

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Aminah¹; Jajuk Herawati²; Epsilandri Septyarini³
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia
aminahustjogjaekonomi@gmail.com¹; jajuk.herawati@yahoo.com²;
Epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2) Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3) Pengaruh pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 4) Pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pegawai yang berjumlah 55 orang, teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian diperoleh pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 2.987 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.004 < 0.05$. Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai -1.230 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.224 > 0.05$. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 4.965 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.05$. Pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai positif ditunjukkan dengan nilai 10.648, signifikan ditunjukkan dengan nilai $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Pengendalian; Teknologi; Informasi; Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRAC

This study aims to determine: 1) The influence of internal control has a positive effect on employee performance 2) The effect of the use of information technology has no effect on employee performance 3) The influence of work experience has a positive effect on employee performance 4) The influence of internal control, the use of information technology and work experience has an effect simultaneously on employee performance. This type of research is quantitative research. The population of employees is 55 people, the sampling technique used is saturated sampling. Samples were taken as many as 55 employees. The data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis. Research data sourced from data collection using interviews and questionnaires. The results of the study obtained that internal control had a positive effect on employee performance, which was positively indicated by a value of 2,987 and significantly indicated by $0.004 < 0.05$. Utilization of information technology does not affect employee performance, which is positively indicated by the value -1.230 and significant is indicated by $0.224 > 0.05$. Work experience has a positive effect on employee performance, which is positively indicated by a value of 4.965 and significant is indicated by $0.000 < 0.05$. Internal control, the use of information technology and work experience have a simultaneous positive effect on employee performance, positively indicated by a value of 10,648, significantly indicated by a value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Control; Information; Technology; Work Experience; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekda. Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang pendidikan dan bidang pemuda dan olahraga berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan. Pengembangan pegawai yang dilakukan oleh Dinas Dikpora bertujuan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing pegawai dengan harapan dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pegawai dari Pemerintah Kabupaten Dompu. Dinas Dikpora memiliki tugas untuk menangani administrasi kepegawaian bagi pejabat struktural, pejabat fungsional dan tenaga administrasi yang tersebar pada Dinas Dikpora itu sendiri, dan lembaga pendidikan tingkat SDN, SMP dan SMA pada tiap-tiap kecamatan se-kabupaten Dompu.

Pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut. Di antara sumber daya yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan karena sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, hal ini ditunjukkan dengan kinerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai memiliki peran dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain pegawai merupakan kekayaan instansi yang cukup signifikan dalam mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan instansi tersebut. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius dan yang lebih diutamakan. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, tetapi segala sesuatu yang diberikan pegawai kepada instansi sangat tergantung pada apa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai itu sendiri. Sepertihalnya pada Pemerintahan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dalam meningkatkan kinerja pegawainya selalu memperhatikan keadaan individu pegawai dengan mempertimbangkan keberadaan sumber daya manusia sebagai modal terbesar dalam organisasi tersebut.

Menurut (Puspitasari & Dahlia, 2020) menyatakan “Pengendalian internal dapat tidak berjalan karena kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana, adanya kolusi antara dua orang atau lebih manajemen mengesampingkan pengendalian internal dan faktor lain seperti biaya pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut”. Dampak dari perkembangan teknologi informasi yang terjadi memicu organisasi-organisasi untuk tetap eksis serta

dapat meningkatkan prestasi yang dijalankannya. Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku atau sikap pegawai dalam menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya, (Zodia, 2015). Menurut (Jafar Basalamah, 2018) Pengalaman kerja adalah diperoleh secara periodik yaitu sedikit demi sedikit selama seseorang masih bekerja sehingga dapat mengubah keterampilan baru dan juga pengalaman baru dalam bekerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan pengalaman kerja seseorang diharapkan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sekaligus menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan banyaknya permasalahan pendidikan yang dihadapi di daerah mengharuskan setiap pegawai yang ada untuk mampu menunjukkan kinerja yang berkualitas tinggi. Oleh karenanya setiap pegawai yang ada dituntut untuk memiliki pengendalian internal, memanfaatkan teknologi informasi yang ada dan memiliki pengalaman kerja yang baik dalam bekerja agar dapat mewujudkan berbagai program kerja dinas yang telah dirumuskan. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis menemukan bahwa kecenderungan penilaian bawahan terhadap para pegawai dan pemimpin dapat dilihat dari seberapa besar pengendalian internal, teknologi informasi dan pengalaman kerja yang ada pada Dinas Dikpora Kabupaten Dompu. Di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu, masalah pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja masih menjadi perhatian serius dari seorang Kepala Dinas.

