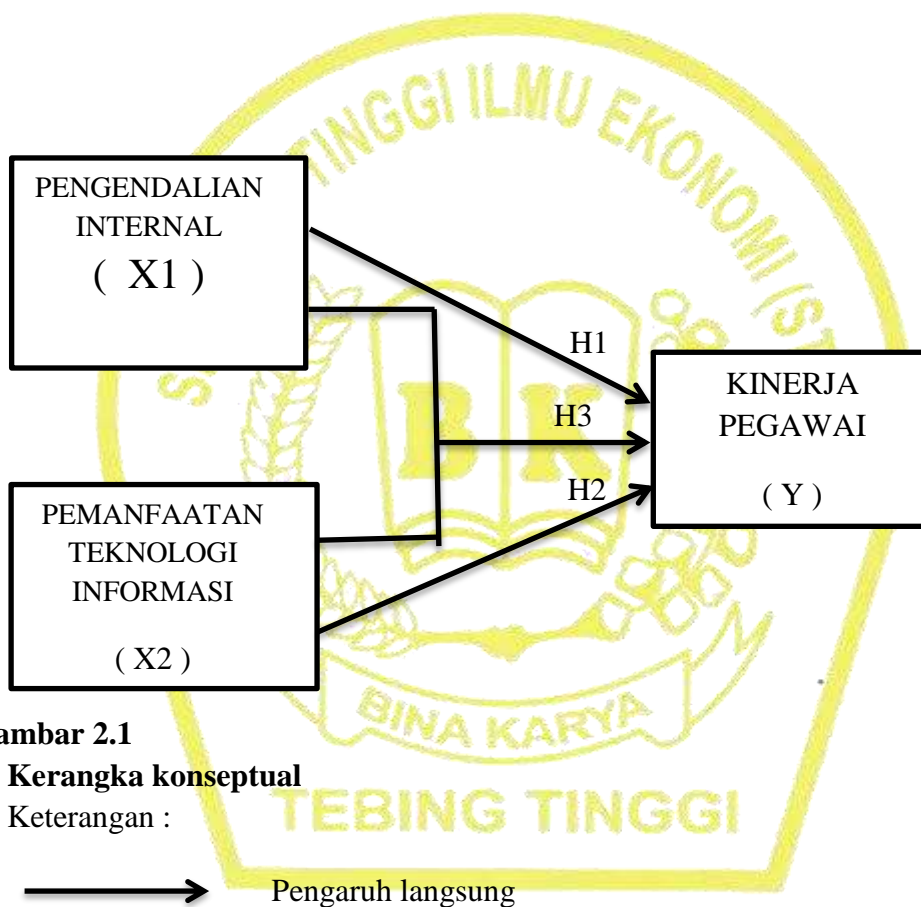
Ada beberapa fungsi teknologi informasi yang dikemukakan oleh Sutarman (2019) yaitu sebagai berikut:

1. “Menangkap (Capture) Fungsi teknologi informasi ini mengkompilasikan catatan rinci aktivitas, misalnya menerima input dari Keyboard, scanner, mic, dan sebagainya.
2. Mengelola (Processing) Fungsi teknologi informasi ini mengelola atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengelola atau pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubah data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.
 - a) Data Processing, memproses dan mengolah data menjadi suatu informasi.

- b) Information Processing, suatu aktivitas computer yang memproses data dan mengolah suatu tipe/bentuk dari informasi dan mengubahnya menjadi tipe/bentuk lain dari informasi.
- c) Multimedia system, suatu sistem computer yang dapat memproses berbagai tipe/bentuk dari informasi secara bersamaan (simultan).
3. Menghasilkan (Generating) Fungsi teknologi informasi ini menghasilkan atau mengorganisasikan informasi kedalam bentuk yang berguna, misalnya laporan, table, grafik, dan sebagainya.
 4. Menyimpan (Storage) Fungsi teknologi informasi ini merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya saja disimpan ke harddisk, tape, disket, CD (compact disc) dan sebagainya.
 5. Mencari kembali (Retrival) Fungsi teknologi informasi ini menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin data dan informasi yang sudah tersimpan, misalnya mencari supplier yang sudah lunas dan sebagainya.
 6. Transmisi (Transmission) Fungsi teknologi informasi ini mengirim data dan informasi dari suatu lokasi lain melalui jaringan komputer, misalnya saja mengirimkan data penjualan dari user A ke user lainnya”.

