

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH SURABAYA

Nataly Feraty Nadia Hamen

[nadiahamen@gmail.com](mailto:nadiahamen@gmail.com)

Andajani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to obtain empirical evidence (1) the effect of internal control on the employees' performance, (2) the effect of human resources competency on the employees' performance; (3) the effect of information technology advantage on the employees' performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Surabaya. This research was conducted quantitatively with population used by employees of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Surabaya. Furthermore, the sampling technique used 47 employees. Then, the data used is primary data taken from questionnaires distributed to the employees of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Surabaya. Moreover, the research analysis method used multiple linear regression. As a result, the research indicates that (1) internal control had a positive effect on the employees' performance; (2) human resource competency had a positive effect on the employees' performance; (3) The advantage of information technology did not affect the employees' performance.*

**Keywords:** Internal Control, Human Resource Competency, Advantage of Information Technology, Employees' Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris: (1) pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai; (2) pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai; (3) pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, dimana informasi dapat diambil berasal dari suatu populasi telah dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dengan jumlah sampel sebanyak 47 pegawai. Data yang digunakan adalah data primer yang mana merupakan data diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Surabaya. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (2) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (3) pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah lembaga yang berada dalam ruang lingkup pemerintah dan bertanggung jawab dalam melaksanakan semua kegiatan administratif dalam sektor publik. Instansi pemerintah merupakan suatu lembaga yang terikat dengan pemerintahan termasuk pemerintah daerah, pemerintah pusat, kementerian dan non lembaga kementerian. Pelaksanaan otonomi daerah dalam UU Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, yang menjelaskan bahwa menurut asas otonomi dan tugas pembantu, pemerintah daerah memiliki wewenang dalam mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah. Dengan diberlakukannya suatu otonomi daerah berupa adanya penyerahan dan penugasan separuh wewenang pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, dalam hal ini salah satu wewenang

yang diberikan adalah terkait dengan pengelolaan keuangan dan aset daerah. Dengan ini BPKAD berperan dalam hal mengelola keuangan daerah yang cukup strategis, yang pada akhirnya akan berdampak secara langsung dengan kualitas pelayanan kepada publik. Adanya kinerja pegawai yang baik dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah yang akan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Kinerja pegawai yang merupakan salah satu aspek utama dalam menentukan apakah instansi tersebut berjalan sesuai dengan tingkat pencapaian yang ditetapkan. Dalam hal ini adanya pergantian generasi atau pergeseran dinamika organisasi menciptakan dinamika baru dan transformasi digital yang perlu diperhatikan. Adanya perbedaan *habit* atau kebiasaan dalam menjalankan sistem kerja pada instansi tersebut merupakan hal yang perlu diteliti terkait dengan kinerja pegawai secara keseluruhan dalam mencapai target atau sasaran tujuan instansi. Tercapainya kinerja yang baik atau *good performance* yang sesuai dengan standar, visi, dan misi yang ditetapkan. Dalam hal ini untuk mewujudkan kinerja yang baik dalam lingkungan pemerintah dibutuhkan standar sebagai acuan terkait pekerjaan atau jabatan yang telah diberikan. Cepat dan tepat yang juga merupakan unsur penting dan dibutuhkan karena semakin tinggi keakuratan pelayanan yang diberikan maka semakin tinggi kualitas pelayanan dan tingkat kepuasan masyarakat.

Pengendalian internal yang baik dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dapat menciptakan atau menghasilkan keakuratan dan kehandalan laporan keuangan serta efektivitas dan efisiensi operasional. Perlu adanya pengawasan dan pengendalian yang baik terhadap pengelolaan keuangan dan aset daerah untuk menjamin bahwa kegiatan yang dijalankan tepat sasaran dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta sebagai sarana yang menjamin tercapainya tujuan yang ekonomis, efisien dan efektif yang ditandai dengan adanya kinerja pegawai yang baik. Sumber daya manusia adalah sebuah pilar penyangga utama dan juga penggerak suatu organisasi untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi tersebut. Adanya kompetensi yang dimiliki adalah faktor atau hal penting dalam menentukan beberapa besar pekerjaan yang dibebankan kepada pegawainya, jika yang dibebankan sebanding dengan kompetensi yang dimiliki maka akan berdampak pada kinerjanya. Kompetensi SDM akan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan serta pengalaman terkait dengan pelatihan-pelatihan yang dilakukan guna meningkatkan kualitas kinerja. Apabila sumber daya manusia kurang baik maka akan berdampak pada keberhasilan pelaksanaan tugasnya dan tidak mampu mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada masyarakat. Dalam hal ini semakin tinggi kebutuhan masyarakat, semakin tinggi pula sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat menunjang kinerja pegawai lebih baik.

