

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENDAPATAN KABUPATEN LANGKAT**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SUTIA DEWI  
NPM : 188330054**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/6/23

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN KABUPATEN LANGKAT**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SUTIA DEWI  
NPM : 188330054**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/6/23

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN KABUPATEN LANGKAT**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area



**Oleh:**

**SUTIA DEWI**

**NPM : 188330054**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/6/23

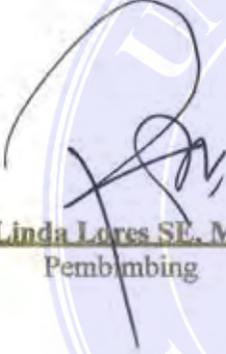
**HALAMAN PENGESAHAN**

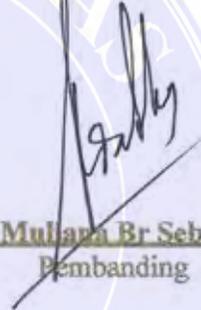
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Total Quality Management Dan Locus OF Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Kabupaten Langkat.  
Nama : Sutia dewi  
Npm : 188330054  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembanding

  
(Linda Lorens SE. M. Si)  
Pembimbing

  
(Dr. Minda Muljana Br Sebayang SE. M.Si)  
Pembanding

Mengetahui,

  
(Ahmad Rafik B.A. (Hons), MMgt, Ph.D. CIMA)  
Dekan

  
(Fauziah Rahman, S.pd) M.Ak)  
Ka.Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus: 13 April 2023

### **HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulis ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya pelanggaran dalam skripsi ini.



Medan, 13 April 2023



**Sutia Dewi**  
**Npm. 188330054**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sutia dewi  
Npm : 188330054  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalty Non eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Total Quality Management Dan Locus OF Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Kabupaten Langkat. Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 13 April 2023

Yang menyatakan,



(Sutia dewi)

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of Accounting Information Systems, Total Quality Management, and Locus of Control on the performance of Langkat Regency Revenue Agency employees. This type of research is associative research with quantitative analysis. The population used is the staff of the Langkat Regency Revenue Agency as many as 112 people. The sampling technique used the Slovin model with purposive sampling technique and the selected sample was 72 samples. Data collection techniques were carried out by observing and distributing questionnaires. The results showed that the Accounting Information System partially had a significant positive effect on employee performance. This means that the presence of an Accounting Information System has a strong influence on improving employee performance. Total Quality Management partially has no significant effect on employee performance. Total Quality Management is weak in encouraging employee performance improvement. Locus of Control partially has a significant positive effect on employee performance, where Locus of Control has a very strong influence on increasing employee performance. Simultaneously, Accounting Information Systems, Total Quality Management, and Locus of Control have a significant positive effect on employee performance. This means that the collaboration of the three independent variables has significant power and is able to encourage increased performance of Langkat Regency Revenue Agency employees.*

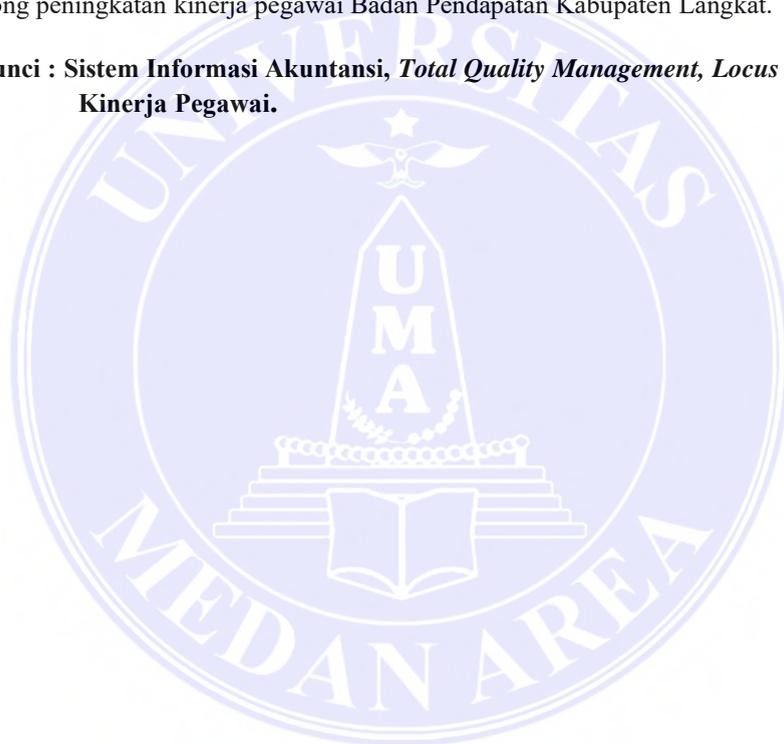
**Keywords:** *Accounting Information System, Total Quality Management, Locus of Control, Employee Performance*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management*, dan *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan analisis kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat sebanyak 112 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan model Slovin dengan teknik purposive sampling dan sampel terpilih sebanyak 72 sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kehadiran Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh kuat pada peningkatan kinerja pegawai. *Total Quality Management* secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Total Quality Management* lemah dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. *Locus of Control* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana *Locus of Control* memiliki pengaruh yang sangat kuat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management*, dan *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kolaborasi ketiga variabel bebas tersebut memiliki kekuatan signifikan dan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat.

**Kata Kunci :** Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management*, *Locus of Control*, Kinerja Pegawai.



## RIWAYAT HIDUP



Nama	Sutia Dewi
NPM	188330054
Tempat Tanggal Lahir	Dsn VII Wonogiri 18 Februari 2000
Nama Orang Tua:	
Ayah	Srianto Susilo
Ibu	Saugi
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP N 2 Stabat
SMA/SMK	SMAS Persiapan Stabat
Riwayat Studi di UMA	Mengikuti Organisasi IMI (Himpunan Mahasiswa Islam)
Pengalaman Pekerjaan	Tidak Ada
No. HP/ WA	085275476580
Email	Sutiadewi401@gmail.com

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Total Quality Management Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Kabupaten Langkat”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Peneliti skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area untuk memperoleh gelar Strata-1 (S1) Sarjana Ekonomi. Peneliti menyadari bahwa peneliti Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.Eng, M.Se selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA(Hons), MMgt, Ph.D. CIMA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
3. Ibu Fauziah Rahman S.Pd, M.Ak Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Medan Area.
4. Ibu Linda Lores SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Minda Muliana Br Sebayang SE, M.SI, Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran selama seminar berlangsung yang sangat bermanfaat bagi penyelesaian skripsi ini.

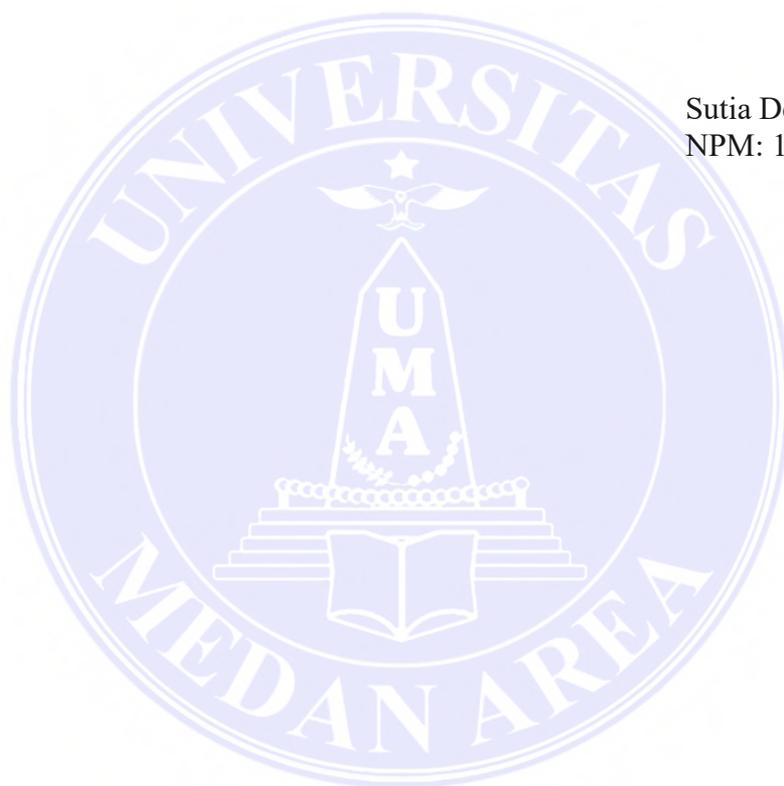
6. Ibu Sucitra Dewi SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kritik dan saran selama seminar berlangsung yang sangat bermanfaat bagi penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang telah membekali ilmu dan pengetahuan kepada peneliti selama perkuliahan hingga penyelesaian Skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu selaku pimpinan dan seluruh pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat yang telah menerima penulis untuk melakukan riset
9. Kepada Orang tua, abg saya Suhariono dan kakak saya Sumartiani yang saya cintai yang telah memberikan dukungan moral, materil beserta doa dan dukungannya hingga selesainya skripsi ini.
10. Kepada teman-teman di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi A1. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan. Dan terimakasih kepada Meliani, Dewi Ramadhani, Adinda Tri Amanda Nst, Nurul H Maydany Panggabean, Syafira Dwi Astuti, Ferry Ramadhan dan M Guntur Rivaldi yang banyak membantu, memberi semangat dan motivasi.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 13 April 2023

