

PENGARUH KEPUASAN KERJA, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA

Maria Jeaneta Esti Son

jenn.jeannet@gmail.com

Nur Handayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Employee performance is very important for an organization in achieving its stated goals. Employee performance can be influenced by several factors including job satisfaction, internal control system, human resource competency and use of information technology. The aim of this research is to determine the influence of job satisfaction, internal control systems, human resource competence and the use of information technology on the performance of government employees. The population in this study were employees at fifteen Regional Apparatus Organizations (OPD) in the City of Surabaya, East Java Province. The sampling technique used purposive sampling with a sample size of 70 people. The analysis technique uses multiple linear regression. The test results show that job satisfaction, internal control systems, human resource competence and the use of information technology are suitable for predicting the performance of government employees. The contribution made by variables to the ups and downs in the performance of government employees is 60.7%. Partial test results show that job satisfaction has no significant effect on the performance of government employees, while the internal control system, human resource competency and use of technology each have a significant positive effect on the performance of government employees.

Keywords: job satisfaction, internal control system, human resource competency, use of information technology, employee performance

ABSTRAK

Kinerja pegawai sangatlah penting bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepuasan kerja, sistem pengendalian internal, kompetensisumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, sistem pengendalian internal, kompetensisumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintah. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada lima belas Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Adapun teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja, sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai pemerintah. Kontribusi yang diberikan dari variabel terhadap naik turunnya kinerja pegawai pemerintah sebesar 60,7%. Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah, sementara sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah.

Kata Kunci: kepuasan kerja, sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia keberadaannya sangatlah penting untuk mengatur para pegawai di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan mempererat budaya kerja di kantor.

Untuk membantu operasional yang dilakukan oleh pegawai instansi, pemerintah membutuhkan adanya perkembangan teknologi informasi secara tidak langsung dapat juga meningkatkan kinerja seorang pegawai dan menjadikan para pegawai lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab setelah teknologi informasi ditingkatkan. Perkembangan manusia bertumpu pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang ada untuk mencukupi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan bagi organisasi, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran. Daulay *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten.

Kepuasan kerja bagi pegawai akan meningkatkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Kepuasan kerja menjadi suatu masalah yang menarik dalam manajemen organisasi karena besarnya pengaruh bagi pegawai sedangkan untuk perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011:263). Robbins dan Judge (2018) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif sehingga dapat dikatakan pegawai yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan cenderung akan berkinerja lebih baik. Tingkat kepuasan dalam melakukan pekerjaannya terhadap perilaku dan perasaan individu akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja dalam hal ini lebih memfokuskan pada kepuasan kerja atas penggunaan sistem informasi. Kepuasan pengguna berhubungan erat dengan kesuksesan kualitas sistem informasi yang dihasilkan oleh sistem dimana peningkatan kualitas sistem dan informasi sejalan dengan peningkatan kepuasan pengguna itu sendiri. Kepuasan pengguna merupakan respon pemakai terhadap penggunaan sistem informasi (Jogiyanto, 2007:23).

Selain kepuasan kerja, sistem pengendalian internal pun berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Dikatakan jika pengendalian internal lemah maka kemungkinan terjadinya ketidakakuratan, kesalahan atau kecurangan yang sangat besar. Oleh karena itu dalam lingkup pemerintah dibutuhkanlah sistem pengendalian internal pemerintah. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diminta untuk mempunyai kinerja yang lebih mengutamakan kepentingan umum dan kinerja yang baik. Dalam melakukan perintahnya, instansi harus mematuhi semua peraturan yang berlaku guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh masyarakat, yaitu melalui penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang demokratis (*Good Governance And Democratic*). Sistem pengendalian internal dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang efektif juga dapat membantu terciptanya pemerintahan yang baik pula. Oleh sebab itu suatu instansi harus memiliki sistem pengendalian internal yang kuat agar semua kegiatan yang telah direncanakan dan disetujui sebelumnya bisa berjalan dengan lancar dan mampu meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Kompetensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah. Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang akan bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik di dalam suatu institusi publik atau suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) ini adalah aset organisasi sehingga harus dikembangkan dan dilatih kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Wirawan, (2019) menjelaskan Sumber daya manusia sangatlah penting bagi pemerintah dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan pegawai maka dari itu akan berfungsi secara produktif dalam tercapainya tujuan pemerintah. Seorang pegawai yang memiliki prestasi kerja tertentu akan memiliki ketaatan yang tinggi pada kantor tempatnya bekerja, pegawai akan mewujudkan berbagai macam tugas yang membebaskan

pegawai dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi pemerintahan. Pencapaian keberhasilan dalam suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, yaitu para pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik itu dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

Perkembangan sistem informasi dan komunikasi yang sangat pesat terkadang tidak bisa diimbangi dengan penyebaran dan atau sosialisasi di dalam lembaga-lembaga pemakai sistem informasi secara detail dari tahap konsepsi sampai ke tahap operasional. Hal ini sangat membutuhkan waktu tersendiri bagi lembaga-lembaga yang baru menerapkannya pemanfaatan teknologi informasi. Yang dimaksud adalah penggunaan aplikasi komputer pada suatu perusahaan dalam menganalisis sebuah laporan keuangan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan pengguna secara optimal komputer, perangkat lunak, komputer, jaringan dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi informasi (Wilkinson *et al*, 2000).

