

The Influence of Internal Control, Utilization of Information Technology, and Organizational Commitment on Employee Performance (Case Study at the Regional Development Planning Agency of Jambi Province)

Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi)

Oleh:

Raffly Nataldo Banjarnahor¹⁾, Fitrini Mansur²⁾, Riski Hernando³⁾

¹⁾Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Email : banjarnahor175@gmail.com ^{1*)}, fitrinimansur@unja.ac.id ²⁾, riskihernando@unja.ac.id ³⁾

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk: 25 Juni 2025

Artikel Diterima: 28 Juli 2025

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the influence of internal control, utilization of information technology, and organizational commitment on employee performance. The population in this study consisted of all 116 employees of the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Jambi Province. A total of 90 respondents participated in this study. Data collection was carried out using questionnaires. The data analysis technique employed in this research was a quantitative approach, utilizing statistical analysis with Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing was performed using SmartPLS (Partial Least Square) software. The results of this study indicate that Internal Control has a significant effect on Employee Performance. The Utilization of Information Technology has a significant effect on Employee Performance. Organizational Commitment does not have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Internal Control, Utilization of Information Technology, Organizational Commitment, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi yang berjumlah 116 orang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 90 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji *Outer Model*, *Inner Model*, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software *SmartPLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan lingkungan di era VUCA (volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity) mendorong instansi pemerintah untuk terus beradaptasi secara fleksibel dan inovatif. Dalam Rakornas Kepegawaian 2023, Kepala BKN menegaskan pentingnya membangun birokrasi yang dinamis melalui pembaruan struktur organisasi, proses kerja, serta pengelolaan sumber daya manusia guna menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Salah satu hambatan utama dalam birokrasi saat ini adalah masih bertahannya sistem organisasi klasik ala Max Weber yang dianggap kurang relevan dalam menghadapi perubahan zaman.

Dalam hal ini, kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam mengukur keberhasilan reformasi birokrasi. Kinerja, sebagaimana diungkapkan (Sugiyono & Rahajeng, 2022), merupakan hasil kerja individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai, termasuk melalui penguatan pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, dan penguatan komitmen organisasi dapat menjadi aspek krusial dalam upaya menciptakan birokrasi yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan publik.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2023, Bappeda mencatat peningkatan capaian kinerja pada beberapa sasaran strategis dibandingkan tahun sebelumnya, namun juga menghadapi hambatan signifikan, seperti ketidaksinkronan dokumen perencanaan, lemahnya pengendalian pelaksanaan program, dan minimnya dukungan terhadap prioritas pembangunan daerah (Bappeda Provinsi Jambi, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal dan memerlukan penelaahan dari aspek-aspek strategis internal organisasi.

Tiga aspek yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, dan komitmen organisasi. Pengendalian internal dianggap penting dalam menjaga efisiensi dan efektivitas organisasi (Iqbal dkk., 2023), meskipun terdapat studi yang menyatakan sebaliknya (Santoso dkk., 2024). Teknologi informasi memainkan peran penting dalam mendukung tata

kelola pemerintahan berbasis elektronik, sebagaimana diamanatkan dalam Permendagri No. 77 Tahun 2020, namun hasil penelitian sebelumnya terhadap pengaruhnya terhadap kinerja masih menunjukkan inkonsistensi (Afif & Andayani, 2021) dan (Nengsy & Karlina, 2020). Sementara itu, komitmen organisasi berkaitan erat dengan loyalitas, keterlibatan, dan motivasi pegawai, dan sebagian besar penelitian menyatakan adanya pengaruh terhadap kinerja (Rahayu & Dahlia, 2023) (Astuti, 2022), meskipun hasil berbeda ditemukan oleh (Tata Utama dkk., 2022).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam perencanaan pembangunan. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui sistem pengendalian internal yang efektif untuk memastikan proses berjalan sesuai prosedur dan meminimalisir risiko penyimpangan (Rahmawati & Handayani, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena menciptakan akuntabilitas dan kejelasan prosedur kerja (Sari & Wulandari, 2018).

Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi menjadi kebutuhan mendesak di era digital untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi pengelolaan data, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik (Laudon & Laudon, 2020; Prasetyo & Wahyudi, 2021). Penelitian terbaru juga mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sektor publik (Ramadhan & Wibowo, 2019).

Di sisi lain, komitmen organisasi sering disebut sebagai faktor penting yang mampu mempengaruhi motivasi, loyalitas, dan dedikasi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi (Meyer & Allen, 2016). Beberapa penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja (Sutanto & Kurniawan, 2016), namun terdapat temuan yang berbeda di mana komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya di birokrasi yang cenderung hierarkis dan rigid (Putri & Lestari, 2019). Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menimbulkan kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih mendalam.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Jambi. Studi ini mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tamburaka dkk., 2023) dengan pendekatan objek yang berbeda serta menambahkan variabel pemanfaatan teknologi informasi sebagai bentuk kontribusi dalam menanggapi gap penelitian yang ada. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada konteks Organisasi Perangkat Daerah (OPD), khususnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jambi, yang jarang menjadi fokus penelitian sebelumnya. Penelitian ini menekankan peran strategis teknologi informasi bukan hanya sebagai alat pendukung administrasi, tetapi juga sebagai faktor peningkat kinerja dalam proses perencanaan pembangunan daerah. Selain itu, penggunaan metode analisis Partial Least Square (PLS) melalui SmartPLS menjadi pendekatan yang relatif baru dalam mengkaji hubungan variabel laten di sektor birokrasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi?
2. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Jambi?

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Teori Legitimasi

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Legitimasi yang dikemukakan oleh (Dowling & Pfeffer, 1975), yang menjelaskan bahwa keberlangsungan suatu organisasi sangat bergantung pada keselarasan antara aktivitas organisasi dengan nilai-nilai sosial yang dianut

masyarakat. Organisasi perlu merancang dan melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien untuk mempertahankan legitimasi di mata publik. Apabila aktivitas organisasi tidak mencerminkan nilai sosial tersebut, maka legitimasi dan kepercayaan publik akan menurun. Dalam konteks sektor publik, seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jambi, legitimasi diperoleh melalui akuntabilitas kinerja yang dilaporkan secara terbuka kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai apakah instansi tersebut telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik demi mempertahankan kepercayaan publik.

2.2 Pengendalian Internal

COSO (*Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) menyatakan bahwa pengendalian internal adalah rangkaian aktivitas yang mencakup semua tahapan dalam organisasi. Pengendalian internal memiliki lima komponen yaitu *control environment, risk assessment, control activities, information and communication, dan monitoring*. Melalui lima komponen tersebut, para pengambil kebijakan memiliki suatu pertimbangan untuk pengambilan keputusan karena tersedianya informasi mengenai kinerja pegawai sehingga pengendalian internal merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.3 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Williams & Sawyer (2010) berpendapat bahwa teknologi informasi merupakan penggabungan teknik komputerisasi dan cara berkomunikasi untuk data, suara, dan video. Dalam proses pelaksanaan kegiatan operasional, teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting karena dapat mendukung organisasi dalam melaksanakan aktivitas pada organisasi tersebut. Indikator pada pemanfaatan teknologi informasi (Sugiyanto, 2005) yaitu *hardware, software, jaringan dan komunikasi, database, dan personalia teknologi informasi*.