Peneliti

Sutia Dewi  
NPM: 188330054



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teoritis .....	9
2.1.2. <i>Atribution Theory</i> (Teori Atribusi) .....	9
2.2. Kinerja Pegawai .....	10
2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	11
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.2.3. Indikator Kinerja .....	13
2.3. Sistem Informasi Akuntansi. ....	14
2.3.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	15
2.3.2. Tujuan dan Manfaat Sistem Informasi Akuntansi. ....	16
2.3.3. Komponen Sistem Informasi Akuntansi .....	17
2.3.4. Indikator Sistem Informasi Akuntansi. ....	18
2.4. <i>Total Quality Management</i> .....	18
2.4.1. Pengertian <i>Total Quality Management</i> .....	18
2.4.2. Karakteristik <i>Total Quality Management</i> .....	20
2.4.3. Indikator <i>Total Quality Management</i> .....	22
2.5. <i>Locus of Control</i> .....	23
2.5.1. Pengertian <i>Locus of Control</i> .....	23
2.5.2. Jenis <i>Locus of Control</i> .....	24
2.5.3. Indikator <i>Locus of Control</i> .....	26
2.6. Penelitian Terdahulu. ....	27
2.7. Kerangka Konseptual Penelitian .....	29
2.8. Hipotesis. ....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian .....	34
3.2. Populasi dan Sampel .....	35
3.3. Definisi Operasional.....	36
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	38

3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6. Teknik Analisa Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Badan Pendapatan Kabupaten Langkat. ....	44
4.2. Analisis Deskriptif Statistik Data Penelitian. ....	48
4.3. Hasil Uji Data Penelitian .....	64
4.4 Hasil Uji Kualitas Data .....	64
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	67
4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	71
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	72
4.8 Hasil Uji Determinasi .....	73
4.9. Pembahasan. ....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	85
5.2. Saran. ....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Target dan Realisasi Pajak dan Retribusi Daerah Tahun 2021 .....	6
2. Penelitian Terdahulu .....	28
3. Tahapan Perencanaan Penelitian.....	35
4. Jumlah Sampel Penelitian .....	36
5. Skala likert .....	37
6. Klasifikasi Interval Penilaian Kusiner .....	37
7. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
8. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
9. Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	48
10. Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	49
11. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia .....	49
12. Penilaian Indikator Efisiensi (X <sub>1.1</sub> , dan X <sub>1.2</sub> ) .....	50
13. Penilaian Indikator Efisiensi (X <sub>1.3</sub> dan X <sub>1.4</sub> ) .....	50
14. Penilaian Indikator Kemudahan Akses (X <sub>1.5</sub> dan X <sub>1.6</sub> ) .....	51
15. Penilaian Indikator Kemudahan Akses (X <sub>1.7</sub> dan X <sub>1.8</sub> ) .....	51
16. Penilaian Indikator Integrasi (X <sub>1.9</sub> dan X <sub>1.10</sub> ).....	52
17. Penilaian Indikator Integrasi (X <sub>1.11</sub> dan X <sub>1.12</sub> ).....	52
18. Penilaian Indikator Kepemimpinan .....	53
19. Penilaian Indikator Perencanaan Strategis .....	54
20. Penilaian Indikator Fokus Pada Pelanggan.....	55
21. Penilaian Indikator Analisis dan Informasi.....	55
22. Penilaian Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	56
23. Penilaian Indikator Manajemen Proses .....	57
24. Penilaian Indikator Keyakinan Kemampuan Diri .....	58
25. Penilaian Indikator Keyakinan Hasil Usaha .....	58
26. Penilaian Indikator Keyakinan Pada Keberuntungan.....	59
27. Penilaian Indikator Keyakinan Pada Pihak Lain.....	60
28. Penilaian Indikator Hasil Kerja.....	61
29. Penilaian Indikator Pengetahuan Pekerjaan .....	61

30. Penilaian Indikator Inisiatif.....	62
31. Penilaian Indikator Kecekatan .....	62
32. Penilaian Indikator Sikap.....	63
33. Penilaian Indikator Disiplin .....	63
34. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi.....	64
35. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Total Quality Management</i> .....	65
36. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Locus of Control</i> .....	65
37. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	66
38. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	66
39. Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov .....	68
40. Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	69
41. Hasil Pengujian Gledjer .....	70
42. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.....	71
43. Hasil Pengujian Secara Parsial (uji-t) .....	72
44. Hasil Pengujian Secara Simultan (uji-F).....	72
45. Hasil Pengujian Determinasi ( $R^2$ ).....	73

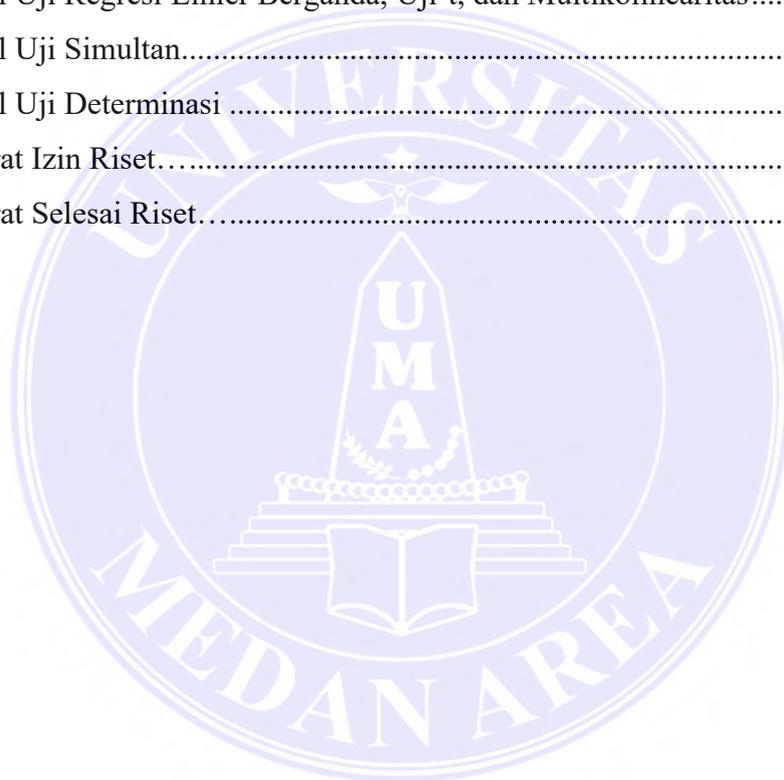
## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	33
2. Histogram Normalitas Data .....	67
3. P-Plot Normalitas data .....	68
4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	70



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	89
2. Tabulasi Jawaban Kuesioner.....	93
3. Statistik Jawaban Kuesioner .....	98
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	106
5. Hasil Uji Normalitas Data.....	107
6. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	108
7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji-t, dan Multikolinearitas.....	109
8. Hasil Uji Simultan.....	110
9. Hasil Uji Determinasi .....	110
10. Surat Izin Riset.....	117
11. Surat Selesai Riset.....	118



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peran pegawai dalam sebuah institusi atau lembaga merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan institusi/lembaga tersebut. Melalui peran pegawai, akan sangat membantu dan mendorong sebuah lembaga/institusi menjalankan visi dan misinya. Peran pegawai khususnya pegawai yang memiliki potensi dan *skill* yang memadai menjadi sangat penting, karena pegawai tersebut merupakan aset yang berharga bagi sebuah lembaga/institusi. Melalui pegawai perencanaan, pemikiran logis, perencanaan, dan pengendalian aktivitas institusi dapat dilakukan dengan optimal sehinggamenhasilkan kualitas kinerja pegawai dan kinerja institusi menjadi lebih baik.

Pencapaian kinerja yang berkualitas tinggi dari seorang pegawai dilandasi oleh kemampuan, kompetensi, pengetahuan, disiplin yang tinggi, mau bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas tersebut. Keberhasilan pencapaian prestasi atau target merupakan salah satu kontribusi dari seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan penuh disiplin dan tanggung jawab. Dampak dari keadaan yang demikian, tidak saja menjadikan sebuah institusi menjadi lebih baik, tetapi akan berdampak positif bagi pegawai itu sendiri. Maka peran manajemen sangat dibutuhkan dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin untuk menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas.