Teknologi sekarang sudah menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia untuk bekerja dan berkomunikasi, bukan hanya mengarah kepada alat atau mesin tapi sudah menjadi tanda baru yang dapat merubah budaya dan bangsa. Teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam mewujudkan sistem informasi suatu organisasi yang tangguh dan mampu menciptakan persaingan kompetitif di dalam persaingan yang semakin ketat di era digitalisasi sekarang. Teknologi informasi digunakan dalam perkantoran yang modern untuk melaksanakan kegiatan manajemen perkantoran yang diolah dengan menggunakan alat-alat otomatisasi kantor. Beragam data, pesan dan dokumen diproses menggunakan sistem otomatisasi kantor yang memungkinkan. Suatu organisasi atau individu di instansi pemerintahan harus mengamati penerapan teknologi informasi yang sejauh mana keberhasilan sistem ini mengusung dampak positif dalam peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan maupun individual. Pemanfaatan teknologi informasi memberikan keringanan kepada para kinerja pegawai pemerintah dalam melakukan tugasnya melayani masyarakat. Dengan adanya teknologi informasi maka pelayanan yang dialokasikan kepada publik akan semakin cepat dan akurat. Kemajuan dan keberhasilan pemerintah juga sangat dipengaruhi oleh faktor pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi adalah alat penunjang atau pendorong bagi organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi dapat dilakukan secara baik jika anggota dalam organisasi dapat memakai teknologi tersebut dengan benar. Kesimpulannya pemanfaatan teknologi informasi yang baik dapat meningkatkan kinerja kerja yang baik pula (Retriana, 2013).

Kinerja adalah suatu prosedur kegiatan yang dikerjakan seseorang dalam melakukan tugasnya yang dapat menjadi tolak ukur dalam menyelesaikan tugas dan pertimbangan mutu kerja. Kinerja pegawai tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusiawi. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu, setiap anggota pegawai yang bekerja disuatu perusahaan selain mendapatkan motivasi untuk mendapatkan gaji mereka juga berinisiatif untuk menemukan suatu inovasi baru guna mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kinerja pegawai dapat berpengaruh oleh pemanfaatan teknologi informasi. Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil kerja (*output*) atau sebuah prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya setara dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu bertujuan sebagai alat yang menyesuaikan antara harapan kerja individu dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan mampu mewujudkan keselarasan antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi (Budi, 2018).

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk menguji dan mengetahui, 1) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah, 2) pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pemerintah, 3) pengaruh kompetensi sumber

daya manusia terhadap kinerja pegawai pemerintah, 4) pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintah.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Stewardship (*Stewardship Theory*)

Teori Stewardship pada hakekatnya dibangun atas dasar asumsi filosofi tentang sifat manusia yaitu manusia dapat dipercaya, mampu bertindak bertanggung jawab, memiliki integritas dan adil kepada pihak lain. Munculnya teori ini karena keadaan pada saat itu situasi para manajer (pemerintah) tidak dimotivasi oleh tujuan individu, tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama yakni demi kepentingan suatu organisasi atau masyarakat (Donaldson dan Davis, 1991). Munculnya teori ini juga disebabkan banyaknya individu yang bertindak sesuai dengan kehendak, keinginan dan kepentingan diri sendiri. Terjadi perjanjian yang mengikat antara pemerintah (*steward*) dan rakyat (*principal*) berdasarkan rasa saling percaya yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Penerapan teori terhadap penelitian ini yakni menjelaskan bahwa pemerintah daerah yang merupakan salah satu organisasi masyarakat yang dipercayai oleh masyarakat untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai apa yang telah ditetapkan dalam memanfaatkan teknologi, sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan demi kesejahteraan publik. Doe (2021) mengatakan bahwa Tanggung jawab adalah kesadaran manusia atas tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti perbuatan sebagai wujud dari kesadaran akan kewajibannya. Kewajiban merupakan bandingan terhadap hak, dan dapat juga tidak mengacu terhadap hak. Maka tanggung jawab dalam hal ini adalah tanggung jawab terhadap kewajibannya. Implikasi teori *Stewardship* pada pemerintahan sebagai organisasi yang dapat dipercaya dalam menerima suara masyarakat dengan upaya memberikan pelayanan yang baik sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja mencerminkan sikap ini. Kepuasan kerja adalah keadaan atau suatu emosi yang merupakan respon terhadap suasana pekerjaan, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi (Luthans, 2017).

Sutrisno, (2009:75) mengungkapkan kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Handoko, (2001:144) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga untuk aktualisasi diri, dimana pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menjadi frustrasi pegawai akan sering melamun, semangat kerjanya rendah, cepat capek dan bosan serta emosi tidak stabil. Konsep tersebut di atas didukung oleh pendapat (Duha, 2014:249) kepuasan kerja sebagai keadaan menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya. Jadi, kepuasan kerja dalam hal ini adalah sikap yang menyenangkan atas pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

Penelitian kali ini kepuasan kerja lebih memfokuskan dalam hal kepuasan dalam penggunaan teknologi informasi akuntansi. Kepuasan atas teknologi sistem informasi akuntansi. Guimared, Stales, dan McKeen, (2003) dalam Setyaningrum (2020) kepuasan pemakai terhadap teknologi sistem informasi akuntansi adalah bagaimana cara pemakai memandang sistem informasi secara nyata, tetapi tidak pada kualitas sistem secara teknik. Dalam literatur penelitian ini kepuasan atas pengguna seringkali digunakan sebagai acuan pengganti dari suatu efektivitas sistem informasi.