2.4 Komitmen Organisasi

Armstrong & Taylor (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mengacu kepada keterikatan dan kesetiaan. Hal ini berhubungan dengan perasaan masing-masing individu terhadap organisasinya. Komitmen organisasi sangat penting bagi suatu organisasi untuk

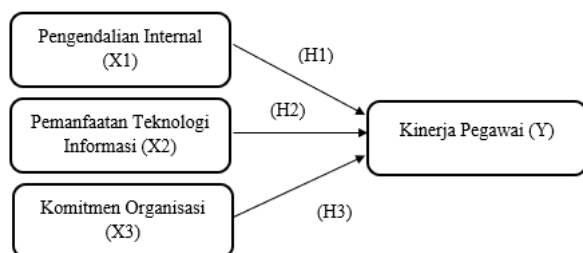
mengetahui bagaimana keberpihakan seorang pegawai, dan keinginan pegawai untuk bertahan terhadap masa yang akan datang terhadap organisasi. Keterikatan emosional dan nilai kepercayaan terhadap organisasinya merupakan hal utama dalam komitmen organisasi. Komponen-komponen organisasi menurut Robbins & Judge (2024) terdiri atas tiga komponen antara lain: Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan Komitmen normatif (*normative commitment*)

2.5 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan upaya yang dilakukan individu atau tim dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mendukung keberlanjutan dan efektivitas operasional (Kasmir, 2018). Rahadi (2010) mengemukakan enam indikator kinerja pegawai, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan supervisi, serta pengaruh hubungan interpersonal, yang kesemuanya mencerminkan sejauh mana pegawai bekerja secara efisien, mandiri, dan mampu berkolaborasi demi pencapaian tujuan organisasi.

2.6 Model Penelitian

Model penelitian berfungsi untuk menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Tujuan utama model ini adalah untuk memberikan kerangka pemikiran yang mempermudah pemahaman mengenai topik yang dibahas.



Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2025

Gambar 1. Model Penelitian

2.7 Hipotesis

Bersumber dari uraian diatas, pada pengkajian ini menggunakan hipotesis yaitu:

1. H1 = Pengendalian Internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. H2 = Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. H3 = Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Penentuan sampel berjumlah 116 orang yang merupakan total seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, Pengendalian Internal (X1), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) sebagai variabel independen. Berikut tabel 1 menyajikan pengukuran variabel penelitian ini

Tabel 1. Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Pengendalian Internal (X1)	control environment, risk assesment, control activities, information and communication, and monitoring
2	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	perangkat keras (<i>hardware</i>), perangkat lunak (<i>software</i>), jaringan dan komunikasi, basis data (<i>database</i>), personalia teknologi informasi.
3	Komitmen Organisasi (X3)	komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif
4	Kinerja Pegawai (Y)	kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan supervisi, dan pengaruh hubungan personal.

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diterapkan pada penelitian ini yakni data utama yang didapat melalui penggunaan kuesioner yang disebar kepada responden penelitian, yang merupakan pegawai dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi.

3.4 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan metodologi *Partial Least Modeling* (SEM-PLS) melalui *software SmartPLS 4.0* sebagai alat statistik untuk melakukan analisis

3.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel eksogen dan endogen dengan menggunakan analisis jalur (path coefficient). Koefisien jalur dan tingkat signifikansi digunakan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan hasil temuan terhadap hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya. Penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (p-value), di mana hipotesis diterima jika p-value < 0,05 dan ditolak jika p-value > 0,05 sesuai dengan tingkat signifikansi 5% (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan data primer dari kuesioner yang didistribusikan kepada responden penelitian. Penelitian dilakukan terhadap seluruh pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Pendistribusian kuesioner pada penelitian ini dilakukan secara langsung ke tempat penelitian sebanyak 116 kuesioner tetapi kuesioner yang dapat diolah sebanyak 90. Hasil pengumpulan data kuesioner yang berhasil kembali dan memenuhi syarat untuk dapat diolah sebagai berikut:

Tabel 2. Data Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
Kuesioner yang disebar	116	100%
Kuesioner yang kembali	100	86%
Kuesioner yang tidak kembali	16	13%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	10	8%
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	90	77%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

4.2 Evaluasi Model Pengukuran

4.2.1. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa instrumen tersebut sesuai dengan konsep penelitian dalam mengukur variabel yang sedang dianalisis (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Berdasarkan hasil uji *convergent validity* pada tabel 4.9 di atas, menunjukkan terdapat beberapa nilai *outer loadings* yang memiliki nilai kurang dari 0.7 yang dapat dikatakan tidak valid.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa item indikator tersebut harus dihapus dan dilakukan olah data ulang untuk memastikan keabsahan dan keandalan data yang digunakan.