Kinerja pegawai dipandang sebagai hasil dari sebuah proses pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2019). Kinerja menjadi landasan ukuran

keberhasilan yang sesungguhnya dari seorang pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja baik adalah pegawai mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh institusi dengan hasil yang baik.

Keberhasilan pegawai mencapai kinerja yang berkualitas dilandasi oleh faktor kemampuan dalam bekerja meliputi pemahaman kerja, pengetahuan, kerjasama, sikap, kemampuan adaptasi dengan berbagai perubahan, keingintahuan tinggi, disiplin, jujur dan sebagainya. Pegawai yang memiliki faktor tersebut merupakan harta yang sangat berharga bagi perusahaan yang harus dijaga.

Kehadiran Sistem Informasi Akuntansi merupakan sebuah tantangan bagi sebahagian besar pegawai dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas. Kehadiran Sistem Informasi Akuntansi merupakan sebahagian dari berbagai strategi manajemen untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, kinerja keuangan perusahaan, dan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Disadari maupun tidak, penggunaan Sistem Informasi Akuntansi sangat membantu kerja pegawai dari aspek keuangan, aspek perencanaan, aspek pengendalian, dan aspek-aspek lainnya. Artinya Sistem Informasi Akuntansi mampu memberi pengaruh terhadap kinerja penggunanya dan pihak-pihak lain yang memerlukan informasi keuangan yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi.

Jika ditinjau dari pemahaman tentang Sistem Informasi Akuntansi maka pada dasarnya Sistem Informasi Akuntansi merupakan sebuah sistem pemrosesan data yang terdiri dari sekumpulan komponen baik manual atau berbasis komputer yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola data, serta menyediakan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai pemakai informasi (Diana, 2017). Maka tergambar sangat jelas bahwa Sistem Informasi

Akuntansi begiru kompleks (lengkap) membantu perusahaan memproses data keuangan, menciptakan informasi keuangan yang efektif dan efisien, dan mengamankan informasi dan data keuangan untuk dipergunakan pada saat ini atau pun pada masa yang akan datang. Kehadiran Sistem Informasi Akuntansi idealnya akan lebih memudahkan tahapan pekerjaan pencatatan akuntansi, mendorong penggunaanya memahami lebih detail dasar akuntansi, dan menjamin *output* (hasil) dari Sistem Informasi Akuntansi memberikan informasi keuangan lebih akurat, sehingga mendorong pengambilan keputusan keuangan yang lebih realistis.

Maka secara keseluruhan Sistem Informasi Akuntansi lebih menjamin terciptanya kinerja pegawai menjadi lebih baik karena mendapatkan kemudahan melakukan proses akuntansi, memudahkan dan mempercepat informasi keuangan yang dihasilkan, serta menghasilkan informasi keuangan yang lengkap sehingga mendorong penyusunan rencana kerja yang lebih baik. Namun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, dimana penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiani, 2021) yang menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada lembaga/institusi yang mereka teliti. Namun penelitian (Lestari, 2020) menghasilkan kesimpulan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada sisi lain *Total Quality Management* (TQM) memiliki peran yang kuat dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai. *Total Quality Management* merupakan serangkaian cara-cara untuk meningkatkan kinerja secara terus menerus pada setiap level operasi atau proses dalam setiap era fungsional dari suatu organisasi dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia (Sufandy, 2018). *Total Quality Management* menghendaki agar

manajemen perusahaan senantiasa melakukan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik terhadap semua aspek yang ada di dalam perusahaan, agar menciptakan kualitas kinerja yang terus meningkat. Termasuk dalam *Total Quality Management* adalah memberikan kualitas kepuasan kepada pelanggan/masyarakat dan semua pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan/organisasi. Jadi pada dasarnya penerapan *Total Quality Management* adalah upaya mewujudkan kualitas kinerja pegawai dan kinerja perusahaan dari berbagai aspek. Dalam hal ini penerapan *Total Quality Management* akan memberi dampak dan pengaruh pada kinerja pegawai.

Beberapa peneliti menghasilkan perbedaan dalam meneliti pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sufandy (2018) (Triamelia E. N., 2015) menemukan hasil bahwa *Total Quality Management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lembaga/institusi yang mereka teliti. Namun peneliti lainnya (Wahani, 2021) menemukan bahwa *Total Quality Management* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kualitas kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh sikap pegawai dalam aktivitas kerjanya. Kualitas kinerja pegawai dapat dideteksi sejauh mana individu (pegawai) mampu mengambil sikap atas segala permasalahan, keadaan, ataupun tekanan yang dialaminya melalui *Locus of Control*. *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat/tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya tersebut ( (Wuryaningsih Dan Kuswati, 2013). Setiap individu/pegawai yang meyakini sikap yang diambilnya akan memberi dampak pada hasil kerja atau kinerja yang dihasilkannya. Karena salah satu dari pencapaian tingkat kinerja dipengaruhi oleh sikap pegawai terhadap kemampuannya mengatasi permasalahan pekerjaannya.

Beberapa peneliti menghasilkan kesimpulan yang berbeda tentang pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Mutamimah, 2018) dan Wuryaningsih (2013) menunjukkan pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai, dimana hasil penelitian keduanya menyimpulkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lembaga/institusi yang diteliti. Sedangkan penelitian (Putri, 2016) menghasilkan kesimpulan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implementasi Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management*, dan *Locus of Control* sangat tepat diterapkan di instansi pemerintah, karena instansi pemerintah sebagai pelayan masyarakat sangat dibutuhkan pelayanan yang berkualitas yang diberikan oleh pegawai yang berkualitas. Badan Pendapatan Kabupaten Langkat merupakan instansi pemerintah yang bertugas menghimpun dan mengelola pendapatan yang bersumber dari masyarakat setempat. Badan Pendapatan Kabupaten Langkat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang pendapatan dan mempunyai fungsi salah satunya adalah merumuskan kebijakan teknis di bidang pendapatan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati Langkat.

Hasil observasi awal, ditemukan bahwa instansi mengalami permasalahan dalam hal pencapaian target pajak dan retribusi daerah yang tidak terealisasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Selama tahun 2021 penerimaan pajak dan retribusi daerah ditampilkan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Pajak dan Retribusi Daerah**  
**Badan Pendapatan Kabupaten Langkat Tahun 2021**  
**(dalam ribuan rupiah)**

No	Pajak/Retribusi	Target	Realisasi	Persentase	
				Tercapai	Tidak Tercapai
1	Pajak Hotel	50.000	29.863	59,72%	40,28%
2	Pajak Restoran	2.500.000	2.394.173	95,77%	4,23%
3	Pajak Hiburan	40.000	24.270	60,68%	39,32%
4	Pajak Reklame	1.200.000	486.234	40,52%	59,48%
5	BPHTB	8.250.000	6.402.797	77,61%	22,39%
6	Retribusi Kesehatan	20.850.000	17.771.904	85,24%	14,76%
7	Retribusi Pasar	875.000	496.360	56,73%	43,27%
8	Retribusi Kend.Bermotor	335.000	0	0	100%
9	Sewa Rumah Dinas	72.600	31.600	43,53%	56,47%
10	Retribusi Terminal	30.000	22.700	75,67%	24,33%
11	Retribusi IMB	2.575.000	964.003	37,44%	62,56%
12	Ret.Rekreasi dan Hiburan	700.000	178.090	25,44%	74,56%
	<b>Total</b>	<b>37.477.600</b>	<b>28.801.994</b>	<b>76,85%</b>	<b>23,15%</b>

Sumber : Badan Pendapatan Kabupaten Langkat (2022)

Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa selama tahun 2021 pencapaian target kerja dari tagihan pajak dan retribusi tidak mencapai target sebanyak 23,15%. Retribusi dan pajak yang tidak mencapai target tersebut merupakan bentuk dari kinerja pegawai yang belum maksimal. Artinya dalam konteks pengumpulan dan penagihan retribusi dan pajak kinerja pegawai dinilai masih rendah.