Pada bidang pemerintahan terutama dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah perkembangan teknologi mengalami perubahan yang pesat. Adanya perkembangan teknologi informasi yang dimaksud berupa hardware, software, teknologi komunikasi, dan teknologi penyimpanan data. Teknologi informasi adalah hal yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan pegawai yang didukung dengan system informasi yang memberikan nilai tambah bagi organisasi apabila desain tersebut menjadi system informasi yang efektif. Dengan dilakukannya pemanfaatan teknologi informasi dapat mempermudah dan mempercepat proses kerja pegawai seperti proses penyusunan, pengolahan data, mendapatkan dan menyimpan data dan banyak hal lain termasuk meringankan pegawai dalam penyampaian informasi yang dapat dilakukan dengan digunakannya teknologi informasi dengan tepat, cepat, dan relevan. Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang diangkat adalah: (1) Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai?, (2) Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai?, (3) Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris

pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai, (2) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, (3) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Teori Stewardship**

Donaldson dan Davis (1991) menerangkan bahwa teori stewardship pada hakekatnya dibangun atas dasar asumsi filosofi mengenai sifat manusia yakni manusia dapat dipercaya, mampu bertindak secara tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. Teori stewardship merupakan teori yang menerangkan tentang kondisi bagaimana para manajer bukan terfokus pada tujuan individu saja tetapi berfokus secara lebih luas dengan tujuan organisasi, yang mana tujuan utama adalah untuk kepentingan organisasi. Dalam Organisasi pemerintah adanya teori stewardship ini bertujuan agar pemerintah sebagai steward memiliki motivasi bertindak berdasarkan keinginan dan kebutuhan masyarakat sebagai *principal* dalam bentuk pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan teori stewardship untuk menjelaskan dimana instansi pemerintah adalah organisasi yang dipercayai masyarakat dalam menjalankan tugas dan fungsi berdasarkan kebijakan atau peraturan yang ditetapkan secara tepat, efisien, ekonomis dalam memanfaatkan teknologi informasi sebagai bentuk pencapaian tujuan organisasi.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasi sebagai bentuk penjabaran dari visi, misi serta strategi yang menimbulkan tingkat keberhasilan atau kegagalan dari dilakukannya suatu kegiatan sesuai dengan kebijakan atau ketetapan yang berlaku. Perpres RI No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menerangkan bahwa kinerja merupakan hasil dari program atau kegiatan yang telah diperoleh sehubungan dengan kualitas dan kuantitas yang terukur serta penggunaan anggaran. Kinerja yang dihasilkan berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan.

### **Pengendalian Internal**

PP NO. 60 tahun 2008 menyatakan berkenaan dengan komponen yang mengatur unsur pengendalian internal yaitu Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) yang telah diselenggarakan secara menyeluruh pada lingkungan pemerintah pusat dan daerah. Ps 2 ayat 2 tentang SPIP mengemukakan tujuan dari SPIP adalah memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah negara, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset, dan ketaatan terhadap peraturan perundang undangan Komponen yang terdapat dalam SPIP mengikuti standar Pengendalian Internal yang telah ditetapkan *The Commitee of Sponsoring Organization* (COSO).

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang siap dikembangkan dengan tujuan mencapai tujuan organisasi, dengan ini Sumber Daya Manusia adalah unsur penting yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi. Kompetensi yang merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan dalam menjalankan sebuah peran. Kompetensi sumber daya manusia yang mengarah pada kemampuan yang dimiliki masing-masing individu dalam organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran atau tujuan organisasi.

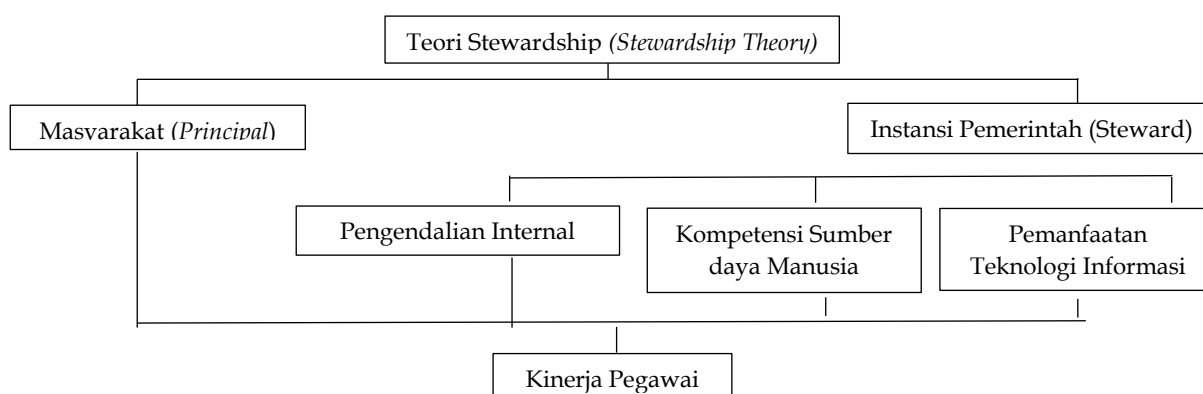
## Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi yang merupakan cakupan dari computer, komunikasi dan informasi, dengan ini teknologi informasi adalah suatu bentuk pengelolaan data informasi berbasis teknologi komputer yang memanfaatkan system dan jaringan komunikasi. PP No.65 Tahun 2010 yang berisi tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah mengungkapkan bahwa penyampaian informasi keuangan daerah dilakukan secara berkala melalui dokumen tertulis maupun media lainnya, dengan ini pemerintah dapat menggunakan teknologi dalam mempermudah pengelolaan data dan memberikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi dan masyarakat.

## Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang berjudul pengaruh pengendalian internal dan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai kecamatan Tambaksari Kota Surabaya (Saputro, 2021). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal dan *good governance* masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kedua, penelitian yang berjudul pengaruh kepuasan kerja, sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintah (Son, 2023). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketiga, penelitian yang berjudul pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (Shintia, 2021). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Keempat, penelitian yang berjudul pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi sumber daya manusia, komunikasi organisasi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pemerintah (Anggraeni, 2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi sumber daya manusia, komunikasi organisasi dan pemanfaatan teknologi informasi masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah. Kelima, penelitian yang berjudul faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pemerintah, faktor-faktor yang dimaksud dalam judul tersebut adalah penyusunan anggaran, pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi (Doe, 2021). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah.

## Rerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
Rerangka Konseptual

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai**

Pengendalian internal yang merupakan cara dalam mengarahkan atau mengawasi suatu program atau tugas operasional berjalan dengan berdasarkan visi dan misi dalam instansi pemerintahan, dimana pengendalian internal ini proses integral dalam melaksanakan kegiatan atau tindakan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan atau pegawai agar tercapainya tujuan pemerintah. Adanya pengendalian internal yang baik dalam instansi pemerintah dapat menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula dan dapat memberikan keyakinan kepada masyarakat terkait dengan bagaimana kegiatan yang telah dilakukan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan secara efisien dapat memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2021) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H<sub>1</sub>: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi sumber daya manusia adalah salah satu diantara banyak faktor dalam instansi pemerintah yang memengaruhi kinerja setiap pegawai, dimana setiap pegawai diharuskan untuk memiliki pengetahuan yang baik, keterampilan khusus serta sikap yang baik dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Kompetensi berkaitan erat dengan kemampuan masing-masing individu dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Semakin tinggi tingkat pencapaian pegawai menentukan keunggulan dari pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan suatu instansi pemerintah. Hasil penelitian dari Doe (2021) menyatakan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H<sub>2</sub>: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam era globalisasi pemerintah akan menggunakan teknologi informasi terkini dalam memudahkan keseluruhan pekerjaan organisasi pemerintah secara cepat, efektif dan efisien agar dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja.. Digunakannya teknologi informasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam berdaya saing dengan dunia luar sebagai bentuk dari meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan dilakukannya pemanfaatan teknologi informasi dengan tepat serta didukung dengan keahlian pegawai dengan ini dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintah ataupun kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Shintia (2021) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H<sub>3</sub>: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Dari Populasi (Objek Penelitian)**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang bersifat sistematis dan menghasilkan angka angka serta dianalisis secara statistik untuk memperoleh kecenderungan, dan prediksi hubungan antar variabel sehingga dapat ditampilkan dalam data-data statistik. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Surabaya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Sekaran (2006), metode *purposive sampling* dapat digunakan sebagai informasi yang dapat diambil berasal dari suatu populasi yang telah dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Kriteria sampel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surabaya (2) Pegawai yang sehari-hari menggunakan teknologi informasi saat bekerja. (3) Pegawai yang bekerja minimal 1 tahun pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surabaya (4) Pegawai dengan Pendidikan terakhir D3, sehingga sampel yang didapat sebanyak 47 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah jenis data primer. Data primer tersebut diperoleh melalui metode *survey*. Metode *survey* dalam penelitian ini metode dilakukan dengan membagikan kuesioner berisi daftar pertanyaan terstruktur kepada responden. Peneliti ini menggunakan skala likert dalam pengukuran indikator variabel independen dan dependen.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Pengendalian Internal**

PP No. 60 Tahun 2008 menyatakan bahwa system pengendalian internal adalah proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Terdapat 5 (lima) indikator dalam mengukur pengendalian internal sebagai berikut: (a) Lingkungan pengendalian, (b) Penilaian risiko, (c) Kegiatan pengendalian, (d) Informasi dan komunikasi, (e) Pemantauan.

#### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi sumber daya manusia adalah cerminan dari kemampuan atau keahlian yang dimiliki individu dalam menjalankan tugas atau peran dalam suatu instansi pemerintahan. Terdapat 3 (Tiga) indikator dalam mengukur kompetensi sumber daya manusia menurut Sudirianti, 2015 (dalam Loka, 2020) sebagai berikut: (a) Pengetahuan (*Knowledge*), (b) Keterampilan (*Skill*), (c) Sikap (*Attitude*)

#### **Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Pemanfaatan teknologi informasi adalah teknologi informasi yang diharapkan pengguna sistem informasi ini menjalankan tugas dengan memanfaatkan teknologi informasi terkini dalam mempermudah dan mempercepat pekerjaan yang di bebaskan dan untuk mengurangi adanya kesalahan. Terdapat 2 (Dua) Indikator untuk mengukur pemanfaatan teknologi informasi menurut Triyanto, 2017 (dalam Anggreini, 2020) sebagai berikut: (a) Penggunaan Komputer, (b) Jaringan Internet

#### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah bentuk pencapaian atau hasil kerja yang dicapai pegawai dalam instansi pemerintah baik dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas yang dicapai terkait dengan tugas atau peran yang diberikan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang ditetapkan. Terdapat 4 (empat) indikator dalam mengukur Kinerja Pegawai menurut Sari, 2016 (dalam Doe, 2021) sebagai berikut: (a) Ketepatan waktu, (b) Kemampuan kerja, (c) Kualitas kerja, (d) Keakuratan kerja

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Statistik Deskriptif**

Menurut Ghोजali (2016:19), Statistik deskriptif adalah pengujian data yang menyampaikan deskripsi atau Gambaran yang dapat dilihat dari standar deviasi, varian, nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum, dan lain lain. Statistik deskriptif juga dapat memberikan informasi terkait dengan adanya karakteristik variabel penelitian dan daftar demografi responden. Tujuan dilakukannya pengujian tersebut agar mempermudah terbentuknya suatu pemahaman tentang variabel-variabel dan gambaran keseluruhan sampel dalam penelitian tersebut.

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah alat yang memiliki suatu kemampuan untuk mengukur indikator-indikator dalam objek pengukuran. Sugyono (2018), mengungkapkan bahwa uji validitas digunakan agar dapat menunjukkan kevalidan terhadap isi dari suatu instrumen yang memiliki tujuan untuk dapat mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Mengetahui tingkat validitas suatu kuesioner perlu dilakukan korelasi antar skor suatu butir pertanyaan dengan suatu total variabel jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan memiliki nilai positif maka indikator tersebut dinyatakan valid, dalam hal ini jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $=0,05$  menunjukkan bahwa butir atau variabel tersebut valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah Teknik analisis data yang digunakan dalam rangka mengetahui sejauh mana hasil yang diperoleh dari reponden kuat untuk dipercaya. Uji reliabilitas ini tertuju pada analisis informasi terkait konsistensi dan kestabilan jawaban yang diberi responden. Jika jawaban yang diberikan responden konsisten dan stabil setiap waktu maka jawaban tersebut dikatakan reliabel. Ghोजali (2016) menyatakan bahwa uji reliabilitas menggunakan cronach Alpha  $> 0,60$  (Lebih dari 0,60) maka instrumen tersebut reliabel.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Ghोजali (2016), menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas data adalah untuk menguji apakah ada atau tidaknya variabel pengganggu yang memiliki suatu distribusi normal pada model regresi. Dalam hal ini suatu model regresi dikatakan baik jika model regresi tersebut dapat berdistribusi normal atau mendekati normal. Terdapat 2 alat uji normalitas data yang digunakan yakni yang pertama *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (KS), Dimana jika nilai dari signifikansi  $>0,05$  (Lebih dari 0.05) atau  $=0,05$ (sama dengan 0,05) maka data tersebut telah terdistribusi normal. Kedua adalah pendekatan grafis atau *probability plot*, dimana jika titik-titik (data) menyebar atau berada disekitar garis normal atau sumbu diagonal maka dikatakan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas.

##### **Uji Multikolinearitas**

Ghोजali (2016), mengungkapkan bahwa dilakukannya uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Dimana suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak adanya korelasi antar variabel independen. atau dinyatakan tidak ada multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dianalisis untuk mengetahui model regresi terjadi atau tidak menggunakan nilai *tolerance* dan nilai VIF. Dimana jika nilai *tolerance*  $>0,1$  (Lebih dari 0,1) dan nilai VIF  $<10$  (Kurang dari 10) maka dinyatakan bahwa data tersebut tidak terjadi

multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* <0,1 (Kurang dari 0,1) dan nilai VIF >10 (Lebih dari 10) maka dinyatakan bahwa data tersebut terjadi gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Dimana heteroskedastisitas merujuk pada adanya varian variabel pada model yang tidak sama, dengan ini untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini melalui 2 metode yaitu grafik plot atau *chart scatter plot* dan uji glejser. Pertama grafik plot atau *chart scatter plot* menunjukkan titik-titik (data) menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika titik-titik (data) membentuk pola tertentu seperti bergelombang atau menyempit maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas. Kedua Uji Glejser, dalam uji glejser menunjukan pada variabel independen jika nilai sisa (*absolute residual*) dengan signifikansi >0,05 (Lebih dari 0,05) atau tingkat kepercayaan diatas 5% maka dapat disimpulkan bebas dari heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai pemerintah sebagai variabel dependen, sehingga model regresi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:  $KP = \alpha + \beta_1PI + \beta_2KSDM + \beta_3PTI + e$

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa dilakukannya uji koefisien determinasi tersebut dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam hal ini nilai dari koefisien determinasi adalah kisaran 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Untuk menentukan koefisien determinasi tersebut, jika nilai  $R^2$  menunjukkan nilai yang kecil atau 0 (nol) atau bahkan mendekati 0 (nol) dengan ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan atau menerangkan variabel dependen mengalami keterbatasan, Sebaliknya jika nilai  $R^2$  menunjukkan nilai 1 (satu) atau mendekati 1 (satu) maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan atau menerangkan dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen.