Beberapa teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2010:856-857), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam antara lain; 1) teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung antara selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasan diperoleh dengan melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, 2) teori keadilan (*equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain, 3) teori dua faktor (*two factor theory*). Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan terdiri dari, gaji atau upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

Tasema (2018) mengungkapkan terdapat beberapa aspek kepuasan kerja antara lain; 1) tertarik pada pekerjaannya, 2) nyaman bekerja, 3) memiliki antusias tinggi dan 4) memiliki peluang untuk maju

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada pengukuran kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi (Alam, 2021) antara lain; 1) kemudahan untuk digunakan (*easy for use*), 2) keandalan sistem (*reliability*), 3) kecepatan akses (*response time*), 4) fleksibilitas sistem (*flexibility*) dan 5) keamanan sistem (*security*)

Sistem Pengendalian Internal

Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) merupakan sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan daerah. Mulyadi (2017:129) menyatakan 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.

Sistem pengendalian internal artinya suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi menilai alat ukur material dan non material. Kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarnya. Proses integral pada tindakan dan kegiatan yang secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Mattoasih (2021) membuktikan bahwa penerapan sistem pengendalian internal terhadap pemerintah berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal pemerintah akan semakin meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah.

Unsur-unsur SPI tertuang pada PP No. 60 Tahun 2008, diantaranya; 1) lingkungan pengendalian pemimpin suatu pemerintahan perlu mewujudkan dan menciptakan lingkungan pengendalian yang berperilaku positif dan kondusif, 2) penilaian risiko pemimpin instansi pemerintah perlu melaksanakan penilaian risiko, yang terdiri dari identifikasi risiko dan analisis risiko, 3) kegiatan pengendalian pemimpin suatu pemerintahan harus melakukan aktivitas pengelolaan berdasarkan dengan ukuran, kelengkapan, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi terkait, 4) informasi dan komunikasi pemimpin suatu pemerintahan wajib melaksanakan identifikasi, pencatatan, dan informasi komunikasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Komunikasi dan informasi harus dilakukan dengan efektif, 5) pemantauan

pengendalian internal. Pemantauan SPI dilakukan dengan cara pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, serta tindak lanjut atas review dan hasil audit.

Tujuan dari penyelenggaraan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) itu sendiri yaitu; 1) dalam penyelenggaraan negara sebagai upaya pencapaian tujuan instansi pemerintah dilakukan secara efektif dan efisien, 2) keandalan laporan keuangan pemerintah dapat dipercaya oleh pihak internal maupun eksternal pemerintah, 3) pengamanan aset negara dikelola oleh pemerintah yang digunakan sebagai upaya dalam mencapai tujuan instansi, 4) sebagai penyelenggara negara, pemerintah mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur sistem pengendalian internal, (Doe, 2021) antara lain; 1) penerapan SOP, 2) penaksiran resiko, 3) lingkungan pengendalian, 4) pemeriksaan prosedur, dan 5) pemantauan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia siapa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan dari suatu rencana tersebut. Organisasi yang baik adalah organisasi yang sudah mampu menciptakan kinerja kerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukankaryawan yang mampu mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Pengembangan kompetensi pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pasal 4 huruf b yang menyatakan bahwa instansi pemerintah menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya. Wirawan (2009:9) menjelaskan kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat memperhatikan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Sutrisno (2009: 204), menyatakan aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, terdiri atas: 1) pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, 2) pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki individu, 3) kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, 4) nilai (*value*), adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu ke dalam diri seseorang, 5) sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap reaksi yang datang dari luar, 6) minat (*intertest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Utami (2017) standar kompetensi mencakup tiga hal, yaitu disingkat dengan KSA yaitu; 1) pengetahuan (*knowledge*), yaitu fakta dan angka di balik aspek teknis; 2) keterampilan (*skills*), yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit; 3) sikap (*attitude*), yaitu yang ditujukan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerjanya.

Terdapat lima indikator untuk mengukur kompetensi sumber daya manusia berdasarkan konsep KSA yang dikembangkan oleh Utami (2017) yaitu; 1) pengetahuan, 2) pendidikan, 3) keahlian dan kemampuan, 4) sikap, 5) perilaku

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Himawan dan Rizky, (2016) menyatakan pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengetahuan individu di lingkungan yang dapat dipengaruhi oleh perasaan seseorang

terhadap penggunaan komputer, faktor sosial di lingkungan kantor yang menggunakan komputer, kebiasaan individu saat menggunakan komputer, akibat atau konsekuensi yang dirasakan seseorang yang diperlukan dari penggunaan komputer dan kondisi yang memfasilitasi lingkungan kondusif yang memakai komputer dan alat teknologi lainnya. Menurut Retriana (2013), pemanfaatan teknologi informasi secara efektif dapat dilakukan bila semua anggota organisasi dapat menggunakan dengan baik. Pemanfaatan teknologi informasi teknologi yang baik akan turut meningkatkan kinerja dari individu tersebut. Sugiantara dan Putra (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tujuan dari teknologi informasi ialah untuk membantu manusia dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan maupun dalam kegiatan lainnya, hal ini sangat membantu kegiatan manusia dalam kinerja sehingga bisa mendapatkan hasil yang maksimal dan mempermudah kegiatan manusia. Terdapat beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Teori TPC (Technology to Performance Chain)* yang menjelaskan bahwa teknologi informasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja, baik di tingkat individu maupun organisasi jika dimanfaatkan dengan maksimal kinerja pegawai Penelitian Kasandra dan Juliarsa (2016). Adanya pemanfaatan teknologi informasi memudahkan pegawai dalam pengolahan data, mengakses data dan meningkatkan efisiensi.

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personal yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja individu yang bersangkutan. Teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah dan menjadi informasi yang bermanfaat.

Menurut Pratiwi (2017) pemanfaatan teknologi informasi mencakup adanya; 1) pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik, dan 2) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat.

