
Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Siti Asyraini

Universitas Amir Hamzah

asyra.panggabean@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bilah Hilir secara parsial dan simultan, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Bilah Hilir yang berjumlah 30 orang, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (quesioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. 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.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara pada pasal 58 ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, Presiden selaku Kepala Pemerintah mengatur dan menyelenggarakan Sistem Pengendalian Internal di lingkungan pemerintah secara menyeluruh. Sistem Pengendalian Internal ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Selanjutnya pada Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah pada pasal 33 ayat (1) dijelaskan bahwa untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan dan kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah tersebut, setiap entitas pelapor dan entitas akuntansi wajib menyelenggarakan Sistem Pengendalian Internal sesuai ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang terkait.

Menurut Mattoasi et al., (2021) Instansi Pemerintah masih menganggap bahwa pengelolaan aset secara fisik hanyalah sekedar instrumen pengelolaan daftar aset. Realitanya di lapangan menunjukkan banyak kasus yang sebenarnya dimulai dari salah kelola dan salah urus masalah aset, sehingga berdampak kerugian yang tidak sedikit dan di pemerintahan sendiri sangat berpengaruh terhadap opini laporan keuangan yang menjadi salah satu bentuk penilaian atas akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.

Menurut Suryarini, (2020) teknologi informasi merupakan sarana dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dalam hal ini teknologi komputer berpotensi dalam menunjang kualitas kerja, karenanya banyak pengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi Selain itu, penggunaan teknologi informasi di kantor ini juga masih dikatakan kurang, karena ada beberapa pegawai masih memiliki pengetahuan yang minim tentang pengoperasian perangkat

lunak di komputer. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sabirin & Ilham, (2020) pengalaman seorang pegawai dalam suatu organisasi juga menjadi hal yang sangat penting, mengingat pengalaman yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan beberapa informasi ataupun hal-hal yang sudah pernah dilakukan oleh pegawai tersebut. Bilamana salah seorang pegawai sudah menguasai secara teknis penyelenggaraan kegiatan tentunya akan memberikan kontribusi yang positif/informasi dan memiliki kemampuan untuk berbagi pengalaman kepada pegawai lainnya yang masih baru maupun pegawai Kantor Camat Bilah Hilir sebenarnya sudah cukup baik, hanya saja tempat kerja yang dulu dengan yang sekarang sangat berbeda sekali, baik dari segi lokasi maupun dari segi lingkungan kerja, sehingga sangat mempengaruhi tugas-tugas yang telah diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan.

Menurut Sabirin & Ilham, (2020) Pada dasarnya bahwa kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya. Kinerja aparat dalam suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Kinerja pegawai yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja (performance) merupakan tingkat pencapaian hasil atau the degrees of accomplishment.

Rendahnya kinerja para pegawai juga disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang memadai. Kantor Camat Bilah Hilir, nyatanya pencapaian kinerja pegawainya lambat ini disebabkan beberapa faktor, yakni karena tingkat pendidikan pegawai masih rendah, sehingga saat melayani masyarakat pegawai selalu bertele-tele, ketidak pastian waktu dan biaya ketidakjelasan informasi, dan sebagainya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis, Tujuan penelitian ada pun tujuan yang ingin dicapai yaitu: 1. Untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu. 2. Untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu. 3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu. 4. Untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu.

II. STUDI LITERATUR

Pengendalian Internal

Menurut (Mulyadi, 2017) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengertian sistem pengendalian internal menurut. Menurut (Romney, et.al, 2014) adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Sistem pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan entitas lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian dalam keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut (Alvin,et.al, 2015), pengendalian internal merupakan rangkaian tindakan yang mencakup

keseluruhan proses dalam organisasi. Pengendalian internal berada dalam proses manajemen dasar, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan.

Adapun tujuan pengendalian internal menurut (Hery, 2014), maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengendalian internal tidak lain adalah untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa: Aset yang dimiliki oleh instansi 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. Karyawan telah mentaati hukum dan peraturan.