Masih rendahnya kinerja pegawai khususnya dalam hal pengumpulan dan penagihan pajak dan retribusi, karena pegawai tidak menggunakan informasi keuangan yang dihasilkan Sistem Informasi Akuntansi (laporan realisasi target) dengan efektif dan maksimal, sehingga perkembangan pencapaian target pajak dan retribusi tidak termonitor dengan baik. Pegawai tidak terbiasa melakukan perubahan-perubahan kerja yang diamanahkan dalam konsep *Total Quality Mangement*, sehingga pola kerja yang dilakukan dalam menagih dan mengumpulkan pajak dan retribusi monoton, kurang kreativitas dan minim inovasi yang pada akhirnya pencapaian target terabaikan. Target yang tidak tercapai juga disebabkan praktek *Locus of Control* internal maupun eksternal masih berlaku,

dimana pegawai masih ketergantungan dengan budaya menunda-nunda pekerjaan dan cenderung ketergantungan pada pihak lain untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, permasalahan di lapangan, dan ditemukannya *gap research* (perbedaan hasil penelitian), maka penulis merasa perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management*, dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Kabupaten Langkat”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat ?
2. Apakah *Total Quality Management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat ?
3. Apakah *Locus of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat ?
4. Apakah Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management*, dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan pengaruh secara parsial Sistem Informasi Akuntansi

- terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat.
2. Untuk membuktikan pengaruh secara parsial *Total Quality Management* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat.
  3. Untuk membuktikan pengaruh secara parsial *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat.
  4. Untuk membuktikan secara simultan pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management*, dan *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi yang membutuhkannya. Adapun manfaat yang diharapkan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management*, dan *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai

2. Bagi Instansi Badan Pendapatan Daerah

Hasil penelitian ini dapat berkontribusi bagi peningkatan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management* dan *Locus of Control*.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi contoh dan referensi bahan penelitian selanjutnya bagi peneliti lain dengan topik dan materi yang sama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Perilaku seseorang (pegawai) dalam menghadapi pekerjaan di lingkungan kerjanya dapat dilihat dari sikap dan persepsinya terhadap pekerjaan tersebut. Situasi ini dapat dijadikan alasan mengapa seorang pegawai berhasil/tidak berhasil memberikan kerja terbaiknya, yang berdampak pada kualitas kinerjanya. Penilaian perilaku yang demikian itu dikenal dengan istilah teori atribusi.

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) diperkenalkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 menjelaskan lebih rinci bahwa perilaku seseorang akan ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, dan kekuatan eksternal yaitu faktor yang bersumber dari luar diri pribadi orang tersebut. (Indopositive, 2020). Penilaian perilaku seseorang tersebut dapat dipelajari dari proses ketika seseorang menginterpretasikan peristiwa, alasan, sebab dari perilaku yang dilakukan, jawaban atas pertanyaan, penolakan yang dilakukan, dan sebagainya.

Maka secara sederhana dapat dijelaskan bahwa teori atribusi merupakan teori yang berusaha untuk menerangkan dan menggali perihwal perilaku yang melekat pada diri seseorang yang diperlihatkan oleh orang tersebut ketika berada pada situasi yang dapat diterimanya maupun yang tidak dapat diterimanya. Melalui teori ini dapat membantu manajemen SDM untuk menilai sikap dan persepsi pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerjanya, sekaligus dapat dijadikan ukuran penilaian kinerja pegawai.

## 2.2 Kinerja Pegawai

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mencerminkan keberhasilan organisasi mencapai target yang ditetapkan. Besarnya usaha yang dilakukan pegawai untuk pencapaian target tersebut menentukan kualitas pencapaian kinerja pegawai itu. Korelasi yang sangat erat dan berpengaruh antara usaha dengan hasil (kinerja) telah banyak dibuktikan dalam banyak bisnis. Maka tidaklah mengherankan apabila banyak organisasi atau perusahaan yang harus mengeluarkan dana besar untuk memperoleh keuntungan (kinerja keuangan) yang telah ditargetkan sebelumnya

Pada dasarnya pengertian kinerja adalah hasil atau output dari proses kerja. Beberapa ahli menjelaskan pengertian dari kinerja tersebut lebih detail. Mangkunegara (2013) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Wibowo (2019) menyatakan, “kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas”.

Pemahaman lebih jauh tentang kinerja secara individu (kinerja pegawai) dikemukakan oleh Widodo (2015) bahwa “kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seorang pegawai dari sasaran yang harus dicapai, atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”. Sutrisno (2016) menambahkan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika”.

Beberapa poin penting yang dapat dijadikan pertimbangan dalam mengukur kualitas kinerja pegawai, bahwa keberhasilan kinerja pegawai tersebut diukur melalui sikap dan perilaku manusianya (pegawai) sebagai pelaku utama dalam aktivitas organisasi. Bagaimana pegawai seharusnya mengambil sikap dan menyikapi tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi atas beban pokok yang harus dipikulnya. Dimana dalam menjalankan tugas pokok tersebut harus dilengkapi dengan *skill*, kompetensi, kecakapan, disiplin dan sebagainya, agar mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau tugas yang dibebankan kepada pegawai dengan rasa tanggung jawab dalam periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dimana dalam upaya pencapaian menjalankan tugas kerja tersebut dilandasi dengan kemampuan, *skill*, pengetahuan yang dimiliki pegawai.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Keberhasilan pencapaian kinerja organisasi, tergantung pada kinerja pegawai yang efektif dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Mangkunegara (2013) menyatakan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai, yaitu :

#### **a. Kemampuan**

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Pegawai dengan IQ dan pendidikan memadai untuk jabatannya, terampil dalam pekerjaan, lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### **b. Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi

situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan seorang pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi ataupun tujuan kerja.

c. Pelatihan

Pelatihan diterapkan karena kurangnya kemampuan seseorang dalam mengoptimalkan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini membuat kinerja seseorang menurun.

Menurut Widodo (2015) menambahkan beberapa hal yang menjadi faktor mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

a. Prestasi kerja

Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

b. Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

c. Perilaku

Sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada diri pegawai dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

d. Kepemimpinan

Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat memberikan dorongan tersendiri berdasarkan karakteristiknya, sehingga

pencapaian kinerja pegawai tidak tergantung pada satu atau beberapa faktor saja dengan karakteristik yang khusus.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kehadiran manajemen diharapkan menjadi pendorong bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah dengan meningkatkan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah. Beberapa indikator kinerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut :

a. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan

b. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang muncul.

d. Kecekatan

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin

Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan tingkat kehadiran.

Indikator kinerja memberi sinyal keberhasilan atau kegagalan pencapaian

kinerja pegawai. Keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator yang menunjukkan dominasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, apakah menunjukkan pengaruh yang kuat atau lemah.

## **2.3 Sistem Informasi Akuntansi**

### **2.3.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem Informasi Akuntansi berbasis komputer akan sangat membantu manajemen menghasilkan informasi keuangan yang berkualitas. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi terkait erat dengan informasi data keuangan, dimana melalui data keuangan tersebut dapat diukur pencapaian kinerja perusahaan. Kehadiran Sistem Informasi Akuntansi diharapkan memudahkan pengelolaan transaksi keuangan untuk menghasilkan informasi keuangan yang terhindar dari tindakan manipulasi data keuangan, dan transaksi fiktif. Melalui Sistem Informasi Akuntansi berbasis teknologi akan sangat membantu terciptanya Sistem Informasi Akuntansi yang berkualitas, cepat, tepat dan akurat, efektif dan efisien.

Pemahaman tentang Sistem Informasi Akuntansi secara definisi dikemukakan oleh Romney dan Steinbart (2016) bahwa “Sistem Informasi Akuntansi mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data akuntansi dan data-data lainnya untuk menghasilkan informasi bagi pembuat keputusan”. Pendapat ini menekankan pada Sistem Informasi Akuntansi sebagai media penghasil informasi keuangan dalam berbagai bentuk laporan yang bersifat keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan bisnis maupun keputusan manajemen lainnya. Pada tahapan ini, apabila informasi keuangan yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi salah dan tidak realistis, maka akan berdampak pada pengambilan keputusan oleh manajemen yang tidak realistis pula.

Menurut Diana (2017) Sistem Informasi Akuntansi juga sebagai sistem pemrosesan data merupakan sistem yang terdiri dari sekumpulan komponen, baik manual ataupun berbasis komputer yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola data, serta menyediakan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai pemakai informasi tersebut. Mulyadi (2016) berpendapat bahwa “Sistem Informasi Akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan”.

Definisi Sistem Informasi Akuntansi di atas memberikan informasi bahwa sesungguhnya aktivitas Sistem Informasi Akuntansi adalah sebuah proses pembentukan/penyusunan dan penyampaian informasi keuangan yang dimulai dari pengelolaan bukti-bukti transaksi (formulir), melakukan pencatatan ke dalam sistem akuntansi, dan melakukan proses *output* dalam bentuk informasi keuangan.

### **2.3.2 Tujuan dan Manfaat Sistem Informasi Akuntansi**

Dipilihnya Sistem Informasi Akuntansi oleh manajemen untuk mendukung kelancaran usaha, pada dasarnya karena sistem informasi akuntansi dibangun dengan berbagai tujuan dan manfaat. Diana (2017) menjelaskan bahwa Sistem Informasi Akuntansi bertujuan untuk mengamankan harta/kekayaan perusahaan, menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan, menghasilkan informasi untuk pihak eksternal, menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi, menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit, menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan, dan menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan

perencanaan dan pengendalian.

Mulyadi (2016) menambahkan tujuan Sistem Informasi Akuntansi menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha, memperbaiki informasi yang dihasilkan dari sistem yang sudah ada, memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, dan mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

(Romney, 2016) memberikan manfaat digunakannya Sistem Informasi Akuntansi akan sangat membantu perusahaan dalam berbagai hal, diantaranya meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya produk dan jasa, meningkatkan efisiensi dan efektivitas, berbagi pengetahuan, meningkatkan struktur pengendalian internal, dan meningkatkan/memudahkan pengambilan keputusan.