Menurut Lucas dan Spitler dalam Natalis (2020), sistem informasi dan teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif salah satunya dengan cara memberikan kontribusi terhadap kinerja, agar suatu anggota dalam perusahaan mampu untuk menggunakan dan mengoperasikan suatu teknologi tersebut dengan baik, antara lain; 1) kelebihan informasi, 2) keamanan data, 3) privasi informasi dan produktivitas karyawan, 4) kurangnya hubungan antar individu, 5) teknologi dalam komunikasi bisnis.

Indikator yang digunakan dalam pengukuran pemanfaatan teknologi informasi dalam penelitian ini mengacu pada Natalis (2020) antara lain; 1) software aplikasi, 2) proses akuntansi secara komputerisasi, 3) software sesuai peraturan perundangan, 4) laporan akuntansi, 5) pemeliharaan peralatan, 6) perbaikan peralatan yang rusak atau usang, 7) terdapat anti virus

Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai capaian dari suatu proses yang merujuk dan diukur selama periode waktu tertentu dan didasarkan atas ketentuan serta juga kesepakatan yang sudah ditentukan (Hardjoko, 2022). Kasmir (2016) mengungkapkan kinerja merupakan capaian kerja serta perilaku kerja yang didapatkan dalam penyelesaian tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Sementara Mangkunegara (2016: 67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2019 menyatakan kinerja PNS

merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja.

Beberapa manfaat penilaian kinerja yang dikemukakan Handoko (2001:89) antara lain; 1) perbaikan prestasi kerja, 2) penyesuaian-penyesuaian kompensasi, 3) keputusan-keputusan penempatan, 4) kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, 5) perencanaan dan pengembangan karier, 6) penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*, 7) ketidak-akuratan informasional, 8) kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, 9) kesempatan kerja yang adil, 10) tantangan-tantangan eksternal.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2016:16) adalah: 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, 2) faktor lingkungan organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 antara lain; 1) sasaran kinerja pegawai (SKP), berkaitan dengan pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai dalam setiap periode, 2) kualitas, berkaitan dengan kualitas hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, 3) kuantitas, berkaitan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan oleh tenaga pegawai sesuai dengan target yang diharapkan, 4) ketepatan waktu, sebagai tingkat pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia dari pegawai, 5) kedisiplinan pegawai, berkaitan dengan tingkat kedisiplinan pegawai baik dari ketaatan seorang pegawai terhadap aturan yang sudah ditetapkan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah ialah semakin baik kepuasan kerja pegawai maka pelayanan publik juga tercapai dengan sangat baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya yang dicapai, dan motivasi. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Robbins (2009:152) menegaskan bahwa kinerja karyawan akan sangat tergantung pada ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung. Selain itu kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan, komitmen karyawan untuk tetap loyal dan tidak melakukan kemangkiran.

Kepuasan kerja dalam hal ini lebih memfokuskan pada kepuasan pengguna. Kepuasan pemakai terhadap suatu sistem informasi adalah bagaimana cara pemakai memandang sistem informasi secara nyata, tapi tidak pada kualitas sistem secara teknik. Kepuasan pengguna seringkali digunakan sebagai ukuran pengganti dari efektivitas sistem informasi. Kinerja dalam penelitian ini berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas oleh individu. Kinerja lebih baik akan tercapai jika individu mendapatkan suatu penunjang untuk mempermudah pekerjaannya. Jadi apabila seseorang merasa puas terhadap sistem informasi yang digunakan, maka mereka akan cenderung untuk merasa nyaman dan aman selama bekerja dengan menggunakan sistem tersebut sehingga mereka akan merasa terbantu dalam

menyelesaikan pekerjaan dalam hal ini kinerja karyawan akan meningkat, (Alam, 2021). Temuan Suseno (2021) serta Setyaningrum (2020) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Sistem pengendalian internal merupakan proses integral pada kegiatan dan tindakan yang dilaksanakan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan kepercayaan yang memadai atas tercapainya tujuan suatu organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien. Pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pemerintah daerah (Pertiwi, 2017). Ini menunjukkan peranan pengendalian internal sangat penting dalam menunjang kinerja pemerintah daerah. Pengendalian internal yang berjalan dengan tepat menunjukkan berjalannya aktivitas manajemen yang baik dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian dicapainya tujuan organisasi, maka hal itu dapat memberikan pengaruh positif bagi kinerja pegawai pemerintah terkait. Temuan Pratiwi dan Dharmasiaksa (2018) serta Setyaningrum (2020) memperlihatkan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H₂: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Kompetensi sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah. Kemampuan sumber daya manusia sangat dibutuhkan, pemerintah daerah membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) guna untuk memahami yang berkompeten dalam akuntansi pemerintah maupun organisasi pemerintah. Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja maksimal, (Tarjo, 2020)

Adanya kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai pemerintah dalam suatu organisasi tentu hal ini akan menentukan kualitas pegawai pemerintah dalam menjalankan tugas yang telah diberikan dan mencapai tujuan organisasi yang baik. Semakin tinggi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, semakin lama pegawai bekerja dalam organisasi pemerintahan, maka semakin meningkat pula pengetahuan serta wawasan pegawai (Doe, 2021).

Tingginya kualifikasi yang dicapai pegawai dalam pemerintahan menentukan keunggulan pegawai dalam menunaikan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi yang baik. Semakin tinggi kinerja pegawai dalam organisasi dan semakin lama pegawai bekerja dalam organisasi pemerintahan akan semakin besar pula pengetahuan dan pemahaman pegawai. Agar seluruh pegawai dapat menjalankan. Temuan Cholishshofi (2022) dan Tarjo (2020) memperlihatkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H₃: Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Pemanfaatan teknologi dapat dikaitkan dengan perilaku dalam menggunakan teknologi tersebut untuk menyesuaikan tugas. Teori sikap dan perilaku pemanfaatan personal komputer oleh pekerja yang memiliki pengetahuan di suatu lingkungan yang memungkinkan untuk memilih yang akan terpengaruh oleh perasaan individual terhadap penggunaan komputer personal norma sosial dalam suatu lingkungan pekerjaan yang dapat

memperhatikan penggunaan komputer personal, kebiasaan sehubungan dengan penggunaan komputer (Setyaningrum, 2020).