Peraturan pemerintah No. 60 tahun 2008, bahwa unsur sistem pengendalian intern dalam peraturan pemerintah ini mengacu pada unsur sistem pengendalian intern yang telah dipraktikkan pemerintah di berbagai negara, yang meliputi: Lingkungan Pengendalian, Penilaian risiko, Kegiatan pengendalian, Informasi dan komunikasi, Pemantauan

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut (Rintho, 2018) pengertian teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengelolaan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau informasi tersebut dalam batas ruang dan waktu. Definisi teknologi informasi menurut (Sutarbi, 2014) adalah sebagai berikut: “Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”. Sedangkan menurut (Romney, et.al, 2014) mendefinisikan teknologi informasi merupakan komputer dan perangkat elektronik lainnya yang digunakan untuk menyimpan, mengambil, mentransmisikan dan memanipulasi data.

Indikator Teknologi Informasi Teknologi Informasi (TI) menjadi hal penting dalam sebuah perusahaan. Adapun Teknologi Informasi (TI) yang berkualitas harus terdiri dari beberapa komponen yang mendukung. Komponen dari Teknologi Informasi (TI) adalah sebagai berikut. Indikator Teknologi Informasi yang terkomputerisasi menurut (Muslihudin & Oktafianto, 2016) yaitu terdiri dari hardware, software, data, prosedur, dan manusia. Adapun penjelasan indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut: “1. Hardware yaitu terdiri dari komponen input, proses, output dan jaringan; 2. Software yaitu terdiri dari komponen operasi, utilitas dan aplikasi; 3. Data mencakup struktur data, keamanan dan integritas data; 4. Prosedur seperti dokumentasi, prosedur sistem, buku petunjuk operasi dan teknis; 5. Manusia yaitu pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi”.

Pengalaman Kerja

Menurut (Manullang, 2017) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut (Hasibuan, 2016), Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2010) Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya

Indikator yang mempengaruhi pengalaman kerja Ada beberapa hal untuk menentukan dan mengetahui pegawai berpengalaman atau tidak dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut: 1) Lama waktu atau jam kerja Ukuran tentang lamannya waktu atau jam kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. 2) Tingkat intelektualitas dan keterampilan Intelektualitas merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan atau informasi lain yang telah dibutuhkan oleh pegawai. Selain itu intelektualitas juga meliputi kemampuan untuk bisa memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan juga merujuk kepada kemampuan fisik yang telah dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. 3) Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan Tingkatan penguasaan seseorang dalam pelaksanaan kegiatan dan aspek-aspek peralatan dan teknik pekerjaan

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana yang telah ditentukan dalam kesepakatan bersama. Menurut (Handoko, 2016) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance. Pengertian kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menurut (Rivai, et.al, 2016) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Indikator kinerja pegawai untuk mengukur kinerja pegawai maka perlu kita perhatikan indikatornya. Tujuannya agar kita mengetahui dengan tepat apa yang menjadi tolak ukur kinerja pegawai tersebut. Pengukuran dari kinerja pegawai adalah suatu ukuran dari kinerja pegawai yaitu berupa kualitas, sifat, dan kemandirian pegawai tersebut. Menurut (Kasmir, 2018) indikator kinerja pegawai yaitu : 1. Kualitas yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. 2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. 4. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi 5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan penuh tanggungjawab.

III. RESEARCH QUESTIONS

Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini dapat diambil keputusan hipotesis deskriptif dan hipotesis simultan (uji F). Hipotesis deskriptif menurut Sugiyono (2017:176) merupakan dugaan terhadap nilai suatu variabel dalam satu sampel walaupun di dalamnya bisa terdapat beberapa kategori, maka peneliti mengajukan Hipotesis Deskriptif sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh Pengendalian Internal terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir secara parsial.
- H2 : Terdapat pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir secara parsial.
- H3 : Terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir secara parsial.
- H4 : Terdapat pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir secara simultan