C. Kerangka Konseptual

Menurut mengemukakan bahwa Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka konseptual

Keterangan :

—————→ Pengaruh langsung

Model konseptual hubungan antara Pengaruh Pengendalian Internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1. Hubungan Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah**

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah harus melakukan berbagai upaya perbaikan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas pengelolaan keuangan dan meminimalkan permasalahan-permasalahan operasional adalah dengan diselenggarakannya suatu sistem pengendalian internal di lingkungan pemerintah secara menyeluruh yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga peningkatan kinerja, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan dapat tercapai (Hamidah, 2021).

Hubungan Pengendalian Internal searah dengan Kinerja Instansi Pemerintah pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi Pengendalian Internal yang dimiliki kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba maka akan meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Dalam peraturan Bupati Bulukumba Nomor 29 Tahun 2018 Pasal 2 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulukumba adalah untuk mencapai pengelolaan keuangan daerah yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, bupati wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintah Kabupaten Bulukumba, pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintah sebagai mana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

2. Hubungan Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah

Teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan atau aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan di hampir semua elemen di perusahaan, seperti pemasaran, personalia, bahkan manajemen puncak. Dalam hal ini salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah teknologi informasi. Menurut Henderson dan Venkatraman pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah model keselarasan Bisnis-Teknologi Informasi. Banyak organisasi yang mengaku menggunakan teknologi informasi strategik namun pada pelaksanaannya teknologi informasi masih berfungsi secara operasional, bahkan hanya mengganti bentuk aktivitas manual menjadi aktivitas digital. Tetapi perubahan tersebut tidak diikuti oleh transformasi bisnis organisasi secara luas. Dengan semua manfaat dan kontribusi nilai yang didapat dari pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan kinerja perusahaan, karyawan/pegawai, meningkatkan kualitas, efisiensi, inovasi dan daya responsive terhadap customer.

3. Hubungan Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Pengendalian internal, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hubungan masing-masing variabel yang menyatakan bahwa

pengendalian internal, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Untuk itu peneliti ingin mengkaji pengaruh secara simultan bahwa pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2019) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Tebing Tinggi.
2. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Tebing Tinggi.
3. Pengendalian internal dan Pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Tebing Tinggi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif merupakan suatu metode yang berdasarkan filsafat positivisme dan tujuan untuk mengetahui dan menguji hipotesis yang di buat penulis.

B. Sifat Penelitian

Sifat penelitian dalam penelitian ini yaitu replikasi, Menurut (Sugiyono, 2019) berpendapat bahwa metode penelitian replikasi merupakan kajian yang dilaksanakan melalui pengambilan indikator, variabel dan alat analisis yang serupa pada penelitian terdahulu. Penelitian ini replikasi dari penelitian terdahulu (Dewi Yusnita, Zulkarnain Nasution, Aziddin Harahap) dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek yang diteliti, hasil penelitian, dan waktu dalam melakukan analisis.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang beralamat Jl. Gunung Leuser (BP 7) Kota Tebing Tinggi Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2024 s/d Juli 2024.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitian adalah pegawai badan kesatuan bangsa dan politik sebanyak 30 orang.

b. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sample penelitian ini diambil secara *purposive* sampling, Dimana sampel digunakan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Tebing Tinggi.
- b. Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Tebing Tinggi dengan pendidikan SMA Sederajat s/d S-2.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan diatas, maka diperoleh pegawai yang menjadi populasi berjumlah 30 orang pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Tebing Tinggi .

c. Teknik Sampling

Teknik pengambilan Menurut Sugiyono (2016) sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling* sistematis, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *jenuh*, *snowball*. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah “*Purposive sampling*” dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dapat berdasarkan pertimbangan (*judgement*) tertentu atau jatah (*quota*) tertentu.

E. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa sumber data primer dan sekunder yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya.

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan misalnya kuisisioner dan wawancara yang dilakukan langsung pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019) Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan apa yang berkaitan langsung dengan topik penelitian dengan sumber acuan lainnya.

Data-data yang diambil pada penelitian ini diambil dari jurnal yang berkaitan dengan pengendalian internal dan teknologi terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019) metode pengumpulan data adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta dalam wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data terdiri atas observasi, wawancara, angket dan dokumentasi.

1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabannya. Kuesioner ini dibagikan secara langsung kepada karyawan Wawancara dilakukan kepada pemilik atau karyawan yang memiliki wewenang untuk di wawancara dan jika sudah selesai mengisi kuesioner maka akan dikumpulkan kembali. Proses

pengelolaan dari pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2019) adalah “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Kuesioner yang telah diisi oleh responden harus diserahkan kepada peneliti. Berikut ini bobot penelitian pada skala likert.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono 2019

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2019) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik. Adapun yang akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah pegawai badan kesatuan bangsa dan politik.

3. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2019) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi

kepastakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur Ilmiah.

G. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam pengumpulan data. Variabel terdiri atas Kinerja Pegawai (Variabel Y) ,Pengendalian Internal (Variabel X1), dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (Variabel X2), definisi operasional variabelnya sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1.	Kinerja Pegawai (Variabel Y)	Menurut Afandi (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Disiplin 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas	Likert
2.	Pengendalian Internal (Variabel X1)	Menurut (Mulyadi, 2020) Pengendalian internal adalah struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang telah dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan sebuah perusahaan yang tugasnya meliputi, mengecek ketepatan laporan keuangan, mendorong efisiensi operasional, dan	a. Komitmen b. Gaya operasional c. Struktur organisasi d. Komite audit e. Metode pembagian tanggung jawab dan tugas f. Kebijakan dan praktik g. Pengaruh dari	Likert

		mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan manajemen yang ada.	luar	
3.	Pemanfaatan Teknologi Informasi (Variabel X2)	Menurut Tjandra (2019), tanpa adanya teknologi yang mendukung, maka sistem informasi tidak akan dapat menghasilkan informasi tepat waktu. Keberadaan teknologi informasi pada saat ini sudah tidak dapat dipisahkan perannya dalam proses untuk mengerjakan tugas karyawan.	1. Hardware 2. Software 3. Jaringan komunikasi.	Likert

Sumber : data diolah 2024

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dengan rumus dibawah ini:

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain, uji validitas juga dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner akan dikatakan valid jika semua pertanyaan kuisisioner mampu menjalankan segala sesuatu yang telah diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan

nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

- 1) Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid.
- 2) jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana yaitu:

- 1) jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak biasa serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, model regresi yang baik memiliki distribusi data normal. Salah satu cara melihat normalitas distribusi data adalah menggunakan uji statistik non parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S).

- 1) Jika pada tabel menunjukkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal
- 2) jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka hal ini berarti data tersebut tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal

adalah variabel independen dengan nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat *Tolerance* dan *Variance* dan nilai *Inflation Factor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

- 1) Jika nilai Tolerance >10% dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai Tolerance <10% dan nilai VIF >10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat nilai signifikansinya dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut (Ghozali, 2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh kepemilikan institusional, profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = \alpha - \beta_1 \cdot X_1 - \beta_2 \cdot X_2 - \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 -2 = Koefisien Regresi

X1 = Pengendalian Internal

X2 = Pemanfaatan Teknologi Informasi

ε = error (Kesalahan)

4. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$D = R \times 100\%$$

Menurut (Ghozali, 2018) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan ini adjusted R^2 dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai R^2 negatif, maka nilai adjusted dianggap bernilai 0.

I. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t memiliki signifikansi 5% , untuk melakukan pengujian hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan berikut:

- a. Ketika jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih serta derajat kepercayaan 5%, maka H_0 ditolak bila nilai t lebih besar dari pada 2 (dalam nilai absolut). Sehingga H_a diterima dengan pernyataan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- b. Melakukan perbandingan antara nilai statistik t hitung dengan t tabel. Ketika t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018) uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual melalui goodness of fit. Hipotesis akan diuji dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Goodness of fit dapat diukur dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F tabel dapat dilihat dari nilai df_1 dan df_2 . Nilai df_1 merupakan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. df_2 diperoleh melalui jumlah observasi dikurangi dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam sampel dikurangi dengan satu ($n-k-1$). Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka menunjukkan bahwa fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai

aktual sudah tepat atau model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.

$$F_h = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Keterangan :