### Uji F

Uji F adalah pengujian yang digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5% (Ghozali, 2016). Dalam menentukan uji f terdapat beberapa ketentuan yang digunakan, jika nilai signifikansinya < 0,05 dinyatakan bahwa model regresi berganda yang digunakan dinyatakan layak dan dapat digunakan pada analisis berikutnya. Sedangkan jika nilai Signifikansinya > 0,05 dinyatakan bahwa model regresi berganda yang digunakan dinyatakan tidak layak digunakan.

### Uji Hipotesis (uji t)

Uji F adalah pengujian yang digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5% (Ghozali, 2016). Dalam menentukan uji f terdapat beberapa ketentuan yang digunakan, jika nilai signifikansinya < 0,05 dinyatakan bahwa model regresi berganda yang digunakan dinyatakan layak dan dapat digunakan pada analisis berikutnya. Sedangkan jika nilai Signifikansinya >

0,05 dinyatakan bahwa model regresi berganda yang digunakan dinyatakan tidak layak digunakan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Penelitian

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surabaya merupakan sebuah lembaga yang mempunyai tanggung jawab dalam mengelola keuangan dan aset daerah di Surabaya. BPKAD Surabaya yang merupakan wujud dari peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penerapan teknologi informasi dalam pengelolaan keuangan dan aset serta peningkatan transparansi dan akuntabilitas. BPKAD Surabaya berfokus pada optimalisasi pemanfaatan aset daerah, pengendalian pengeluaran, dan peningkatan kualitas laporan keuangan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja keuangan daerah serta menunjang pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat kota Surabaya.

### Deskripsi Karakteristik Penelitian

Penelitian tersebut dilakukan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Penelitian dilakukan dengan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner berupa tautan kuesioner kepada responden, responden dapat mengakses tautan secara *online*. Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Penelitian tersebut berlangsung sejak tanggal 23 Desember 2024 sampai dengan 06 Januari 2025. Kuesioner yang berhasil disebarkan kepada pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Surabaya sebanyak 47 kuesioner. Gambaran responden diuraikan berdasarkan jenis kelamin, Pendidikan terakhir, lama berkerja, dan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

	Profil	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	53.2
	Perempuan	22	46.8
Pendidikan	D3	7	14.9
	S1	37	78.7
	S2	3	6.4
Lama Bekerja	1-5 Tahun	19	40.4
	6-10 Tahun	16	34.0
	11-15 Tahun	6	12.8
	16-20 Tahun	4	8.5
	>20 Tahun	2	4.3
Usia	20-30 Tahun	17	36.2
	31-40 Tahun	20	42.6
	41-50 Tahun	8	17.0
	>50 Tahun	2	4.3

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari tabel 1, menunjukkan responden terbanyak dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 53,2%. Pendidikan responden terbanyak adalah S1 sebesar 78,7%, lama bekerja responden terbanyak adalah kisaran 1-5 tahun sebanyak 40,4%, dan usia responden terbanyak adalah kisaran 31-40 tahun sebesar 42,6%.

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mempermudah terbentuknya suatu pemahaman tentang variabel pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan kinerja pegawai serta memberikan gambaran keseluruhan sampel dalam penelitian tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini berisi