IV. METODE

Populasi Dan Sampel

Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan populasi. Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi yaitu semua bahan ataupun objek yang dijadikan sumber dari data penelitiannya. Populasi pada penelitian ini yakni semua pegawai yang terdapat pada Kantor Camat Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu sejumlah 30 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan, kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan. Adapun penjelasan dari masing-masing teknik pengumpulan data, sebagai berikut: 1. Kuisisioner (Angket) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. 2. Observasi Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisisioner (angket), dengan pertimbangan bahwa kuisisioner dirasakan akan lebih efisien dilakukan dan penulis mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja Camat Bilah Hilir. Model yang diuji dalam penelitian ini bisa dinyatakan dalam persamaan regresi linier berganda dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

α = bilangan konstanta

β = Koefesien arah garis regresi

X1= variabel bebas pengendalian internal

X2= variabel bebas pemanfaatan teknologi informasi

X3 = variabel bebas pengalaman kerja
 e = Tingkat kesalahan (error)

V. DISCUSSION

Uji Validitas Data Responden

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Dari hasil perhitungan didapat nilai korelasi antara skor pertanyaan dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel pada signifikansi 0,05 dan jumlah data adalah 30 kuesioner, maka di dapat r tabel sebesar 0.361. Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung < r tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid, berikut ini hasil perhitungan uji validitas perdimensi data menggunakan SPSS 23.0

Tabel 1 Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	15.0714	9.044	.692	.819	Valid
X1.2	15.0952	7.454	.758	.799	Valid
X1.3	15.1905	8.451	.617	.839	Valid
X1.4	15.1667	9.167	.627	.833	Valid
X1.5	15.0000	9.122	.674	.823	Valid
X2.1	16.4048	7.613	.747	.906	Valid
X2.2	16.2619	7.076	.766	.901	Valid
X2.3	16.4762	6.451	.840	.886	Valid
X2.4	16.4524	6.693	.831	.887	Valid
X2.5	16.4048	7.271	.752	.903	Valid
X3.1	13.5000	7.427	.623	.802	Valid
X3.2	13.7857	6.855	.651	.796	Valid
X3.3	13.5000	7.817	.660	.795	Valid
X3.4	13.4048	7.905	.639	.800	Valid
X3.5	13.7143	6.990	.623	.804	Valid
Y.1	13.5714	7.812	.555	.752	Valid
Y.2	13.6905	7.243	.596	.738	Valid
Y.3	13.4524	7.181	.726	.700	Valid
Y.4	13.4762	7.816	.480	.775	Valid
Y.5	13.1429	7.247	.503	.773	Valid

Sumber : Data Diolah , SPSS, 2023

Menurut hasil perhitungan uji validitas pada kuesioner seluruh variabel bahwa hasil menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang dibuat oleh peneliti telah valid, karena setiap item yang ada pada kuesioner lebih besar dari pada r tabel

Uji Reliabilitas Data Responden

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsisten tanggapan responden terhadap item pertanyaan berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam menggunakan teknik Alpha Cronbach's dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai alfa > nilai kritis (0,60) dengan df = N-2 dengan taraf signifikansi 5% maka instrumen penelitian tersebut reliabel
- 2) Apabila nilai alfa < nilai kritis (0,00) dengan df = N-2 dengan taraf signifikansi 5% maka instrument penelitian tersebut tidak reliable

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pengendalian Internal	.854	5	Reabilitas
Pemanfaatan teknologi informasi	.916	5	Reabilitas
Pengalaman kerja	.833	5	Reabilitas
Kinerja pegawai	.788	5	Reabilitas

Sumber : Data Diolah ,SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas pada kuesioner variabel pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, pengalaman kerja dan kinerja pegawai didapat nilai Alpha Cronbach's yaitu 0,854, 0.916, 0.833 dan 0.788 yang artinya tingkat reliabilitas sangat tinggi dan lebih besar dari r kritis 0,600.

Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis pada penelitian ini digunakan model regresi linear berganda. Sebelum model regresi linear berganda ini di gunakan sebagai alat analisa, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran ini menggunakan teknik one sample Kolmogorov-Smirnov test yang dikatakan normal jika $p = 0,05$. Hasil uji normalitas sebaran terhadap ketiga variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61925674
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.705
Asymp. Sig. (2-tailed)		.703
a. Test distribution is Normal.		