Konstruk dan Indikator	Loading Factor	Keputusan
Pengendalian Internal		
PI1	0.824	Valid
PI2	0.431	Tidak Valid
PI3	0.798	Valid
PI4	0.765	Valid
PI5	0.705	Valid
PI6	0.694	Tidak Valid
PI7	0.357	Tidak Valid
PI8	0.742	Valid
PI9	0.706	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi		
PTI1	0.812	Valid
PTI2	0.545	Tidak Valid
PTI3	0.833	Valid
PTI4	0.742	Valid
PTI5	0.769	Valid
PTI6	0.654	Tidak Valid
PTI7	0.772	Valid
PTI8	0.755	Valid
PTI9	0.864	Valid
PTI10	0.701	Valid
Komitmen Organisasi		
KO1	0.699	Tidak Valid
KO2	0.826	Valid
KO3	0.803	Valid
KO4	0.762	Valid
KO5	0.679	Tidak Valid
KO6	0.787	Valid
KO7	0.658	Tidak Valid
Kinerja Pegawai		
KP1	0.792	Valid
KP2	0.763	Valid
KP3	0.780	Valid
KP4	0.761	Valid
KP5	0.782	Valid
KP6	0.784	Valid
KP7	0.606	Tidak Valid
KP8	0.787	Valid
KP9	0.466	Tidak Valid
KP10	0.595	Tidak Valid
KP11	0.739	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

4.2 Uji Validitas

Untuk penelitian eksploratori, disarankan agar nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5. Dalam menguji validitas diskriminan, prinsip yang digunakan adalah memastikan bahwa variabel manifest yang berbeda tidak memiliki korelasi yang tinggi. Validitas diskriminan dapat dilihat melalui nilai *cross loading* setiap variabel, yang harus lebih dari 0,70 (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Tabel 4. Uji Validitas Diskriminan

	KO	KP	PI	PTI
KO	0.829			
KP	0.320	0.786		
PI	0.423	0.460	0.766	
PTI	0.158	0.392	0.416	0.820

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Pada Tabel 4 di atas, angka yang tercetak tebal menunjukkan hasil dari akar AVE. Jika dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk, terlihat bahwa nilai akar AVE lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas diskriminan yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi persyaratan.

4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat keandalan suatu konstruksi dan membuktikan ketepatan, konsistensi, dan akurasi instrumen dalam mengukur konstruksi tersebut. Hasil dari uji reliabilitas tersebut

Tabel 5. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
KO	0.849	0.859	0.898	0.687
KP	0.912	0.914	0.928	0.618
PI	0.859	0.868	0.895	0.587
PTI	0.921	0.938	0.935	0.673

Sumber : Data dioalah Peneliti (2025)

Pada Tabel 5, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai lebih dari 0.7, baik pada *composite reliability* maupun *Cronbach's alpha*. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria uji reliabilitas.

4.3 Pengujian Model Struktural

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan antar variabel laten yang didasarkan pada teori substantif. *R-Square* berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, serta untuk menilai apakah pengaruh tersebut bersifat substansial (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS 4 menghasilkan nilai *R-Square* sebagai berikut.

Tabel 6. Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
KP	0.281	0.256

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 6 di atas, maka didapatkan hasil uji *R Square* dengan nilai *R-Square* variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.281 atau 28,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Komitmen Organisasi sebesar 28,1%. Sedangkan sisanya sebesar 71,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini.