Berbagai pertimbangan untuk memilih dan menggunakan Sistem Informasi Akuntansi mendukung aktivitas usaha didukung berbagai alasan. (Sutarman, 2016) memberikan pertimbangan bahwa penggunaan Sistem Informasi Akuntansi akan membantu untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

### **2.3.3 Komponen Sistem Informasi Akuntansi**

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi merupakan sebuah konsep yang harus diintegrasikan dengan semua komponen dan sub komponen yang terkait dalam membentuk suatu Sistem Informasi Akuntansi untuk menghasilkan informasi keuangan yang berkualitas. Komponen dimaksud terdiri dari *hardware*, *software*, *brainware*, *database*, dan jaringan komunikasi.

Romney (2016) menguraikan komponen dalam Sistem Informasi Akuntansi akan berfungsi lebih sempurna dan berkualitas dalam kinerjanya.

Komponen pendukung Sistem Informasi Akuntansi tersebut diantaranya :

1. Orang yang menggunakan sistem
2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
3. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya.
4. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data
5. Infrastruktur teknologi informasi, meliputi : komputer, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi.
6. Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data sistem informasi akuntansi.

Kualitas yang memadai dari komponen tersebut di atas akan lebih menjamin keberhasilan penggunaan Sistem Informasi Akuntansi perusahaan. Komponen tersebut saling keterkaitan, sehingga membentuk sebuah sistem. Ini artinya masing-masing komponen harus berfungsi dengan baik apabila ingin menghasilkan Sistem Informasi Akuntansi yang baik dan berkualitas. Untuk mendapatkan kualitas Sistem Informasi Akuntansi yang baik, dan memenuhi unsur efektivitas dalam operasionalnya, maka peran utama manusia sebagai *user* harus ditingkatkan kompetensinya.

#### **2.3.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi**

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terpenuhi, jika Sistem Informasi Akuntansi dijalankan dan dioperasikan oleh orang-orang yang berkompeten di bidangnya, khususnya bidang akuntansi. Pemahaman akuntansi dasar/*basic* sangat diperlukan oleh pemakai/pengguna Sistem Informasi Akuntansi, agar hasil dari sistem informasi akuntansi dapat terpenuhi dan sesuai harapan.

Adapun indikator kualitas sistem informasi akuntansi menurut Susanto (2013) adalah sebagai berikut :

1. Efisiensi.

Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan menggunakan sumber daya yang optimal

2. *Accessibility* (kemudahan akses)

Informasi yang diperlukan dapat diakses dengan mudah dari Sistem Informasi Akuntansi

3. *Integration*

Semua komponen di dalam sistem (*hardware, software, brainware, database, prosedur dan jaringan komunikasi*) bersinergi dalam Sistem Informasi Akuntansi untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang diperlukan oleh manajemen dalam membantu proses pengambilan keputusan

Prosedur sebagai pedoman operasional harus diyakini telah dipatuhi. Infrastruktur/teknologi informasi sebagai faktor mempercepat, menjaga akurasi data akuntansi, dipastikan berkualitas tinggi, memenuhi harapan pengguna, dan user memahami penggunaan Sistem Informasi Akuntansi secara detail.

## **2.4 Total Quality Management**

### **2.4.1 Pengertian Total Quality Management**

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin tajam menuntut pelaku usaha untuk membiasakan diri melakukan perubahan-perubahan. Bagi sebuah organisasi perusahaan, perubahan sudah menjadi sebuah keharusan yang segera dilakukan untuk mengantisipasi berbagai perubahan-perubahan yang terjadi di luar lingkungan organisasi perusahaan tersebut. Dampak dari perubahan-perubahan

yang terus berlaku itu, menuntut anggota organisasi (pegawai) untuk mampu menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan. Kemampuan pegawai menerima perubahan tersebut akan mendorong kuat kepada pencapaian kinerja yang berkualitas.

Kualitas seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Manajemen dalam hal ini harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas, diantaranya dengan menerapkan *Total Quality Management* atau pengelolaan kualitas manajemen secara menyeluruh. Artinya manajemen menciptakan kualitas dari seluruh aspek.

*Total Quality Management* adalah suatu pendekatan untuk menjalankan bisnis yang berusaha untuk memaksimalkan persaingan sebuah organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas mutu produk, jasa, orang, dan lingkungannya (Wahani, et al. 2021). Melalui *Total Quality Management* mampu membangun sebuah perpaduan antara semua fungsi manajemen, semua bagian dari suatu perusahaan, dan semua orang ke dalam konsep penciptaan kualitas, *teamwork*, produktivitas, serta kepuasan pelanggan.

*Total Quality Management* merupakan sebuah pendekatan dalam menjalankan sebuah usaha untuk memaksimalkan daya saing perusahaan melalui perbaikan secara terus-menerus pada produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya. *Total Quality Management* berlaku bagi setiap usaha besar maupun kecil karena *Total Quality Management* menemukan perhatian pada mutu (kualitas) yang akan memberi dampak pada usaha mencapai tujuan perusahaan (Tulusiani Widjanarko, 2019).

Sufandy (2018) mendefinisikan *Total Quality Management* (TQM) sebagai satu cara meningkatkan kinerja secara terus-menerus (*continuously performance improvement*) pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi, dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia.

Berdasarkan penjelasan singkat di atas disimpulkan bahwa *Total Quality Management* merupakan sebuah cara yang ditawarkan kepada manajemen perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dan jika perlu memenangkan persaingan global dengan menghasilkan kualitas yang terbaik bagi perusahaan sendiri dan bagi pelanggan. Cara yang ditawarkan dengan melakukan berbagai perubahan dan perbaikan peningkatan kualitas di semua aspek operasional perusahaan tersebut secara terus menerus.

#### **2.4.2 Karakteristik *Total Quality Management***

*Total Quality Management* memiliki ciri khusus (karakteristik) sebagai akar dari menciptakan iklim organisasi yang berorientasi pada penciptaan kualitas di segala aspek. (Triamelia E. N., 2015) mengungkapkan sepuluh karakteristik *Total Quality Management* (TQM) sebagai berikut:

a. Fokus pada pelanggan

Pelanggan penggerak TQM. Pelanggan mendorong perusahaan untuk menciptakan kualitas produk/jasa yang disampaikan kepada mereka. Dorongan tersebut menggerakkan perusahaan untuk menentukan kualitas manusia, proses, dan lingkungan yang berhubungan dengan produk atau jasa tersebut

b. Obsesi terhadap kualitas

TQM memotivasi perusahaan untuk konsisten menjaga/meningkatkan kualitas

manajemen secara menyeluruh melebihi yang direncanakan bila diperlukan.

c. Pendekatan ilmiah

Pendekatan ilmiah sangat diperlukan dalam penerapan TQM, terutama untuk mendesain pekerjaan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

d. Komitmen jangka panjang

Merupakan paradigma baru dalam melaksanakan bisnis. Untuk itu dibutuhkan budaya perusahaan yang baru. Oleh karena itu komitmen jangka panjang sangat penting guna melakukan perubahan budaya agar penerapan TQM dapat berjalan dengan sukses

e. Kerja sama team (*teamwork*)

Dalam organisasi yang menerapkan TQM, kerja sama tim, kemitraan dan hubungan dijalin dan dibina baik antar pegawai perusahaan maupun dengan pemasok lembaga-lembaga pemerintah, dan masyarakat sekitarnya

f. Perbaikan sistem secara berkesinambungan

Setiap produk atau jasa yang dihasilkan dengan memanfaatkan proses tertentu di dalam suatu sistem atau lingkungan. Oleh karena itu, sistem yang sudah ada perlu diperbaiki secara terus menerus agar kualitas yang dihasilkannya dapat lebih meningkat.

g. Pendidikan dan pelatihan

Setiap orang diharapkan dan didorong untuk terus belajar yang tidak ada akhirnya dan tidak mengenal batas usia. Dengan belajar, setiap orang dalam perusahaan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesionalnya

h. Kebebasan yang terkendali

Keterlibatan dan pemberdayaan pegawai dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah merupakan unsur yang sangat penting. Karena unsur tersebut dapat meningkatkan "rasa memiliki" dan tanggung jawab pegawai terhadap keputusan yang dibuat. Unsur ini juga dapat memperkaya wawasan dan pandangan dalam suatu

keputusan yang diambil, karena pihak yang terlibat lebih banyak.

### **2.4.3 Indikator *Total Quality Management***

Penilaian terhadap keberhasilan *Total Quality Management* dapat dilakukan melalui beberapa indikator. Sufandy (2018) menjelaskan beberapa aspek indikator *Total Quality Management* tersebut.