Hasil observasi yang dilakukan oleh penulis menemukan bahwa beberapa pegawai yang ada masih kurang menerapkan pengendalian internal, memanfaatkan teknologi informasi yang ada dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki. Meski demikian, ada banyak pegawai yang memanfaatkan teknologi informasi yang tinggi, memiliki pengalaman kerja yang tinggi pada Dinas Dikpora Kabupaten Dompu. Permasalahan yang dihadapi oleh banyak organisasi saat ini adalah masalah pengelolaan pengembangan SDM khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Seberapa pengaruhnya Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai dan seberapa pengaruhnya Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu. Adapun alasan yang mendorong ketertarikan peneliti untuk membahas ini yaitu keberadaan adanya pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan

pengalaman kerja ternyata memberikan pengaruh yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu, sehingga pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif memiliki ciri-ciri yaitu mengukur fakta-fakta objektif, fokus pada variabel, reliabilitas, bersifat bebas nilai, independen dari konteks, terdiri atas kasus atau subjek yang banyak, dan menggunakan analisis statistik dan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian Survei, (Situmeang et al., 2019).

Dalam penelitian ini variabel independen yaitu pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. *COSO (Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission)* mendefinisikan pengendalian internal dapat diartikan sebagai proses yang diimplementasikan oleh dewan direksi, manajemen, serta seluruh staf dan karyawan di bawah arahan mereka dengan tujuan untuk memberikan jaminan yang memadai atas tercapainya tujuan pengendalian.

COSO mengidentifikasi pengendalian internal yang efektif memiliki 4 (empat) Indikator yaitu: 1) Lingkungan Pengendalian; 2) Penilaian Resiko; 3) Aktifitas Pengendalian; 4) Pemantauan. Pemanfaatan Teknologi informasi adalah perilaku atau sikap pegawai dalam menggunakan teknologi informasi dalam melakukan tugasnya serta meningkatkan kinerjanya, pemanfaatan teknologi informasi mencakup adanya pengolahan data, sistem manajemen, dan proses kerja secara elektronik dan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pekerjaan dapat diakses dengan mudah, (Murcia & Sanchez, 2013). Indikator dari Pemanfaatan teknologi informasi yaitu: 1) Pengolahan Data; 2) Pengolahan Informasi; 3) Sistem Manajemen; 4) Proses Kerja Secara Elektronik. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik, (Adnyani & Dewi, 2019). Indikator pengalaman kerja yaitu: 1) Lama waktu/ masa kerja; 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Menurut (Jafar Basalamah, 2018) Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Menurut (Tirtayasa, 2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: 1) Kualitas Kerja; 2) Kuantitas; 3) Pelaksanaan; 4) Tanggung Jawab.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Puspitasari & Dahlia, 2020). menjelaskan pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih Bekas dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih pada pengendalian internal, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijayanti et al., 2017) menjelaskan pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara dengan hasil penelitian yang menunjukkan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Utara, Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Koefisien bertanda positif dan tidak signifikan disebabkan karena pemanfaatan teknologi informasi belum mampu memengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Utara.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lengkong, 2017) menjelaskan pada penelitian yang berjudul Pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado dengan hasil penelitian yang menunjukkan Secara simultan atau bersama-sama pengalaman kerja dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado, Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado, Penempatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayu, 2013) mengenai pengendalian internal dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramajaya Pramukti Pekan baru. Hasil penelitian menunjukkan dengan adanya pengendalian internal maka akan mendorong karyawan untuk mentaati serta melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Selain itu, pengendalian internal yang efektif dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

H2: Pemanfaatan Teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sama dengan teori atau temuan dalam penelitian, (Amalia, 2010) bahwa Pemanfaatan

Teknologi Informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H3: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zainal, 2019) di dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa pengalaman bekerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal tersebut memberikan gambaran bahwasannya pengalaman bekerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai sebab pengalaman kerja ini ialah satu di antara banyak upaya yang dapat digunakan untuk mengukur penguasaan terhadap pekerjaan didalam melaksanakan tugasnya hingga bisa membuat tujuan perusahaan tercapai yaitu menghasilkan kinerja pegawai yang diharapkan. Selain itu, dengan pengalaman kerja yang memadai jelas kinerja seorang pegawai dan prestasi kerja seorang pegawai mengalami peningkatan.