pernyataan-pernyataan dengan skala likert untuk mengukur jawaban dari responden. Pernyataan-pernyataan terdiri atas: 5 pernyataan mewakili variabel Pengendalian Internal, 6 pernyataan mewakili variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, 4 pernyataan mewakili variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan 4 pernyataan mewakili variabel Kinerja Pegawai. Berikut ini hasil dari penyebaran kuesioner memperoleh data pengujian statistik deskriptif sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Internal	47	19	25	22.15	<b>1.681</b>
Kompetensi Sumber Daya Manusia	47	23	30	26.70	<b>1.899</b>
Pemanfaatan Teknologi Informasi	47	15	20	17.72	<b>1.919</b>
Kinerja Pegawai	47	15	20	17.74	<b>1.390</b>
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan: (1) Variabel Pengendalian Internal (PI) mempunyai jumlah pengamatan (N) sebanyak 47 dengan nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum sebesar 20, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 21,58 dan nilai standar deviasi sebesar 1,681. Dari hasil pengujian tersebut nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) dan dapat diambil kesimpulan bahwa sampel tersebut dikatakan baik atau normal dan bebas dari bias. (2) Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM) mempunyai jumlah pengamatan (N) sebanyak 47 dengan nilai minimum sebesar 23, nilai maksimum sebesar 30, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 26,70 dan nilai standar deviasi sebesar 1,899. Dari hasil pengujian tersebut nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) dapat diambil kesimpulan bahwa sampel tersebut dikatakan baik atau normal dan bebas dari bias. (3) Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI) mempunyai jumlah pengamatan (N) sebanyak 47 dengan nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 20, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 17,72 dan nilai standar deviasi sebesar 1,919. Dari hasil pengujian tersebut nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) dapat diambil kesimpulan bahwa sampel tersebut dikatakan baik atau normal dan bebas dari bias. (4) Variabel Kinerja Pegawai (KP) mempunyai jumlah pengamatan (N) sebanyak 47 dengan nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 20, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 17,74 dan nilai standar deviasi sebesar 1,390. Dari hasil pengujian tersebut nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) dapat diambil kesimpulan bahwa sampel tersebut dikatakan baik atau normal dan bebas dari bias.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas digunakan agar dapat menunjukkan kevalidan terhadap isi dari suatu instrumen yang memiliki tujuan untuk dapat mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen maka dilihat dari apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel disimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan sampel sebanyak 47 responden, dengan ini  $r$  tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,2876 (*degree of freedom* (df)= 47-2) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil data yang diperoleh dari responden tersebut dapat dipercaya dan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen atau pertanyaan yang berikan peneliti. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach alpha*  $>0,06$  maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas data dari variabel independen dan dependen dalam penelitian tersebut sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan	Cronbach's Alpha
Pengendalian Internal (PI)	PI1	0,666	0,2876	Valid	0,667
	PI2	0,795	0,2876	Valid	
	PI3	0,395	0,2876	Valid	
	PI4	0,648	0,2876	Valid	
	PI5	0,752	0,2876	Valid	
Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM)	KSDM1	0,557	0,2876	Valid	0,686
	KSDM2	0,718	0,2876	Valid	
	KSDM3	0,562	0,2876	Valid	
	KSDM 4	0,626	0,2876	Valid	
	KSDM5	0,589	0,2876	Valid	
	KSDM6	0,712	0,2876	Valid	
Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI)	PTI1	0,965	0,2876	Valid	0,957
	PTI2	0,882	0,2876	Valid	
	PTI3	0,955	0,2876	Valid	
	PTI4	0,965	0,2876	Valid	
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,689	0,2876	Valid	0,630
	KP2	0,760	0,2876	Valid	
	KP3	0,631	0,2876	Valid	
	KP4	0,672	0,2876	Valid	

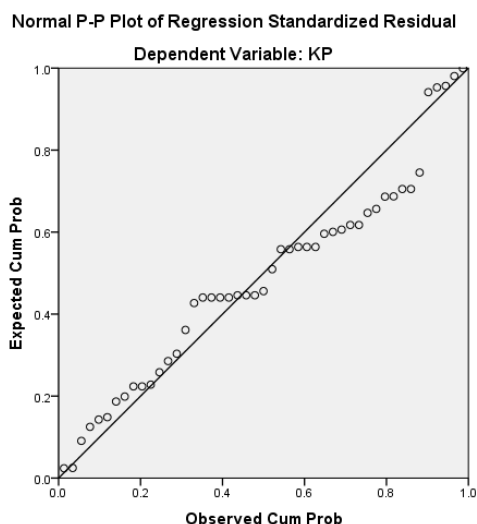
Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3. Dapat dilihat nilai r hitung dari variabel pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai lebih besar dari r tabel dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen yang digunakan dikatakan valid. Sedangkan nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel >0,6 maka dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen atau pertanyaan yang digunakan dalam penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel pengganggu yang memiliki suatu distribusi normal dalam model regresi. Analisis *probability plot* dikatakan berdistribusi normal jika titik-titik (data) menyebar atau berada disekitar garis normal atau sumbu diagonal maka dikatakan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas menggunakan grafik *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan gambar 2, dilihat titik-titik (data) menyebar atau berada disekitar garis normal atau sumbu diagonal, maka dapat dikatakan bahwa regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Pengujian tersebut dilihat melalui nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi atau bebas dari multikolinearitas jika nilai *tolerance* >0,3 (Lebih dari 0,3) dan nilai VIF <10 (Kurang dari 10) maka dinyatakan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengendalian Internal	.479	2.086
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.571	1.750
Pemanfaatan Teknologi Informasi	.738	1.355

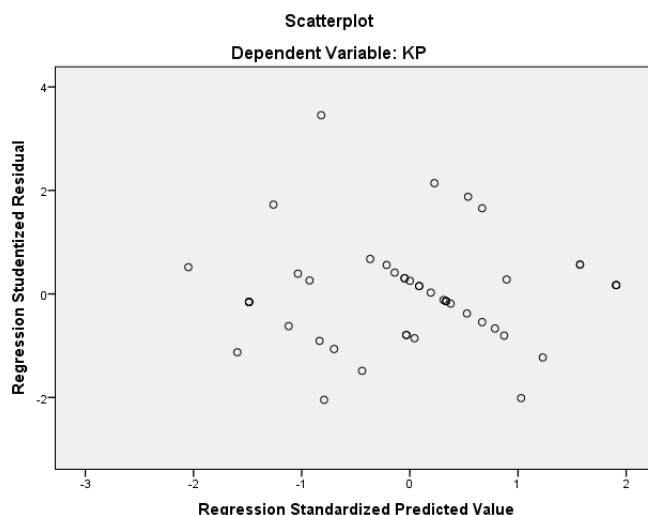
a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas sebagaimana tabel 4 menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi nilai *tolerance* dari masing-masing variabel >0,3 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel <10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinearitas atau tidak adanya korelasi antar variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi tersebut terdapat ketidaksamaan varian antara suatu pengamatan ke pengamatan lain. Analisis grafis atau *chart scatter plot* dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika titik-titik (data) menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *chart scatter plot* sebagaimana gambar 3 berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Sumber: Data Primer yang diolah, 2025**