#### **a. Kepemimpinan**

Aspek kepemimpinan menjelaskan bagaimana peran pemimpin mengarahkan dan mendorong organisasi mencapai visi, nilai-nilai, dan ekspektasi kerja. Pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan pegawai, mengembangkan calon pemimpin masa depan, dan mengkoordinir kinerja organisasi.

#### **b. Perencanaan strategis**

Menjelaskan perencanaan strategis dalam peningkatan kualitas produk dan atau jasa, penyebarluasan rencana-rencana strategis terhadap setiap pegawai dalam organisasi, membentuk sumber daya yang mampu merealisasikan rencana tersebut, perubahan-perubahan rencana jika dibutuhkan.

#### **c. Fokus pada pelanggan**

Aspek ini menjelaskan bagaimana organisasi memahami kebutuhan masyarakat/pelanggan dengan fokus pada kebutuhan, keinginan, dan ekspektasi masyarakat/pelanggan dan piha lainnya. Aspek ini menekankan pada hubungan kesetiaan sebagai bagian penting strategi organisasi.

#### **d. Analisis dan informasi**

Aspek ini merupakan kinerja poin utama yang didalamnya terdapat informasi mengenai pengukuran yang efektif, analisa, dan mengkaji ulang kinerja, serta mengatur pengetahuan organisasi untuk mencapai peningkatan dan siap untuk

bersaing dengan memiliki kinerja yang menjadi unggulan

e. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menjelaskan mengenai sistem kerja para pegawai diarahkan untuk menciptakan dan menjaga tingkat kinerja yang tinggi serta bagaimana para pegawai dan seluruh bagian dapat beradaptasi untuk berubah menjadi sukses.

f. Manajemen proses

Kategori ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengatur standar kompetensi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi manajemen proses seperti desain yang efektif, orientasi pencegahan yang berkaitan dengan masyarakat/pelanggan, supplier, dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya, kinerja operasional, waktu siklus, dan pembelajaran organisasi.

## ***2.5 Locus of Control***

### ***2.5.1 Pengertian Locus of Control***

Kecenderungan pegawai merespon kerja, kinerja, permasalahan, dan dinamika lingkungan kerjanya, berkaitan dengan aspek psikologis. Kondisi tersebut adalah bentuk dari sikap *Locus of Control* yang muncul dalam menyikapi situasi dan peristiwa yang terjadi. *Locus of Control* diartikan sebagai persepsi seseorang terhadap sebab-sebab keberhasilan/kegagalan dalam pekerjaannya (Wurianingsih, 2013). Artinya *Locus of Control* berhubungan erat dengan sikap kerja dan citra diri seseorang dalam lingkungan pekerjaannya.

*Locus of Control* berperan penting untuk mengendalikan kinerja seseorang yang bisa diukur dari kemampuan seseorang mengatasi dan mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Jika *Locus of Control* dapat dikelola dengan baik, maka kinerja seseorang akan menjadi lebih baik. Sehingga

dapat didefinisikan bahwa *Locus of Control* adalah suatu variabel kepribadian yang dideskripsikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasibnya sendiri (Sulistiani, 2021).

*Locus of Control* yang dikemukakan oleh Rotter sebagai pencetus konsep *Locus of Control* tahun 1966 adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi tersebut, setidaknya dapat berkontribusi terhadap sikap kepribadian seorang pegawai dalam bekerja. Penting bagi seorang pegawai untuk bersikap jujur ketika menghadapi dan menyelesaikan sebuah masalah, sehingga pegawai dapat mengukur kualitas pribadinya dalam bekerja menjadi lebih realistis.

### 2.5.2 Jenis *Locus of Control*

Konsep *Locus of Control* berlatar belakang teoritis pembelajaran sosial, dimana terdapat keyakinan bahwa sebahagian dari mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedangkan sebahagian lagi berkeyakinan apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan dari luar seperti lingkungan hingga sampai pada keberuntungan dan peluang.

*Locus of Control* dikelompokkan ke dalam 2 jenis kelompok, yaitu *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control Eksternal* (Wuryaningsihm 2013).

Penjelasan atas 2 kelompok tersebut adalah sebagai berikut :

#### a. *Locus of Control Internal*

Individu dengan *Locus of Control Internal* mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan tinggi, sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antar peran bersifat pro aktif. *Locus of*

*Control Internal* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif dan negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya.

b. *Locus of Control Eksternal*

*Locus of Control Eksternal* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya. Individu yang bersikap *Locus of Control Eksternal* lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung re-aktif.

*Locus Of Control Internal* cenderung lebih berusaha dan bertanggung jawab atas perilakunya di organisasi dan lebih menyandarkan harapan pada diri sendiri dengan lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya menunggu keberuntungan. Sedangkan *Locus Of Control Eksternal* cenderung berpersepsi bahwa keberhasilan yang datangnya dari faktor luar diri seperti organisasi yang lebih menyandarkan harapan untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari/memilih situasi yang menguntungkan (Sulistiani (2021).

Individu yang berorientasi pada *Locus of Control Internal* lebih banyak menimbulkan dampak positif. Individu yang berorientasi pada *Locus of Control Internal* cenderung lebih percaya diri, berpikir optimis dalam setiap tindakannya, lebih aktif, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, dan tidak ketergantungan dominan pada pihak lain. Sebaliknya individu berorientasi *Locus of Control Eksternal* cenderung menimbulkan dampak negatif, individu tidak/kurang percaya diri dalam bertindak, penuh keraguan, pesimis, bersifat menunggu (pasif), dan dominan tergantung kepada pihak lain. (Mutamimah, 2018).

### 2.5.3 Indikator *Locus of Control*

Untuk mendapatkan keyakinan penilaian *Locus of Control* seorang pegawai dalam menyikapi setiap kondisi atau peristiwa yang dialami dalam lingkungan kerjanya, maka dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator yang melibatkan kondisi internal dan eksternal *Locus of Control*. Adapun indikator dimaksud adalah sebagai berikut (Zakiyah, 2017)

a. Keyakinan kemampuan diri (*Ability*)

Memiliki kepercayaan diri yang tinggi, memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menghadapi dan meraih keberhasilan karena dirinya sendiri. Demikian juga kegagalan yang dialami seseorang merupakan dampak dari dirinya sendiri.

b. Keyakinan hasil usaha (*Own doing*)

Memiliki tanggung jawab terhadap setiap keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya, suka bekerja keras, inisiatif tinggi, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba berfikir efektif dan mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin mendapatkan keberhasilan.

c. Keyakinan pada keberuntungan (*chance*)

Memandang peristiwa yang terjadi, baik maupun buruk disebabkan oleh faktor kesempatan, keberuntungan, nasib dan orang-orang lain yang berkuasa serta kondisi yang tidak dikuasainya

d. Keyakinan pada pihak lain (*power others*)

Individu yang tidak berdaya, tertekan dan selalu memandang bahwa kehidupannya dikontrol oleh kekuatan eksternal, ketergantungan pada pihak lain, dan cenderung menyalahkan pihak lain atas sebuah kesalahannya.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu sebagai rujukan untuk memahami cara dan tahapan penelitian serta metode penulisan dan metode analisa. Beberapa penelitian terdahulu yang penulis jadikan rujukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wahani (2021)	Pengaruh <i>Total Quality Management</i> (TQM) dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Kotamobagu	Variabel Bebas : 1. <i>Total Quality Management</i> (X <sub>1</sub> ) 2. Sistem Penghargaan (X <sub>2</sub> )  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	1. Secara parsial <i>Total Quality Management</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara parsial sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Secara <i>simultan Total Quality Management</i> dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Sulistiani (2021)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan, <i>Locus of Control</i> Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN Persero Unit Induk Distribusi Bali)	Variabel Bebas: 1. Efektivitas penggunaan (X <sub>1</sub> ) 2. <i>Locus Of Control</i> (X <sub>2</sub> ) 3. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>3</sub> )  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	1. Efektivitas penggunaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Lestari (2020)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spritualitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Magelang	Variabel Bebas: 1. Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> ) 2. Motivasi (X <sub>2</sub> ) 3. Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> ) 4. Spritualitas (X <sub>4</sub> )	1. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	3. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Spiritualitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
4	Mutamimah (2018)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Struktural di Balai Diklat Surabaya	Variabel Bebas : <i>Locus of Control</i> (X)  Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)	<i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Sufandy (2018)	Pengaruh <i>Total Quality Management</i> (TQM) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BNI Cabang Makassar	Variabel Bebas : <i>Total Quality Management</i> (X)  Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)	<i>Total Quality Management</i> (TQM) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Putri (2016)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, Dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Kudus)	Variabel Bebas : 1. Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) 2. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) 3. Kompleksitas Tugas ( $X_3$ ) 4. <i>Locus of Control</i> ( $X_4$ )  Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	1. Secara parsial Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Secara parsial kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Secara parsial <i>Locus of Control</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5. Secara simultan Sistem Informasi Akuntansi, gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas, dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Triamelia	Pengaruh Penerapan <i>Total</i>	Variabel Bebas :	Penerapan <i>Total</i>