H4: Pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Dilihat dari hubungan masing-masing variabel yang menyatakan bahwa pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Untuk itu peneliti ingin mengkaji pengaruh secara simultan bahwa pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Populasi menurut (Ratulangi & Soegoto, 2016), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai (PNS) di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu yang berjumlah 55 orang. Sampel menurut (Aprianto, 2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili) ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu yaitu sebanyak 55 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus, jadi jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, Menurut (Heryenzus & Laia, 2018) *sampling jenuh* merupakan teknik pengambilan sampel

dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengumpulan data primer atau metode survey dengan menggunakan kuesioner, daftar pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner ini mengenai pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, pengalaman kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu JL. Soekarno Hatta No. 17 a Tlp. 0373-21182 dan waktu penelitian ini dilakukan pada 21 Juni sampai 21 Juli 2021 selama 1 (satu bulan), dimulai sejak penyebaran kuesioner hingga pengumpulan kembali kuesioner terkait.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner (Situmeang et al., 2019). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila hasil dari korelasi tersebut mempunyai tingkat signifikasi kurang dari 0,05 (5%). Skala pengukuran tersebut dikatakan valid jika telah mampu mengukur sesuai dengan indikator dari pernyataan dalam penelitian, Hasil uji validitas data dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1
Ringkasan hasil uji validitas data

No	Indicator/ Variabel	Person Icorelation	r-tabel	Sig	Keterangan
1.	Pengendalian internal				
	X1.1	0,684	0.2609	0,000	Valid
	X1.2	0,581	0.2609	0,000	Valid
	X1.3	0,690	0.2609	0,000	Valid
	X1.4	0,570	0.2609	0,000	Valid
	X1.5	0,548	0.2609	0,000	Valid
	X1.6	0,612	0.2609	0,000	Valid
	X1.7	0,541	0.2609	0,000	Valid
	X1.8	0,658	0.2609	0,000	Valid
	X1.9	0,619	0.2609	0,000	Valid
2.	Pemanfaatan Teknologi Informasi				
	X2.1	0,680	0.2609	0,000	Valid
	X2.2	0,409	0.2609	0,000	Valid
	X2.3	0,648	0.2609	0,000	Valid
	X2.4	0,470	0.2609	0,000	Valid
	X2.5	0,533	0.2609	0,000	Valid
	X2.6	0,544	0.2609	0,000	Valid
	X2.7	0,577	0.2609	0,000	Valid
	X2.8	0,630	0.2609	0,000	Valid
3.	Pengalaman Kerja				
	X3.1	0,712	0.2609	0,000	Valid
	X3.2	0,688	0.2609	0,000	Valid
	X3.3	0,650	0.2609	0,000	Valid
	X3.4	0,619	0.2609	0,000	Valid
	X3.5	0,640	0.2609	0,000	Valid
	X3.6	0,576	0.2609	0,000	Valid
4.	Kinerja Pegawai				
	Y.1	0,732	0.2609	0,000	Valid

	Y.2	0,762	0.2609	0,000	Valid
	Y.3	0,632	0.2609	0,000	Valid
	Y.4	0,451	0.2609	0,001	Valid
	Y.5	0,400	0.2609	0,003	Valid
	Y.6	0,441	0.2609	0,001	Valid
	Y.7	0,591	0.2609	0,000	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan kuesioner valid. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai person correlation yang berada di atas r-tabel atau lebih dari 0.2609 dan signifikan dibawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 16, berdasarkan dari hasil output SPSS yang tersaji pada tabel 2 disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0,600.

Tabel 2
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengendalian Internal	0,790 > 0,600	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,743 > 0,600	Reliabel
Pengalaman Kerja		
Kinerja Pegawai	0,723 > 0,600	Reliabel
	0,659 > 0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang sudah disebar adalah kuesioner yang reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,600. Nilai variabel Pengendalian Internal 0,790 > 0,600, variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi 0,743 > 0,600, Pengalaman Kerja 0,723 > 0,600 dan untuk Kinerja Pegawai 0,659 > 0,600.

Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari responden melalui angket yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung, yang kemudian akan disajikan dalam bentuk deskripsi data dari masing-masing variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Tabel 3
Uji statistik deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std.Deviation

Pengendalian internal	55	34.00	45.00	39.6545	2.88173
Pemanfaatan teknologi informasi	55	30.00	40.00	35.0182	2.46074
Pengalaman kerja	55	24.00	30.00	27.0545	1.94763
Kinerja pegawai	55	28.00	35.00	31.4909	2.01727
Valid N (list wise)	55				

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden (N) adalah Sebanyak 55. Dari 55 responden ini variabel independen Pengendalian internal memiliki nilai minimum 34.00, nilai maksimum 45.00. Kemudian diperoleh mean (rata-rata) sebesar 39.6545 dengan standar deviasi sebesar 2.88173. Pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai minimum 30.00, nilai maksimum 40.00, kemudian diperoleh mean (rata-rata) sebesar 35.0182 dengan standar deviasi sebesar 2.46074. Pengalaman kerja memiliki nilai minimum 24.00, nilai maksimum 30.00, kemudian diperoleh mean (rata-rata) sebesar 27.0545 dengan standar deviasi sebesar 1.94763. Kinerja pegawai memiliki nilai minimum 28.00, nilai maksimum 35.00, kemudian diperoleh mean (rata-rata) sebesar 31.4909 dengan standar deviasi 2.01727.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov-smirnov Z dengan menggunakan software SPSS versi 16. Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui bahwa variabel berdistribusi normal atau tidak yaitu apabila nilai Asymp sig > 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya apabila nilai Asymp Sig < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Berikut sebagai hasil uji normalitas:

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.93510750
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.102
	Negative	-.104
Kolmogorov S-Simornov z		.768
Asymp. Sig (2-tailed)		.596

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp Sig > 0,05 atau 0,596 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel residu berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen. Uji Multikolinieritas mengharuskan bahwa variabel indepeden terbatas dari korelasi yang tinggi antarvariabel. Jika terjadi korelasi yang tinggi antarvariabel independen dengan variabel-variabel dependen menjadi terganggu adapun hasil uji Multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
(Constant)	42.322		
Pengendalian Internal	-.047	.870	1.149
PemanfaatanTeknologiInformasi	-.072	.994	1.006

Pengalaman Kerja	-.239	.866	1.155
------------------	-------	------	-------

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah Multikolinieritas. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai TOLERANCE > 0,1 dan VIF < 10. Variabel Pengendalian Internal memiliki nilai toleransi 0.870 dan VIF 1.149, Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki nilai toleransi 0.994 dan VIF 1.006 dan variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai toleransi 0.886 dan VIF 1.155.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan variasi residual antar masing-masing pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas melainkan homoskedastisitas. Uji ini dilakukan menggunakan uji Gleser dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constnt)	-1.505	3.397		-.443	.660
	Pengendalian internal	.117	.059	.279	1.983	.053
	Pemanfaatan teknologi informasi	.085	.069	.173	1.311	.196
	Pengalaman kerja	.170	.087	-.274	-1.943	.058
a. Dependent Variabel: ABS_RES						

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan masing-masing variabel $> 0,05$ sehingga tidak terjadi Heteroskedastisitas.

2. Analisis Linier Berganda

a. Hasil uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (Uji t)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	17.085	3.844		4.445	.000
	Pengendalian Internal	.171	.057	.330	2.987	.004
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	-.061	.049	-.136	- 1.230	.224
	Pengalaman Kerja	.412	.083	.547	4.965	.000
a. Dependen Variabel Kualitas audit						

Pada analisis Uji t dilakukan pada derajat kebebasan $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = (0,0025; 51) = 2.007$. Dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel X, a adalah tingkat signifikansi 5% dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka H1 terdukung dan H0 tidak terdukung.

Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_1 tidak terdukung dan H_0 terdukung.