Pengukuran berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personal yang meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja pegawai yang bersangkutan.

Pemanfaatan teknologi informasi sudah menjadi suatu kepentingan yang harus diwujudkan karena dengan memanfaatkannya dapat membantu mengolah data yang lebih efektif, efisien dan cepat. Peningkatan kinerja pegawai pemerintah yang bersaing dengan dunia luar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu manfaat yang diinginkan dari penggunaan teknologi informasi di lingkungan pemerintah. Temuan Pratiwi dan Dharmadiaksa (2018) dan Doe (2021) memperlihatkan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H₄: Pemanfaatan Teknologi Informasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada lima belas Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* sehingga sampel yang didapat sebanyak 70 orang.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Kepuasan Kerja (KK)

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang ditanggung seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam suatu organisasi pemerintah dimana kepuasan kerja bisa memperkuat atau memperlemah kinerja dalam menggunakan teknologi informasi. Indikator yang digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja mengacu pada Alam (2021) sebagai berikut; 1) kemudahan untuk digunakan (*easy for use*), 2) keandalan sistem (*reliability*), 3) kecepatan akses (*response time*), 4) fleksibilitas sistem (*flexibility*), 5) keamanan sistem (*security*)

Sistem Pengendalian Internal (SPI)

Sistem pengendalian internal merupakan salah satu aturan yang mengendalikan dan mengatur ruang lingkup organisasi agar berjalan sesuai dengan visi dan misi setiap organisasi publik. Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur sistem pengendalian mengacu pada Doe (2021) yaitu; 1) penerapan SOP, 2) penaksiran resiko, 3) lingkungan pengendalian, 4) pemeriksaan prosedur, 5) pemantauan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM)

Kompetensi sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan suatu tugas atau peran, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kesanggupan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang telah dilakukan. Terdapat lima indikator untuk mengukur kompetensi sumber daya manusia berdasarkan konsep KSA yang dikembangkan oleh Utami (2017) yaitu: 1) pengetahuan, 2) pendidikan, 3) keahlian dan kemampuan, 4) sikap, 5) perilaku.

Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI)

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Indikator yang digunakan mengacu pada Natalis (2020) sebagai berikut; 1) *software* aplikasi, 2) proses akuntansi secara komputerisasi, 3) *software* sesuai peraturan perundangan, 4) laporan akuntansi, 5) pemeliharaan peralatan, 6) perbaikan peralatan yang rusak atau usang, 7) terdapat anti virus.

Kinerja Pegawai Pemerintah (KPP)

Merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi ataupun dalam suatu unit kerja baik dari secara kualitas maupun kuantitas berkaitan dengan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan SKP dan perilaku kerja yang harus dilaksanakan dalam periode waktu tertentu. Indikator yang digunakan mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 sebagai berikut: 1) sasaran kinerja pegawai, 2) kualitas, 3) kuantitas, 4) ketepatan waktu, 5) kedisiplinan pegawai.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah alat ukur tingkat ketepatan dan ketelitian suatu alat dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dinyatakan valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai positif maka poin atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Butir kuesioner dinyatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 dan dinyatakan tidak reliabel atau layak jika *cronbach alpha* < 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua metode. Pertama menggunakan *Normal Probability Plot* atau pendekatan grafis, misal sebaran data atau titik-titik mengelilingi sumbu diagonal dan membentuk garis diagonal, sehingga dapat dipresentasikan sebagai model regresi yang memenuhi asumsi normalitas dan yang kedua *Kolmogorov Smirnov (KS)* yang telah ditetapkan nilai *KS* nya lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data tersebut dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan membuktikan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila ada korelasi antara variabel-variabel independen maka hubungan antara variabel independen pada variabel dependen menjadi terganggu, (Ghozali, 2018). Model regresi yang tepat sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel independen, maka perlu diperiksa ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu persamaan regresi dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Varians Inflation Factors)*. Bila *VIF (Varians Inflation Factors)* > 10 dan nilai *Tolerance* < 0,10 maka dapat dikatakan gejala multikolinearitas sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan grafik plot (*scatterplot*) dan dengan melakukan uji glejser. Langkah yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan langkah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabelterikat (*ZPRED*) dan residualnya (*SRESID*). Uji *glejser* dapat menjelaskan

absolute residual atau residual variabel bebas dengan nilai signifikansi $> 0,05$ atau tingkat kepercayaan lebih besar dari 5%. Bila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk dapat memprediksi atau memperkirakan nilai dari variabel dependen atas variabel independen. Model regresi linier berganda dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$KPP = \alpha + \beta_1KK + \beta_2SPI + \beta_3KSDM + \beta_4PTI + e$$

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Gambaran responden diuraikan berdasarkan gambaran demografi jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, usia dan jabatan. Masing-masing gambaran demografi responden sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden

	Profil	Frek	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	30	42,86%
	Wanita	40	57,14%
Pendidikan	SMU/SMK	11	15,71%
	D3	15	21,43%
	D4	13	18,57%
	S1	12	17,14%
	S2	13	18,57%
	S3	6	8,57%
Lama Bekerja	5-10 th	14	20,00%
	11-15 th	35	50,00%
	16-20 th	16	22,86%
	> 20 th	5	7,14%
Usia	25-30 th	26	37,14%
	30-35 th	30	42,86%
	35-40 th	10	14,29%
	> 41 th	4	5,71%
Tingkat Jabatan	Kasubag Keu.	14	20,00%
	Staff/Pegawai	56	80,00%

Sumber: Data Primer, 2023 Diolah

Tabel 1, memperlihatkan responden yang paling banyak dengan jenis kelamin wanita sebesar 57,14%. Pendidikan responden terbanyak adalah D3 sebesar 21,43%, lama bekerja responden terbanyak adalah antara 11-15 tahun sebesar 50,0%, Usia responden terbanyak antara 30-35 tahun sebesar 42,86%. Tingkat jabatan yang terbanyak adalah staff sebesar 80,0%.