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan titik-titik menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

**Analisis Regeresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Data yang dikumpulkan melalui jawaban responden yaitu pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dari penyebaran kuesioner. Hasil penyebaran kuesioner menghasilkan data analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regeresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.334	.542		.617	<b>.541</b>
PI	.455	.152	.427	2.991	<b>.005</b>
KSDM	.370	.148	.327	2.498	<b>.016</b>
PTI	.100	.086	.134	1.165	<b>.251</b>

**a. Dependent Variable: KP**

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5, maka diperoleh persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1PI + \beta_2KSDM + \beta_3PTI + e$$

$$KP = 0,334 + 0,455PI + 0,37KSDM + 0,1PTI$$

Berdasarkan hasil persamaan analisis regresi linear berganda diatas , makan dapat dideskripsikan sebagai berikut: Koefisien regresi pengendalian internal ( $\beta_1PI$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,445 dan nilai signifikansinya 0,005. Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel pengendalian internal terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Dengan ini menunjukkan semakin kuat dampak atau pengaruh pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja

pegawai. Koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia ( $\beta_2$ KSDM) menunjukkan nilai sebesar 0,370 dan nilai signifikansinya 0,016. Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Dengan ini menunjukkan semakin kuat dampak atau pengaruh kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi pemanfaatan teknologi informasi ( $\beta_3$ PTI) menunjukkan nilai sebesar 0,100 dan nilai signifikansinya 0,251. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak adanya pengaruh dari variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam hal ini uji koefisien determinasi dilihat dari nilai  $R^2$  menunjukkan nilai kisaran 0 sampai dengan 1. Jika nilai  $R^2$  menunjukkan nilai 1 atau mendekati 1 dapat disimpulkan bahwa variabel independen mampu dalam menjelaskan atau menerangkan dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi menggunakan model summary dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 6**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.550	.24028

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,579 atau 57,9%, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi mampu menjelaskan atau menerangkan dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya sebesar 57,9% sedangkan sisanya 42,1% dapat dijelaskan atas pengaruh dari variabel lain atau variabel yang tidak disertakan dalam model.

### Uji F

Uji F dilakukan sebagai tujuan untuk menguji apakah model regresi layak digunakan. Analisis uji f dapat dilihat melalui nilai signifikasinya  $< 0,05$  menunjukkan model regresi berganda yang digunakan dinyatakan layak dan dapat digunakan pada analisis berikutnya, Hasil uji f menggunakan tabel anova dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.419	3	1.140	19.740	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.483	43	.058		
	<b>Total</b>	<b>5.902</b>	<b>46</b>			

Sumber: Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 nilai signifikasinya  $< 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan dapat digunakan pada analisis berikutnya

### Uji Hipotesis (uji t)

Uji t atau uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau variabel independen secara individual menerangkan

variasi variabel dependen. Untuk menentukan uji t tersebut terdapat beberapa ketentuan jika nilai  $t_{hitung} > 0,05$  dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.334	.542		.617	.541
PI	.455	.152	.427	2.991	.005
KSDM	.370	.148	.327	2.498	.016
PTI	.100	.086	.134	1.165	.251

Sumber: Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan pembahasan sebagai berikut: Pengendalian Internal (PI) menunjukkan nilai signifikansi variabel pengendalian internal sebesar 0,005 atau  $< 0,05$  dan nilai B sebesar 0,455 atau bernilai positif, dengan ini bahwa  $H_1$  diterima artinya pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM) menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,016 atau  $< 0,05$  dan nilai B sebesar 0,370 atau bernilai positif, dengan ini bahwa  $H_1$  diterima artinya kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI) menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,251 atau  $> 0,05$  dan nilai B sebesar 0,1 atau bernilai positif, dengan ini bahwa  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya sehingga hipotesis pertama diterima ( $H_1$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengendalian internal yang diterapkan dalam instansi tersebut dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan pencapaian atau kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Dalam hal ini berkaitan dengan teori stewardship yang menjelaskan hubungan antara *principal* dan *steward*, pengendalian internal yang menjadi salah satu tolak ukur pencapaian tujuan organisasi menjalankan perannya dalam menerapkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan melakukan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), penilaian risiko, pemisahan tugas serta melakukan evaluasi terhadap kinerja yang dapat mendukung tercapainya kinerja pegawai yang baik sebagai bentuk dari pencapaian tujuan instansi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai *steward*. Pengendalian internal yang diterapkan dengan baik dapat menciptakan atau menghasilkan keakuratan dan kehandalan laporan keuangan serta efektivitas dan efisiensi operasional. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Son (2023) dan Saputro (2021) menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya sehingga hipotesis kedua diterima ( $H_2$ ). Hal ini menunjukkan