4.4 Pengujian Hipotesis

Data yang telah diolah digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah dibuat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai *t-statistic* dan *p-value*. Pengaruh antar variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai *t*-hitung > 1,96 (signifikan 5% dari *t* tabel). Adapun hipotesis

dapat diterima jika nilai *p-value* < 0,05. Pengujian dari hipotesis dapat dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 4, dan nilai-nilai tersebut diperoleh melalui hasil nilai *bootstrapping*.

Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
KO -> KP	0.158	0.176	0.105	1.511	0.131
PI -> KP	0.291	0.294	0.120	2.432	0.015
PTI -> KP	0.246	0.259	0.094	2.606	0.009

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Tabel 7 menampilkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh antar variabel X terhadap Y. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengaruh Komitmen Organisasi ditolak sedangkan untuk variabel Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi diterima.

1. Pengaruh Pengendalian Internal (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien jalur 0.291 yang menunjukkan hubungan positif. Selain itu, nilai *T*-statistik sebesar 2.432, yang lebih besar dari 1.96, serta nilai *P-value* sebesar 0.015, yang lebih kecil dari 0.05, mendukung hipotesis yang diajukan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa hipotesis (H_1) Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.246, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara keduanya. Selain itu, nilai *T* statistik sebesar 2.606 lebih besar dari 1.96, yang menandakan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Nilai *P-value* sebesar 0.009, yang lebih kecil dari 0.05, memperkuat kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil yang positif, dengan koefisien jalur sebesar 0.158 dan nilai *T*-statistik sebesar 1.511 ($1.511 < 1.96$). Hal ini

menandakan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak, karena nilai T-statistik berada di bawah 1.96 dan P value lebih besar dari 0.05 ($0.131 > 0.05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Pengendalian Internal menunjukkan nilai t-statistic sebesar $2.432 > t\text{-tabel } 1,96$ dan P Value $0.015 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai.

Mayoritas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi menyadari pentingnya pengendalian internal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Mereka memahami bahwa pengendalian internal berdampak positif pada keseluruhan fungsi organisasi, membantu pencapaian tujuan, dan mengantisipasi risiko melalui kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, adanya pemantauan rutin dan khusus juga menunjukkan bahwa implementasi pengendalian internal di lingkungan kerja telah berjalan baik dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Asyarini (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan pengendalian yang baik mampu menciptakan suasana kerja kondusif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kesadaran terhadap sistem pengendalian internal berperan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai.

Selaras dengan itu, Rizkiyah & Yaya (2025) juga menegaskan bahwa pengendalian internal bertujuan memastikan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana. Pengendalian yang kuat menghasilkan output berkualitas tinggi dan mencerminkan kinerja optimal.

Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian (Santoso dkk., 2024), yang menyebutkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini disebabkan oleh efektivitas kinerja yang tetap tinggi meskipun sistem pengendalian internal tidak digunakan secara maksimal. Dalam kasus tersebut, karyawan tetap mampu menyusun laporan keuangan yang andal, serta menerapkan prosedur

dan kebijakan dengan baik, bahkan tanpa bergantung sepenuhnya pada sistem pengendalian internal, karena adanya keterbukaan dalam pengambilan keputusan dan penyampaian informasi penting.

4.5.2 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki nilai t-statistic sebesar 2,606, lebih besar dari t-tabel 1,96, dan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan terbukti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks ini, pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi merasakan manfaat nyata dari penggunaan teknologi informasi dalam pelaksanaan tugas. Penggunaan perangkat lunak membantu penyelesaian pekerjaan, sistem penyimpanan data telah terkelola dengan baik dan memudahkan akses informasi, serta aplikasi yang digunakan dinilai mudah dioperasikan. Sebagian besar pegawai juga memiliki kemampuan yang cukup dalam memanfaatkan teknologi tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi telah diimplementasikan secara efektif dan berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil ini konsisten dengan penelitian (Jumryatun dkk., 2025) yang menyatakan bahwa teknologi informasi yang digunakan secara tepat dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan dapat mendorong peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, serta kualitas hasil kerja pegawai, sebagaimana dibuktikan pada studi di Inspektorat Kabupaten Dompu.

Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Toja dkk., 2023) yang menegaskan bahwa peningkatan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi berkorelasi dengan meningkatnya kinerja, khususnya di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Dalam hal ini, tersedianya fasilitas komputer turut menunjang keberhasilan implementasi teknologi informasi di lingkungan instansi pemerintah.

Namun demikian, terdapat perbedaan hasil dalam penelitian (Hamen, 2025), yang

menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Hal ini disebabkan karena para pegawai di instansi tersebut sudah terbiasa dan memiliki keterampilan yang mumpuni dalam menggunakan teknologi, sehingga pemanfaatan teknologi tidak lagi menjadi faktor penentu peningkatan kinerja.

4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t-statistic sebesar 1.511, lebih kecil dari t-tabel 1.96, dengan P Value sebesar 0.131 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, H₀ diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis ketiga (H₃) tidak terbukti. Artinya, komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun sebagian besar pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan menilai tempat kerja mereka sebagai lingkungan kerja yang baik, hal ini belum sepenuhnya tercermin dalam bentuk komitmen yang kuat dan merata. Ketidakesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai organisasi, serta kurangnya dorongan untuk merekomendasikan tempat kerja kepada orang lain, menunjukkan bahwa komitmen afektif belum terbentuk secara menyeluruh. Rendahnya keterikatan emosional inilah yang kemungkinan menjadi alasan mengapa komitmen organisasi tidak berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan temuan Wahyuningsih & Sunarjo (2025), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pekalongan. Salah satu penyebab utamanya adalah mayoritas responden memiliki masa kerja pendek hingga menengah, yang cenderung memiliki tingkat keterikatan organisasi yang lebih rendah dibandingkan pegawai dengan masa kerja lebih panjang.

Penelitian serupa oleh Tumangken dkk. (2020) juga mendukung hasil ini, menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak secara otomatis meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, meskipun tingkat komitmen meningkat, belum tentu disertai peningkatan performa kerja secara

langsung.

Namun, berbeda halnya dengan penelitian Supriyanto dkk. (2024), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Studi mereka pada Puskesmas Baki menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen tinggi memiliki produktivitas lebih baik, loyalitas tinggi, tingkat absensi rendah, serta memberikan layanan yang lebih berkualitas. Implementasi strategi peningkatan komitmen seperti pelatihan rutin, pengembangan karier, penghargaan atas kinerja, dan peningkatan komunikasi internal terbukti efektif dalam mendorong kinerja pegawai.

Oleh karena itu, walaupun hasil utama penelitian ini menunjukkan tidak signifikannya pengaruh komitmen organisasi, penguatan aspek-aspek yang membentuk komitmen tetap penting untuk diperhatikan sebagai bagian dari upaya jangka panjang peningkatan kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi, maka dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengendalian internal yang diterapkan Bappeda Provinsi Jambi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Implementasi yang baik atas sistem pengendalian internal memberikan kejelasan prosedur, mengurangi risiko kesalahan, serta meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknologi informasi yang dimanfaatkan secara optimal, seperti penggunaan software dan sistem penyimpanan data, terbukti mempermudah pelaksanaan tugas dan mendukung efektivitas kerja pegawai Bappeda. Kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas.

Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meski sebagian pegawai merasa bangga terhadap organisasi, komitmen organisasi belum sepenuhnya dirasakan secara merata dan kuat. Rendahnya persepsi terhadap kesesuaian nilai pribadi dan organisasi menjadi faktor yang