Tanggapan Responden

Rata-rata tanggapan mengenai kepuasan kerja, sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi serta kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responden

Variabel	Frekuensi					Total Skor	Rerata
	STS	TS	CS	S	SS		
Kepuasan Kerja	1	6	16	125	202	1571	4,49
Sistem Pengendalian Intern	0	1	19	133	197	1576	4,50
Kompetensi SDM	0	0	35	141	174	1539	4,40
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0	1	54	213	222	2126	4,34
Kinerja Pegawai	0	2	17	118	213	1592	4,55

Sumber: Data primer, 2023 diolah

Tabel 2 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan kepuasan kerja, sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi serta kinerja pegawai menyatakan setuju. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3
Uji Validitas dan Reliabilitas

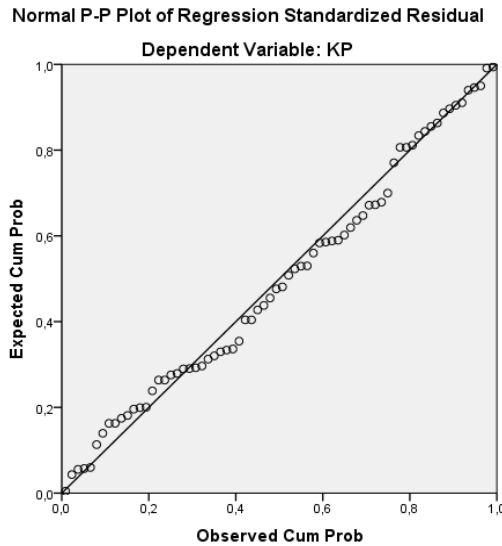
Variabel	Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel $\alpha=5\%$	Keterangan	Cronbach Alpha
Kepuasan Kerja	KK 1	0,640	0,2366	Valid	0,696
	KK 2	0,420	0,2366	Valid	
	KK 3	0,790	0,2366	Valid	
	KK 4	0,818	0,2366	Valid	
	KK 5	0,697	0,2366	Valid	
Sistem Pengendalian Internal	SPI 1	0,652	0,2366	Valid	0,614
	SPI 2	0,756	0,2366	Valid	
	SPI 3	0,795	0,2366	Valid	
	SPI 4	0,415	0,2366	Valid	
	SPI 5	0,375	0,2366	Valid	
Kompetensi Sumber Daya Manusia	KSDM 1	0,637	0,2366	Valid	0,610
	KSDM 2	0,749	0,2366	Valid	
	KSDM 3	0,717	0,2366	Valid	
	KSDM 4	0,309	0,2366	Valid	
	KSDM 5	0,684	0,2366	Valid	
Pemanfaatan Teknologi Informasi	PTI 1	0,610	0,2366	Valid	0,656
	PTI 2	0,501	0,2366	Valid	
	PTI 3	0,592	0,2366	Valid	
	PTI 4	0,662	0,2366	Valid	
	PTI 5	0,650	0,2366	Valid	
	PTI 6	0,522	0,2366	Valid	
	PTI 7	0,481	0,2366	Valid	
Kinerja Pegawai	KPP 1	0,767	0,2366	Valid	0,739
	KPP 2	0,591	0,2366	Valid	
	KPP 3	0,761	0,2366	Valid	
	KPP 4	0,691	0,2366	Valid	
	KPP 5	0,688	0,2366	Valid	

Sumber: Data primer, 2023 diolah

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari seluruh variabel memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 sehingga kuesioner yang disebarkan dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan dari setiap variabel kepuasan kerja, sistem pengendalian intern, kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi serta kinerja pegawai diatas 0,60. Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap butir pertanyaan yang digunakan mengukur variabel dinilai reliabel serta layak digunakan.

Asumsi Klasik
Normalitas

Hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode grafik nampak pada gambar grafik normalitas sebagai berikut:



Gambar 1
Grafik Normal P-P Plot of regression standard
Sumber: Data Primer, 2023 Diolah

Gambar 1 memperlihatkan penyebaran data yang digunakan dalam penelitian searah dengan garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y serta X, memperlihatkan data yang digunakan memiliki penyebaran yang merata (berdistribusi normal). Maka dapat dimaknai bahwa uji asumsi klasik berkaitan dengan normalitas tidak terlanggar.

Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan nampak pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

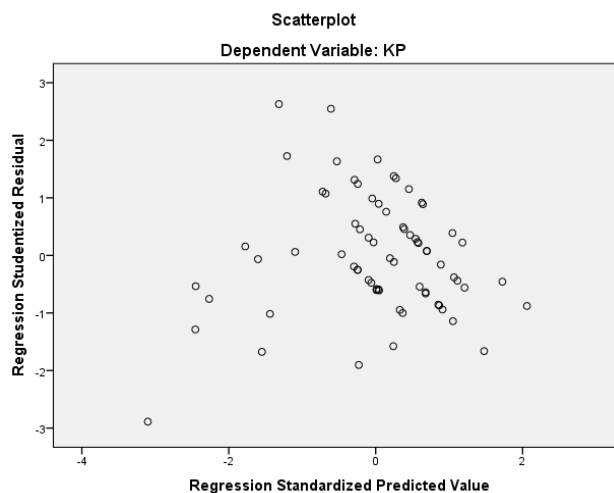
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
KK	0,789	1,268	Bebas Multikolinieritas
SPI	0,775	1,290	Bebas Multikolinieritas
KSDM	0,806	1,240	Bebas Multikolinieritas
PTI	0,822	1,216	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer, 2023 diolah

Hasil uji multikolinieritas seperti nampak pada Tabel 4 memperlihatkan perolehan nilai *Variance Influence Factor (VIF)* dari variabel bebas yang digunakan sebagai model penelitian antara lain kepuasan kerja, sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informas masing-masing kurang dari angka 10. Perolehan ini menunjukkan bahwa pada persamaan regresi tidak terdeteksi keberadaan korelasi antar sesama variabel independen. Maka dari itu dinilai bahwa model yang dipakai tidak mempunyai gejala multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas yang telah dilakukan nampak pada gambar 2.



Gambar 2
Grafik Scatter Plot
Sumber: Data Primer, 2023 Diolah

Hasil pengujian heteroskedastisitas seperti nampak pada Gambar 2 diatas menunjukkan titik-titik menunjukkan penyebaran yang bersifat acak, tidak menciptakan pola jelas, dan menyebar di bagian atas atau bawah angka 0 dari sumbu Y. Hasil tersebut mengungkapkan bahwa model penelitian tidak menemukan indikasi adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda atas variabel kepuasan kerja, sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan nampak pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Uji Regression

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.
Kepuasan kerja	0,063	0,443
Sistem pengendalian internal	0,372	0,000
Kompetensi SDM	0,223	0,018
Pemanfaatan teknologi informasi	0,420	0,000
Konstanta	-4,727	
Sig. F	0,000	
R	0,779	
R ²	0,607	

Sumber: Data Primer, 2023 Diolah

Tabel 4, kemudian ditentukan nilai persamaan regresi diantaranya : $KPP = -4,727 + 0,063KK + 0,372SPI + 0,223 KSDM + 0,420 PTI$. Model persamaan yang dihasilkan ini , selanjutnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut; 1) perolehan nilai konstanta (a) diperoleh hasil 4,727 artinya jika variabel Pernyataan Kepuasan Kerja, Pernyataan Sistem Pengendalian Internal, Pernyataan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pernyataan Pemanfaatan Teknologi Informasi jika nilainya 0 maka kinerja pemerintah daerah memiliki tingkat kinerja sebesar -4,727, 2) perolehan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja, sistem pengendalian intern, kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi informasi masing-masing bersifat positif. Perolehan tersebut mengindikasikan hubungan searah dari masing-masing variabel tersebut dengan kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Berdasarkan pengujian dari hasil hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan, sehingga hipotesis pertama (H_1) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah ditolak. Dari hasil pengujian yang telah diuji membuktikan bahwa kepuasan kerja tidaklah sejalan dengan kinerja pegawai pemerintah, maka penelitian ini sangatlah berpengaruh dan akan mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah.

Berikutnya *Strauss* dan *Sayles* (dalam Handoko, 2001:144) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga untuk aktualisasi diri, dimana pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menjadi frustrasi pegawai akan sering melamun, semangat kerjanya rendah, cepat capek dan bosan serta emosi tidak stabil. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki makna penting bagi pegawai terutama karena menjadikan keadaan positif di dalam lingkungan kerja.

Dalam kaitannya dengan teori *stewardship* penyusunan anggaran berada pada posisi penting dalam hubungan yang diisi oleh pihak pemerintah (*Steward*) dan rakyat (*Principal*). Dalam teori *stewardship*, pihak *steward* menjalankan fungsi pengelolaan sumber daya dan berkewajiban memberi pertanggungjawaban kegiatannya kepada rakyat sebagai pemberi amanah (*Principal*) dengan mengungkapkan segala informasi baik keberhasilan maupun kegagalan yang dialami oleh organisasi tersebut. Sedangkan *principal* (masyarakat) sebagai pemegang hak dan kewenangan yang berhak untuk meminta pertanggungjawaban dari *steward* (pemerintah). Jadi, kepuasan dalam organisasi sektor publik perlu diterapkan dengan baik oleh seluruh individu yang ada di dalamnya sehingga kesepakatan yang dihasilkan antara pemerintah dan rakyat dinegosiasikan atas dasar kepercayaan kolektif sesuai dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Suseno (2021) serta Setyaningrum (2020) yang menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah daerah telah bertanggung jawab pada tugasnya masing-masing untuk mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan dalam anggaran.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Berdasarkan uji dari hasil hipotesis diketahui bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah. Hal ini ditunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah diterima. Maka itu pengendalian internal dalam suatu organisasi pemerintah merupakan faktor yang sangat penting dan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintah.

Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah karena berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan teori *stewardship* yang menyatakan hubungan antara *principal* dan *steward*, pengendalian internal memiliki peran sebagai pemisah tugas dan penetapan SOP yang bisa membuat organisasi melakukan pengoptimalan kinerja yang dihasilkan. Sehingga kepercayaan yang diberikan *principal* kepada *steward* dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien, serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tujuan.