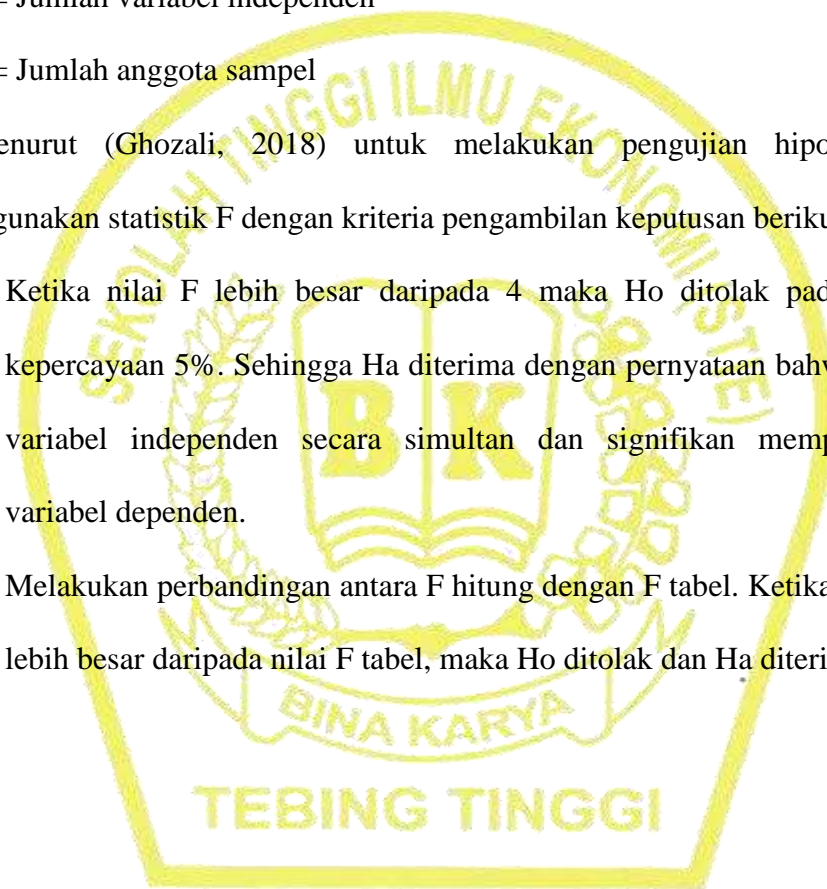
R= Koefisien korelasi ganda

K= Jumlah variabel independen

N= Jumlah anggota sampel

Menurut (Ghozali, 2018) untuk melakukan pengujian hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan berikut:

- a. Ketika nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Sehingga H_a diterima dengan pernyataan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Melakukan perbandingan antara F hitung dengan F tabel. Ketika F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.





DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2019). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.*
- Chodijah, Siti, Nurul Hidayah. (2019). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen Informasi*, Volume 8 (1).
- Darmadi. (2020). *Evaluasi Kerja SDM. PT. Refika Aditama. Bandung.*
- Darmini, Putra. (2021) Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pembelajaran di SMA Muhammadiyah Tarakan. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan Volume 2, Nomor 2.*
- Hariandja, M. T. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai.* Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi).* Jakarta: Bumi Aksara.
- Fengky Hendrik, Harijanto Sabijono, Meily Kalalo. (2019) *Sistem Pengendalian Internal : Konsep dan Penerapannya Dalam Konteks Indonesia, cetakan pertama,* Jakarta :PT Damar Mulia Pustaka.
- Ghozali.(2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Isnaen, Fauzi, Fauzan, Akbar, (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Keuangan*, Volume 2 (1).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek).* Jakarta: PT. RajaGrafindo Jaya.
- Lindawati. (2021). *Manajemen Teknologi Edisi Pertama.* Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media.
- Mardi. (2020). *Analisis Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dinas Sosial Kota Parepare Analysis of the Government Internal Control System inthe Social Assistance Expenditure Management at the Social Service Office of Parepare City.* 1, 31–38.

- Marpuah, Putri Alminanda. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisis*, 16 (2).
- Mulyadi. (2020). *Pengendalian Internal* : Jakarta: Harvarindo
- Nengsy, Herda, R.Desi, Karlina. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance dan Pemanfaatann Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pada SKPD di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akutansi dan Keuangan*, Volume 9 (1).
- Romney. (2020). . *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Slamet Riyadi: Surakarta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Quantitative, Qualitative and R&D Research Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2019). *Pengaruh Pengendalian Internal dengan Kerangka Kerja COSO Terhadap Pendapatan Terhadap Kinerja Pegawai: Kasus Kuliah di RSUD Tangerang Selatan*. *Jurnal International Manajemen Bisnis dan Teknologi*.2(4): 19-27.
- Sutarman. (2019). *Teknologi Informasi dan Komunikasi 1*. Jakarta: Pusat Perbukuan, Kementrian Pendidikan Nasional
- Tjandra. (2019). *Teknologi Komunikasi, Perspektif Ilmu Komunikasi*. LESFI : Yogyakarta.
- Wibowo. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pekerja Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya*. Skripsi. Universitas Bhayangkara Surayabaya.
- Yusnita, Dewi, Zulkarnain, Nasution, Aziddin, Harahap. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir. *Jurnal Manajemen Informatika*, Volume 7 (2).