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai Asym-sig (2-tailed) untuk semua variabel lebih besar dari alpha 5%, dengan demikian disimpulkan bahwa semua data dari variabel yang yang diteliti yaitu pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, pengalaman kerja dan kinerja pegawai mengikuti pola distribusi normal. Hal ini berarti bahwa asumsi klasik pertama sudah terpenuhi digunakan sebagai alat analisa data .

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Pada uji Glejser, nilai residu absolut diregresi dengan variabel independen. Jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara statistik (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$) terhadap nilai

residual yang diperlukan sebagai variabel dependen, maka variabel independen tersebut menunjukkan adanya heterokedastisitas, dan demikian pula sebaliknya.

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.713	1.300		-.548	.587
X1	.093	.050	.325	1.877	.068
X2	.025	.053	.079	.467	.643
X3	-.049	.052	-.156	-.941	.353

a. Dependent Variable: absRES

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan di atas 0,05 hasil ini sejalan dengan pengujian heteroskedasitas menggunakan metode uji glejser dan disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabel-variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai yang dipakai untuk menandai adanya faktor multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.509	3.426					
X1	.087	.428	.607	.449	.244	.766	1.306
X2	-.400	-.034	.162	-.368	-.192	.811	1.233
X3	.173	.528	.378	.550	.321	.835	1.198

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah ,2023

Melihat hasil pada tabel 5, hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen bernilai di bawah 1. Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen di bawah angka 10. Merujuk hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat program SPSS 23 diperoleh hasil seperti tabel 5

Tabel 5 Hasil Estimasi Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.041	2.205		-.472	.640
	X1	.257	.084	.279	3.054	.004
	X2	.217	.090	.214	2.405	.021
	X3	.350	.087	.351	4.006	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -1.041 + 0.257 X_1 - 0.217 X_2 + 0.350 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar -1.041 menyatakan bahwa jika nilai variabel independen dianggap nol pengendalian internal (X_1) = 0, pemanfaatan teknologi informasi (X_2) = 0, pengalaman kerja (X_3) maka nilai kinerja pegawai sebesar -1.041
- Koefisien pengendalian internal memberikan nilai sebesar 0.257 yang berarti bahwa jika pengendalian internal semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.257.
- Koefisien pemanfaatan teknologi informasi memberikan nilai sebesar 0.217 yang berarti bahwa jika pemanfaatan teknologi informasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.217
- Koefisien pengalaman kerja memberikan nilai sebesar 0.350 yang berarti bahwa jika pengalaman kerja semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami perbaikan sebesar 0.350

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.332	3	86.583	29.800	.000 ^a
	Residual	107.502	26	2.905		
	Total	453.833	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil yang diperoleh dari perbandingan Fhitung dengan Ftabel adalah Fhitung > Ftabel (29,800 > 2,68), maka pada tingkat kekeliruan 5% Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kedua

variabel bebas, yaitu pengendalian internal (X_1), pemanfaatan teknologi informasi (X_2), dan Pengalaman kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu peneliti juga melakukan pengujian dengan cara melihat tingkat signifikansi yang dapat dilihat pada tabel. Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hasil yang diperoleh dengan tingkat signifikansi adalah H_0 ditolak dan kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari pengendalian internal (X_1), pemanfaatan teknologi informasi (X_2), dan Pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 2.038 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas untuk pengujian dua pihak. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.041	2.205		-.472	.640
X1	.257	.084	.279	3.054	.004
X2	.217	.090	.214	2.405	.021
X3	.350	.087	.351	4.006	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 7 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menentukan apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

Dengan bantuan software SPSS.23, seperti terlihat pada tabel 4.15 diperoleh nilai t-hitung variabel pengendalian internal sebesar 3.054 Menentukan daerah penerimaan atau penolakan hipotesis dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan ketentuan : Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan thitung dengan ttabel adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3.054 > 2,038$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan t-hitung dengan t-tabel adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2.405 > 2,038$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan t-hitung dengan t-tabel adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4.006 > 2,038$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur sebesar besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas.