bahwa dengan adanya kompetensi sumber daya manusia yang diterapkan dalam instansi tersebut dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan pencapaian tujuan atau kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Dalam hal ini sumber daya manusia yang merupakan unsur penting yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi, kompetensi sumber daya manusia yang menjadi karakteristik dasar yang dimiliki individu dalam menjalankan kriteria yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah peran. Berkaitan dengan teori stewardship yang menghubungkan instansi tersebut sebagai *steward* mengelola sumber daya dalam instansi untuk mendukung tercapainya tujuan instansi memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat sebagai *principal*. Dengan ini semakin tinggi tingkat kebutuhan masyarakat maka semakin tinggi pula sumber daya manusia yang berkualitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugasnya dan mampu mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada masyarakat. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2020) dan Loka (2021) menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah kota Surabaya.

### **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya sehingga hipotesis kedua ditolak ( $H_0$ ). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pemanfaatan teknologi informasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai sudah memiliki kemampuan yang optimal dan terbiasa dengan teknologi informasi sehingga dapat menggunakannya secara efektif. Pemanfaatan teknologi informasi yang sudah menjadi bagian dari pekerjaan sehari-hari sehingga pegawai sudah tidak melihat teknologi informasi menunjukkan perubahan yang signifikan dalam kinerja pegawai, teknologi informasi yang tersedia bukan lagi sebuah faktor yang memengaruhi kinerja pegawai namun lebih terarah pada sebuah infrastruktur yang esensial untuk menunjang pekerjaan pegawai berjalan dengan baik. Dalam hal ini pemanfaatan teknologi informasi merupakan alat yang memfasilitasi atau sebagai penggerak operasional instansi dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas serta kualitas pekerjaan, adanya perkembangan teknologi yang mengharuskan seorang pegawai menjalankan sebuah pekerjaan menggunakan teknologi informasi yang tersedia. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminah (2021) menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan dan hasil dari penelitian tersebut dengan judul pengaruh pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset (BPKAD) Surabaya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Surabaya. Hal ini menunjukkan dalam mencapai suatu tujuan dalam instansi tersebut perlu adanya sistem pengendalian yang kuat sehingga mendorong instansi dalam mempertanggungjawabkan dan memberikan keyakinan atas hasil yang dicapai kepada masyarakat. (2) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berhubungan erat dengan kemampuan, pengetahuan, serta sikap yang dimiliki masing-masing individu dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dibebankan dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi pemerintah. (3) Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap

kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang optimal dan terbiasa dengan teknologi informasi sehingga dapat menggunakannya secara efektif serta teknologi informasi yang sudah menjadi bagian dari pekerjaan sehari-hari sehingga pegawai sudah tidak melihat teknologi informasi menunjukkan perubahan yang signifikan dalam kinerja pegawai.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dijalankan dengan memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut: (1) Proses penyebaran kuesioner mengalami kendala karena beberapa bidang tidak bisa diminta untuk mengisi kuesioner. (2) Penyebaran kuesioner mengalami keterbatasan pencapaian jumlah sampel karena populasi yang tidak banyak.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan, dengan ini saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut: (1) Peneliti berikutnya disarankan untuk membangun hubungan yang dekat dan baik dengan pihak yang bertanggung jawab terkait dengan penelitian sehingga dapat menjangkau seluruh bidang dengan tetap mempertimbangkan waktu penelitian dan proses penyebaran kuesioner yang cukup. (2) Peneliti berharap dengan membangun hubungan yang lebih dekat dapat menjangkau jumlah sampel yang lebih banyak.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, M. P. 2020. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 9(9).
- Aryati, A. S. 2017. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Kinerja Pegawai (Studi pada BAPPEDA Kabupaten Malang). *Prosiding Seminar Nasional AIMI. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang*.
- Chaniago, D. R.. 2019. Pengaruh Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 8(3).
- Doe, F. A. 2021. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(12).
- Donaldson, L. dan J. H. Davis. 1991. Stewardship Theory Or Agency Theory: CEO Governance And Shareholder Returns. *Australian Journal Of Management*.
- Firmansyah, A. D. 2020. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(1):51-59.
- Ghozali, I. 2016. *Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi 8)*, cet. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Palahudin, Ismartajaya. dan J. D. Wetik. 2021. Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1):26-33.
- Pasoloran, O. 2001. Teori Stewardship Tinjauan Konsep dan Implikasinya pada Akuntansi Sektor Publik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 3(2):418-432.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008. *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2010. *Sistem Informasi Keuangan Daerah.. Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 5155*.

- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014. *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. 21 April 2014. Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal.
- Saputro, G. 2021. Pengaruh Pengendalian Internal dan Prinsip-Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(9).
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian. Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shintia, I. R. dan A. Riduwan,. 2021. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(3).
- Son, M. J. dan N. Handayani. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja, Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 13(2).
- Sudjana, N. 2009. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah* . Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&G*. Bandung. : Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.