Sistem pengendalian internal pemerintah dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi sebagai alat untuk menunjukkan perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Temuan Setyaningrum (2020) membuktikan bahwa penerapan sistem pengendalian internal terhadap pemerintah berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin baik sistem pengendalian internal pemerintah akan semakin meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi dan Dharmadiaksa (2018) serta yang menunjukkan bahwa variabel kegiatan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan juga menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Dilihat pengujian hasil dari hipotesis ini, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah. Hipotesis ketiga (H_3) kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah dapat diterima.

Variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah menyatakan bahwa dalam membangun kinerja pegawai organisasi yang baik, pemerintah harus mempunyai kapasitas dan mutu sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia adalah kemampuan baik dalam tingkat individu organisasi ataupun sistem dalam melangsungkan fungsi atau kewenangan agar mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Menurut Tarjo (2020) kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja maksimal. Hasil ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Cholisshofi (2022) yang memperlihatkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah. Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah dapat diterima.

Adanya bantuan teknologi informasi maka pelaksanaan kegiatan kinerja pegawai di para pegawai pemerintah akan semakin efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu bertujuan sebagai alat yang menyelaraskan antara harapan kerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Budi, 2018).

Penggunaan teknologi informasi didalam sebuah instansi pemerintahan harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. Dalam suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan, teknologi informasi ini sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih agar semakin mempercepat kinerja dan pekerjaan setiap anggota di perusahaan atau kantor tersebut memberikan hasil yang maksimal bagi instansi pemerintahan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi dan Dharmadiaksa (2018) dan Doe (2021) memperlihatkan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Merujuk pada pembahasan yang dijelaskan menyimpulkan beberapa hasil diantaranya; 1) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Surabaya. Terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, 2) sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menaikkan suatu kinerja dalam pemerintahan, perlu diwujudkan sistem pengendalian internal pemerintah supaya instansi pemerintah bisa memberi keyakinan yang sesuai untuk tercapainya efisiensi dan efektivitas, 3) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa kompetensi pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi. Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan harus berlandaskan pengetahuan dan keterampilan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh instansi. Pengetahuan pegawai juga harus ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan pada pegawai, 4) pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi maka itu informasi yang diperlukan oleh masyarakat dapat ada dengan akurat dan cepat, tidak hanya masyarakat yang dapat mudah memperoleh informasi pemerintah juga dapat dengan mudah mendapatkan informasi guna menaikkan potensi yang ada.

Saran

Merujuk pada hasil analisis serta simpulan, berikut sejumlah rumusan saran yang dapat dikemukakan antara lain, 1) diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat menambah wilayah sampel penelitian dengan memperbanyak jumlah sampel yang tidak terbatas, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih luas dan tinggi, 2) diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan variabel-variabel yang terus mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, T.B. 2021. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada PT. Mahakarya Jaya Sinergi). *Skripsi*. Program Studi Akuntansi. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Medan.
- Budi, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: *JRBI* 2(2): 81-198.
- Chollishofi, N.S. 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung. *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*. 15.(1) : 31-46.
- Daulay, Passaribu, Putri dan Astuti, 2017. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 1(1).
- Doe, F.A. 2021. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 10(12): 3-9.
- Donaldson and Davis, 1991. Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal Of Management*, 16:49-64.
- Duha, 2014. *Perilaku Organisasi*. CV Budi Utama. Yogyakarta.

- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hardjoko, N. 2022. Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi Dan Iklim Organisasi Pada Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen (PSMM) Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
- Himawan dan Rizky. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan akuntansi* 10(1): 1-12.
- Jogiyanto, H. 2007. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Andi Publisher. Yogyakarta.
- Kasandra dan Juliarsa. 2016. Pengaruh Kualitas Penerapan SIA, Pemanfaatan dan Kepercayaan Teknologi Informasi pada Kinerja Karyawan. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udaya* 8.3 14(1): 539-54.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Luthans. F. 2017. *Organizational Behavior*. 6 th Edition. McGraw-Hill International Editions. Singapore.
- Mangkunegara, AP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Rosda, Bandung.
- Mulyadi, D. 2017. *Study Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Natalis, G. 2020. PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan PT Bank Central Asia. *Skripsi*. Program Studi S1 Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008. *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. 28 Agustus 2008. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019. Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Pratiwi. L.P.E.A dan I.B. Dharmadiaksa. 2018. Pengaruh Pemanfaatan dan Relevansi Teknologi Informasi serta Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 23(1): 351-378.
- Retriana, 2013. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai. V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. PT. Raja Grafindo Persada. Depok, 16956.
- Robbins, S. 2009. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi)*. Salemba Empat. Jakarta.
- _____ dan Judge, T. A. 2018. *Organizational Behaviour*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setyaningrum, A.F. 2020. Pengaruh Pemanfaatan Dan Relevansi Teknologi Informasi, Keterlibatan Pemakai Sistem Informasi Akuntansi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepuasan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prisma*. 1(2) : 152-160.
- Sugiantara dan Putra. 2017. Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* 3(10): 367-376.
- Suseno, A.T. 2021. Peran Penggunaan Teknologi Informasi Untuk Mencapai Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di SKPD Kabupaten Sragen. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 9.(3) : 354-363.

- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno. 2011. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sorini Agro Asia Orindo Tbk, Cabang Lampung. *Derivatif Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Tarjo, 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa. *Jurnal Manajemen*. 12(2): 334-340.
- Tasema, J.K. 2018. Hubungan Antara Psychological Well Being Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Kantor X. *Jurnal Maneksi*. 7(1) : 39-46.
- Utami, T.K.B. 2017. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Regulasi, Dan Kualitas Teknologi Informasi Terhadap Penerapan Akuntansi Berbasis Akrua (Studi Pada Dinas Pemerintah Kabupaten Boyolali). *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Wilkinson. 2000. *Accounting Information Systems*. Fourth Edition. John Wiley & Sons. New York.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.