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi Variabel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.738	1.70454

a. Predictors: (Constant), X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 8 tepatnya dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,763 atau 76,3%, artinya pengaruh pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 41,3% sedangkan sisanya yaitu 76,3% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu motivasi dan kompensasi.

Pengaruh Variabel Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hilir

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan t adalah $0,004 < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 . Sehingga model hipotesis diterima, dan dapat dikatakan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Maharani & Wardayanti, 2015) bahwa lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila karyawan telah memahami lingkungan pengendalian yang ada di lingkungan kerjanya dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. yang berarti bahwa lingkungan pengendalian yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan pengendalian dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing karyawan dalam organisasi terhadap tindakan, kebijakan, dan prosedur yang telah dibuat yang akan membuat kinerja karyawan

Pengaruh Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hilir

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan t adalah $0,021 < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 . Sehingga model hipotesis diterima, dan dapat dikatakan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Pramanda, et.al, 2016), penggunaan teknologi informasi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di perusahaan. Dalam hal ini sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Dengan lebih fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan. Teknologi informasi diterapkan disebuah perusahaan dengan harapan sumber daya manusia yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat.

Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hilir

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa nilai

signifikan t adalah $0.000 < \alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 . Sehingga model hipotesis diterima, dan dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Mendukung Penelitian yang dilakukan oleh (Zakaria & Prasetyaningtyas, 2018) Pengalaman Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pengalaman kerja yang baik pasti akan menciptakan kinerja yang baik pula. Pegawai yang memiliki pengalaman yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih ahli dalam mengerjakan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, pegawai dengan pengalaman kerja yang kurang akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang

V. CONCLUSIONS

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengendalian internal yang ditetapkan dan dilaksanakan maka kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir semakin dapat ditingkatkan

Hasil penelitian pemanfaatan teknologi informasi dengan cara menambahkan fasilitas pendukung maka kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir semakin meningkat dengan adanya

Hasil penelitian pengalaman kerja dengan meningkatkan tingkat pengetahuan dan keterampilan maka kinerja pegawai kantor Camat Bilah Hilir semakin meningkat dan akan memberikan tingkat kepuasan

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel berbeda untuk lebih mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Arens A. Alvin, Randal J. Elder dan Mark S. Beasley. (2015). Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi. Jilid 1. Edisi Lima Belas-Jakarta. Erlangga.
- Handoko, H. (2014). Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hery. (2014). Akuntansi Dasar 1 dan 2. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek Edisi 1- Cetakan 3, Rajawali Pers. Depok.
- Maharani, FL, Sofianti, SPD, & Wardayanti, SM (2015). Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik. Jurnal Akuntansi Universitas Jember , 13 (2), 57-69.
- Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart. (2014) Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems (Edisi 13), Prentice Hall.
- Mattoasi, M., Musue, D. P., & Rauf, Y. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jambura Accounting Review*, 2(2), 100–109. <https://doi.org/10.37905/jar.v2i2.34>
- Melayu S.p. Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2017). Sistem Akuntansi. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Muslihudin, M., Oktafianto. (2016) Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML.

- Pebrianti, N. K. P. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompensasi Pegawai Pada kantor Camat Mendoyo (Doctoral dissertation, KODEPRODI61201# MANAJEMEN).
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614).
- Pramanda, R. P., Astuti, E. S., & Azizah, D. F. (2016). Pengaruh Kemudahan Dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2).
- Rintho, Rante Rerung., (2018), *E-Commerce Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*. Yogyakarta : Deepublish
- Rivai, Veithzal. el. at. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>
- Sari, N. (2022). Analisis Sistem Pengendalian Internal Di Kantor Camat Kampar Kiri Hulu (Skripsi, Universitas Islam Riau).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Yogyakarta.
- Suryarini, V. B. T. S. T. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Teknologi informasi dari berbagai pakar di bidang ilmu komputer seperti menurut Information Technology Association of America. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 119–127.
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- Zakaria, MR, Sampeadi, S., & Prasetyaningtyas, S. (2018). Peranan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* , 5 (2), 194-199.