menyebabkan komitmen belum berdampak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan. Beberapa keterbatasan ini diharapkan dapat diatasi pada penelitian berikutnya, keterbatasannya antara lain, pertama, variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbatas pada variabel pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, dan komitmen organisasi. Kedua, Proses pengumpulan data melalui kuesioner mengalami kendala karena tidak semua kuesioner yang disebarakan berhasil diisi dan dikembalikan oleh responden. Hal ini terjadi karena waktu penyebaran bertepatan dengan periode padatnya aktivitas di Bappeda Provinsi Jambi, sehingga banyak pegawai yang tidak sempat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner secara optimal. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang relevan dalam penelitian selanjutnya, seperti motivasi kerja atau kepemimpinan, agar hasil penelitian lebih komprehensif. Selain itu, pemilihan waktu penyebaran kuesioner perlu disesuaikan dengan kondisi aktivitas instansi agar partisipasi responden lebih optimal. Penggunaan metode pengisian kuesioner secara daring juga dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan tingkat respons.

Penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi Bappeda Provinsi Jambi yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal melalui evaluasi berkala terhadap kebijakan dan prosedur, memperkuat pemanfaatan teknologi informasi dengan terus memperbarui perangkat lunak dan infrastruktur teknologi, serta membangun budaya organisasi yang kuat dengan menanamkan nilai-nilai organisasi kepada seluruh pegawai melalui program internalisasi nilai, kegiatan penguatan budaya kerja, dan mempererat hubungan antarpegawai agar komitmen organisasi tumbuh secara kolektif.

DAFTAR REFERENSI

Afif, H. W., & Andayani, S. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kompetensi SDM, Pemanfaatan TI dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 311-322.

Taylor, M. A. S. (2014). *Armstrongs handbook of human resource management practice*. Kogan Page Limited.

Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.

Asyraini, S. A. S. (2025). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 8(1), 69-81.

Bappeda Provinsi Jambi. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi Tahun 2023*.

Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational legitimacy: Social values and organizational behavior. *Pacific sociological review*, 18(1), 122-136.

Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0*. Yoga Pratama.

Hamen, N. F. N., & Andajani, A. (2025). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 14(4).

Iqbal, M., Setiawan, D., & Sarah, S. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Paseh). *AKURAT| Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UNIBBA*, 14(02), 13-29.

Adhim, C., & Zakaria, I. (2025). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Lingkungan Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kab. Dompu. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1277-1291.

Kasmir. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Teori dan Praktik* (1 ed.). PT. Raja Grafindo.

Nengsy, H., & Karlina, R. D. (2020). Pengaruh pengendalian internal, good governance dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada skpd di kabupaten indragiri hilir. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(1), 11-23. <https://doi.org/10.32520/jak.v9i1.1115>

- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rizkiyah, N., & Yaya, R. (2025). Peran Moderasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemda. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 11(1), 61-71.
- Robbins, Stephen., & Judge, Timothy. (2024). *Organizational behavior [global edition]*. Pearson Education Limited.
- Santoso, B., Sarwono, A. E., & Saptantinah, D. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan di UMKM Batu Alam Area Sukoharjo). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 2(2), 675-687.
- Sugiyanto, M. (2005). *Pengantar teknologi informasi untuk bisnis* (1 ed.). Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708.
- Supriyanto, E., Istiatin, I., & Mursito, B. (2024). The Influence of Professionalism, Organizational Culture, Internal Control, and Commitment on Employee Performance at Baki Health Center, Sukoharjo Regency. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 4(1), 207-222. <https://doi.org/10.37680/ijief.v4i1.5801>
- Sutama, R. T., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 112-118.
- Tumangken, T. G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 93-99.
- Tamburaka, S., Aswati, W. O., & Permata, I. D. (2023). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Pegawai Pengelola Keuangan Unit Pelaksanaan Teknis Pemasarakatan Kementerian Hukum & HAM Kota Kendari). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(1), 151-165.
- Toja, V. R., Kamaruddin, K., & Bas, A. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tamalanre Kota Makassar. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 201-213. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1894>
- Wahyuningsih, W., & Sunarjo, W. A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(1), 973-979.
- Williams, B. K., Sawyer, S. C., & Hutchinson, S. E. (1995). *Using information technology: A practical introduction to computers and communications*. McGraw-Hill Professional.