Tabel 7 menjelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji statistik t , diperoleh nilai t hitung 2.987 dan nilai signifikan sebesar 0.004 jika dilihat dari perbandingan t hitung dengan t tabel (t hitung $>$ t tabel) nilai t hitung diketahui lebih besar dari nilai t tabel ($2.987 > 2.007$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.004 < 0.05$) hipotesis penelitian menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai H_1 Terdukung. Jadi dapat disimpulkan variabel Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.
2. Berdasarkan uji statistik t , diperoleh nilai t hitung -1.230 dan nilai signifikan sebesar 0,224 jika dilihat dari perbandingan t hitung dengan t tabel (t hitung $<$ dari t tabel) nilai t hitung diketahui $<$ dari nilai t tabel ($-1.230 < 2.007$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0.224 > 0.05$). hipotesis penelitian menyatakan bahwa Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai H_2 tidak terdukung. Jadi dapat disimpulkan variabel pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan uji statistik t , diperoleh nilai t hitung 4.965 dan nilai signifikasi sebesar 0,000. Jika dilihat dari perbandingan t hitung dengan t tabel (t hitung $>$ t tabel) nilai t hitung diketahui $>$ nilai t tabel ($4.965 > 2.007$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). hipotesis peneliti menyatakan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai H_3 terdukung. Jadi dapat disimpulkan variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Hasil Uji simultan (uji f)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terdapat variabel terikat secara simultan sehingga dapat diketahui bahwa model penelitian ini layak (fit). Jika nilai signifikan $<$ 0,05, maka variabel bebas memengaruhi variabel terikat dan variabel bebas layak digunakan untuk memprediksi variabel bebas layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVAL ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	998.754	3	332.918	10.648	.000 ^a

	Residual	1594.591	51	31.266		
	Total	2593.345	54			
a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal						
b. Dependent Variabel: Kinerja pegawai						
Sumber: data primer diolah 2021						

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F hitung yaitu 10.648 dengan nilai signifikan F sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$). sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, dan pengalaman kerja secara simultan/bersama-sama terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS versi 16 maka dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Pengendalian internal terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa variabel Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai perbandingan t hitung dengan t tabel, nilai t hitung diketahui $>$ nilai t tabel ($2.987 > 2.007$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.004 < 0.05$) hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai H1 terdukung. Jadi dapat disimpulkan variabel Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hasil ini menggambarkan bahwa semakin meningkatnya pengendalian internal maka kinerja pegawai akan semakin baik.

b. Pengaruh pemanfaatan teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa variabel Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari hasil pengujian uji statistik t, perbandingan t hitung dengan t tabel, nilai t hitung diketahui $<$ nilai t tabel ($-1.230 < 2.007$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0.224 > 0.05$). Hipotesis peneliti menyatakan bahwa Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai H2 tidak terdukung Jadi dapat disimpulkan variabel Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari hasil pengujian uji statistik t. Jika dilihat dari perbandingan t hitung dengan t tabel, nilai t hitung diketahui $>$ nilai tabel ($4.965 > 2.007$) dan nilai signifikan

lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai H3 terdukung. Jadi dapat disimpulkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin baik pengalaman kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu.

d. Pengaruh pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa variabel bebas Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat diketahui dari hasil pengujian uji statistik f. Jika dilihat dari nilai signifikan f sebesar 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$). sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja secara simultan/bersama-sama terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: a. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$; b. Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi sebesar $0,224 > 0,05$; c. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; d. Pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, jika dilihat dari hasil uji f yang menjelaskan bahwa ada pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja secara simultan/bersama-sama terhadap kinerja pegawai maka peneliti menyimpulkan bahwa pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Amalia, S. (2010). PERSEPSI PEGAWAI PAJAK TERHADAP PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI PADA KINERJA INDIVIDUAL (Studi Kasus pada KPP Pratama Tegal). *Universitas Diponegoro*.
- Aprianto, R. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera.

- Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
<https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- Arikunto. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Cjdw Meteseh Kota Semarang. *Riset Manajemen*, 82–94.
- Heryenzus, H., & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12.
<https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.674>
- Jafar Basalamah. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Economic Manajemen and Accounting*, 1(1), 54–61.
- Lengkong, V. P. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2761–2770.
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17154>
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93.
<https://doi.org/10.31334/bijak.v17i1.828>
- Rahayu, R. P. (2013). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma). *Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Unri*, 1–15.
- Ratulangi, R., & Soegoto, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13727>
- Situmeang, N., Tampubolon, N. G. V. Y., Sianturi, R., Simaremare, N. S., & Evanta, A. (2019). Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan, Audit Tenure dan Peer Review Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada KAP Di Wilayah Kota Medan). *Jurnal Mutiara Akuntansi*, 04(1), 32–36.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wijayanti, W. S., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31219/osf.io/kjcae>
- Zainal. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan. *Jurnal Katalogis*, 4(6), 83–90.
- Zodia, A. P. (2015). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jom FEKON*, 2(2), 1689–1699.