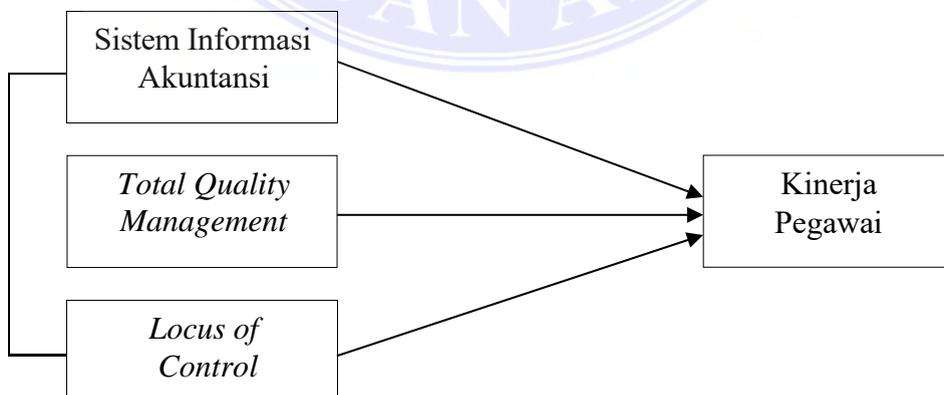
No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	(2015)	<i>Quality Management (TQM)</i> Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Perusahaan Sepatu CV. Dheraya)	<i>Total Quality Management (X)</i>  Variabel Terikat : Kinerja Manajerial (Y)	<i>Quality Management</i> berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
8	Wuryaningsih (2013)	Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i> Pada Kinerja Karyawan	Variabel Bebas : <i>Locus of Control (X)</i>  Variabel Bebas : Kinerja Karyawan (Y)	<i>Locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana persepsi terhadap dan <i>Locus of Control</i> kinerja adalah tinggi

Sumber : Dikutip Dari Berbagai Sumber (2022)

## 2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2019). Melalui kerangka konseptual, memberi petunjuk, tahapan dan alur penelitian, dan sebagai pedoman melakukan analisa, menemukan jawaban variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka disusun kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian**

## 2.8 Hipotesis

### a. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja pegawai

Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem pemrosesan data yang terdiri dari sekumpulan komponen manual atau berbasis komputer yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola data, serta menyediakan informasi kepada pihak yang berkepentingan sebagai pemakai informasi (Diana, 2017). Sistem Informasi Akuntansi membantu menciptakan informasi keuangan yang efektif dan efisien. Kehadiran Sistem Informasi Akuntansi idealnya memudahkan pekerjaan pencatatan akuntansi, mendorong pengguna memahami dasar akuntansi, menjamin output (hasil) dari Sistem Informasi Akuntansi memberi informasi keuangan lebih akurat, sehingga mendorong pengambilan keputusan keuangan lebih realistis. Secara keseluruhan Sistem Informasi Akuntansi menjamin terciptanya kinerja pegawai menjadi lebih baik karena kemudahan melakukan proses akuntansi, mempercepat informasi keuangan yang dihasilkan, serta menghasilkan informasi keuangan yang lengkap sehingga mendorong penyusunan rencana kerja yang lebih baik. Keberhasilan Sistem Informasi Akuntansi berdampak baik pada peningkatan kinerja pegawai dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulistiani (2021) dan Putri (2016) yang menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada lembaga/institusi yang mereka teliti. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_1$  : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **b. Pengaruh *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Pegawai**

*Total Quality Management* (TQM) merupakan serangkaian cara-cara untuk meningkatkan kinerja terus menerus pada setiap level operasi/proses dalam setiap fungsional dari organisasi dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia (Gaspersufandy, 2018). *Total Quality Management* menghendaki agar manajemen terus melakukan perubahan pada semua aspek dalam perusahaan, agar tercipta kualitas kinerja terus meningkat. Termasuk dalam *Total Quality Management* adalah memberikan kualitas kepuasan pada pelanggan/masyarakat dan semua pihak yang berkepentingan pada perusahaan. Jadi pada dasarnya penerapan *Total Quality Management* adalah upaya mewujudkan kualitas kinerja pegawai dan kinerja perusahaan dari berbagai aspek. Penerapan *Total Quality Management* akan memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja pegawai dibuktikan melalui penelitian Sufandy (2018) dan Triamelia (2015) bahwa *Total Quality Management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lembaga/institusi yang mereka teliti. Berdasarkan penjelasan di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : *Total Quality Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## **c. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai**

Kualitas kinerja pegawai dapat dideteksi sejauh mana pegawai mampu mengambil sikap atas segala permasalahan, keadaan, tekanan yang dialaminya melalui *Locus of Control*. *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat/tidak dapat mengendalikan

peristiwa yang terjadi padanya tersebut (Wuryaningsih, 2013). Setiap individu meyakini sikap yang diambilnya berdampak pada kinerja yang dihasilkannya. Penelitian yang dilakukan oleh Mutamimah (2018) dan Wuryaningsih (2013) menunjukkan pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai, dimana hasil penelitian keduanya menyimpulkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lembaga/institusi yang diteliti. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **d. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management*, dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai**

Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dengan tepat guna yang dibarengi dengan pemahaman penggunaannya, berdampak positif pada pencapaian tujuan Sistem Informasi Akuntansi, yaitu menciptakan kinerja lebih optimal. Penggunaan hasil Sistem Informasi Akuntansi dalam bentuk informasi keuangan menjadi alat kontrol yang mampu mengendalikan pekerjaan pegawai. Pegawai yang menyadari dan mau melakukan perbaikan-perbaikan kerja dan mendukung konsep *Total Quality Management* cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik. Pegawai yang senantiasa menyadari (*Locus of Control Internal*) potensi yang dimilikinya harus dikembangkan untuk memberikan kinerja yang lebih baik tanpa ketergantungan atau meminimalkan ketergantungan kepada pihak lain, memiliki kecenderungan menghasilkan kinerja yang baik. Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management*, dan *Locus of Control* pada dasarnya berupaya menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik. Berdasarkan

penjelasan tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>4</sub> : Sistem Informasi Akuntansi, *Total Quality Management*, dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan asosiatif, yaitu dengan cara mencari hubungan antara satu atau beberapa variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2019). Pendekatan penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode untuk mendapatkan pengetahuan yang memerlukan data berupa angka sebagai alat menganalisa keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

##### **3.1.2 Objek Penelitian**

Dalam rangka pengumpulan data dan informasi, maka penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No.1B Kwala Bingai Kecamatan Stabat, Kabupaten Langkat Sumatera Utara 20811.

##### **3.1.3 Waktu Penelitian**

Waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Februari 2022 sampai dengan selesai. Perencanaan tahapan pelaksanaan penelitian ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Tahapan Perencanaan Penelitian**

Kegiatan	2022								2023	
	Feb	Mrt	Apr	Jun	Jul	Agt	Sep	Nop	Jan	Mrt
Pengajuan Judul	■									
Penyusunan Proposal		■	■							
Bimbingan Proposal				■	■					
Seminar Proposal						■				
Riset Data						■	■			
Penyusunan Skripsi							■	■		
Seminar Hasil									■	■
Ujian Meja Hijau										■

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh individu yang akan menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf dan pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat yang berjumlah 112 pegawai.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mendasarkan pada karakteristik yang memiliki sangkut paut dengan ciri dan sifat populasi (Sugiyono, 2019). Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang karakter kerjanya berhubungan dengan pengelolaan keuangan, pelaporan kinerja, akuntansi, penagihan retribusi dan sejenisnya, perencanaan dan operasional, serta pengendalian. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Sampel**

No	Keterangan	Jumlah
1	Penagihan Pajak dan Retribusi	20
2	Keuangan dan Umum	12
3	Verifikasi dan Keberatan	10
4	Pendataan dan Penilaian	7
5	Perencanaan dan Pengendalian Operasi	9
6	Pembukuan dan Pelaporan	7
7	Pelayanan dan Penetapan	7
	<b>Total</b>	<b>72</b>

Sumber : Badan Pendapatan Kabupaten Langkat (2022)

### 3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan tentang batasan ruang lingkup penelitian yang dijelaskan melalui variabel yang diteliti, sehingga memudahkan pengukuran, pengamatan dan pengembangan instrumen/alat ukur. Skala ukur yang digunakan adalah skala Likert dengan parameter sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

NO	Skala Likert	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Hasil penilaian variabel dengan skala Likert tersebut selanjutnya hasil tersebut diukur dengan menggunakan interval sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Klasifikasi Interval Penilaian Kuesioner**

No	Skor Rata-rata	Klasifikasi
1	0 s/d 1,9	Sangat Tidak Baik
2	2 s/d 2,9	Tidak Baik
3	3 s/d 3,9	Cukup Baik
4	4 s/d 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2019)

Defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  (Sumber: Mangkunegara, 2013)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan 5. Sikap 6. Disiplin  (Sumber: Sutrisno, 2016)	Interval
Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> )	Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem pemrosesan data yang terdiri dari sekumpulan komponen baik manual atau berbasis komputer yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola data, serta menyediakan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai pemakai informasi.  (Sumber: Diana, 2017)	1. Efisiensi 2. Kemudahan akses 3. Integrasi  (Susanto, 2013)	Interval
Total Quality Management (X <sub>2</sub> )	Total Quality Management sebagai satu cara meningkatkan kinerja secara terus menerus pada setiap level operasi atau proses dalam setiap era fungsional dari suatu organisasi dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia.  (Sumber: Sufandy, 2018)	1. Kepemimpinan 2. Perencanaan strategis 3. Fokus pada pelanggan 4. Analisis dan informasi 5. Manajemen Sumber Daya Manusia 6. Manajemen proses  (Sumber: Sufandy, 2018)	Interval
Locus of Control (X <sub>3</sub> )	Locus of Control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat/tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya tersebut.  (Sumber: Wuryaningsih, 2013)	Keyakinan kemampuan diri 1. Keyakinan hasil usaha 2. Keyakinan pada keberuntungan 3. Keyakinan pada pihak lain  (Sumber : Zakiyah, 2017)	Interval

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer.

Adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data yang diperoleh adalah opini responden melalui jawaban kuesioner yang diisi oleh responden.

b. Data Sekunder.

Adalah data pendukung yang diperoleh melalui studi literatur seperti: bahan bacaan kepustakaan, jurnal dan bahan bacaan lainnya yang tersedia di internet.

#### 3.4.2 Sumber Data

Dilihat dari jenis dan sumbernya, data yang dikumpulkan bersumber dari:

1. Objek penelitian. Data utama dalam penelitian ini bersumber dari objek yang diteliti secara langsung, yaitu pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat.
2. Literatur (bahan bacaan).

Data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber yang melengkapi penelitian ini seperti buku-buku literatur, jurnal, artikel, website dan lain sebagainya.

#### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan materi skripsi yang akan dianalisis.
- b. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke objek yang diteliti, seperti :

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
- 2) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian (responden).

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis Deskriptif Statistik menganalisa data menggunakan statistik dengan mendeskripsikan/menggambarkan data yang telah terkumpul apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan berlaku umum/general (Sugiono, 2019).

#### 3.6.2 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur akurasi data primer yang bersumber dari kuesioner. Jika akurasi data tinggi, maka data dapat digunakan. Jika akurasi rendah, maka data tidak dapat digunakan untuk penelitian. Parameter yang digunakan, jika hasil validitas  $> r_{\text{tabel}} (0,30)$ , maka pertanyaan kuesioner memiliki akurasi tinggi, sehingga dikatakan valid (sah) untuk digunakan.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur stabilitas dan konsistensi opini responden menjawab kuesioner. Parameter uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (0,60). Pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel (lolos uji) jika menghasilkan nilai reliabel  $> Cronbach Alpha 0,60$  dan data kuesioner dapat digunakan.

#### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut (Imam, 2018) adalah untuk menguji apakah dalam

model regresi variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas dilakukan melalui cara sebagai berikut :

a. Histogram Normalitas Data

Histogram normalitas data residual mensyaratkan data residual terdistribusi normal jika grafik histogram berada di tengah wilayah grafik histogram.

b. Normal P-Plot

Normal P-Plot mensyaratkan jika titik-titik dalam grafik tidak mengumpul (tersebar ke seluruh penjuru), tidak membentuk pola tertentu, maka distribusi data residual telah terpenuhi, dan data residual telah terdistribusi secara normal.

c. Uji Kolmogorov Smirnov

Mempersyaratkan  $Asymp.sig$  (2-tailed) menghasilkan nilai lebih besar dari 0,05 maka data residual telah terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Imam (2018) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji yang baik tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas, dan memenuhi ketentuan uji multikolinearitas sebagai berikut :

1. Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain (Imam, 2018). Model regresi yang baik tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah :

a. Dengan grafik *Scatterplot*.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/ bebas heteroskedastisitas.

b. Uji Gladjer

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Gledjer. Deteksi pengambilan keputusan Uji Gledjer adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka diyakini tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diteliti.

### 3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variable terikat. Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi linier dapat dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat ( kinerja pegawai)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien variabel bebas

$X_1$  = Variabel bebas (Sistem Informasi Akuntansi)

$X_2$  = Variabel bebas (*Total Quality Management*)

$X_3$  = Variabel bebas (*Locus of Control*)

e = Tingkat kesalahan

Koefisien regresi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien regresi antara 0 sampai 1. Jika nilai koefisien mendekati 1, variabel bebas dianggap mampu menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya jika nilai koefisien regresi mendekati 0, maka variabel bebas dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel terikat.

### 3.6.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji-t)

Uji hipotesis secara parsial menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau kesalahan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai Signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai Signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### 2. Uji Hipotesis Secara Simultan (uji-F)

Uji hipotesis secara simultan menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau kesalahan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai *Signifikansi*  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai *Signifikansi*  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### 3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat diketahui dengan melakukan uji Determinasi ( $R^2$ ). Rusiadi (2014) menjelaskan bahwa Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat). Parameter nilai Koefisien Determinasi (KD) adalah sebagai berikut : Jika hasil uji determinasi KD semakin besar atau mendekati 1, maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, artinya model yang digunakan semakin kuat menerangkan variabel terikat, atau sebaliknya. Dengan demikian secara normal diterangkan bahwa  $R^2$  berada di antara 0 dan 1 atau  $0 \leq KD \leq 1$ .

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah tahapan analisa dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka pada tahapan ini dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat. Pemberian Sistem Informasi Akuntansi memiliki kekuatan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. *Total Quality Management* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat. *Total Quality Management* belum sepenuhnya mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, sehingga berdampak pada terkendalanya pencapaian kinerja secara keseluruhan.
3. *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat. *Locus of Control* memiliki pengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan.
4. Sistem Informasi Akuntansi, Total Quality Management, dan Locus of Control secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Langkat.

## 5.2 Saran

Agar setiap pegawai memberikan kinerja terbaiknya yang terus meningkat, maka institusi perlu melakukan beberapa hal sebagai berikut :

1. Seluruh pegawai memanfaatkan Sistem Informasi Akuntansi dan informasi keuangan yang dihasilkan semaksimal mungkin untuk mendukung pencapaian target penerimaan pendapatan daerah melalui pajak dan retribusi.
2. Institusi sebaiknya tegas kepada setiap pegawai untuk terus berkembang dan membiasakan diri menerima setiap perubahan yang tidak pernah berhenti. Pegawai dituntut untuk mau memotivasi diri terhadap pengembangan diri melalui pendidikan, pelatihan, training, dan sejenisnya.
3. Pegawai harus meningkatkan rasa percaya diri yang tinggi terhadap permasalahan yang dihadapi. Bersikap berimbang dalam perilaku *Locus of Control*, sehingga pegawai tidak terjebak pada stigma keberuntungan atau nasib.
4. Pegawai sebagai pelayan masyarakat, setidaknya memiliki kepedulian terhadap masyarakat tetap menghimbau (menginformasikan) kewajiban-kewajiban masyarakat kepada pemerintah (pajak & retribusi), sehingga masyarakat tidak harus menunggak pajak, yang pada akhirnya akan memberatkan masyarakat untuk membayar pajak dan retribusi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Diana, A. d. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indopositive. (2020). *Pengertian Teori Atribusi*. Diambil kembali dari <https://www.Indopositive.org>.
- Lestari, A. P. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spritualitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Magelang. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mutamimah, A. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Struktural di Balai Diklat Surabaya. *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.
- Putri, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Kudus). *Skripsi Universitas Muria Kudus*.
- Romney, B. M. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi. Edisi 13*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sufandy. (2018). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BNI Cabang Makasar. *Skripsi Universitas Hasanuddin Makasar*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiani, N. m. (2021). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Locus Of Control Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN Persero Unit Induk Distribusi Bali). *Jurnal Akuntansi*

*Dan Keuangan.*

- Susanto, A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Edisi Perdana, Lingga Jaya.
- Sutarman. (2016). *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triamelia, E. N. (2015). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Perusahaan Sepatu CV, Dheraya). *Prosiding Akuntansi. Universitas Islam Bandung*.
- Triamelia, E. N. (2015). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Perusahaan Sepatu CV.Dheraya). *Prosiding Akuntansi*.
- Tulusiani Widjanarko, S. W. (2019). Usulan Perbaikan Sistem Costumer Relationship Management (CRM) CV. Bearpath Berdasarkan Pertimbangan ISO 9001:2015 Dengan Metode Business Process Improvement. *e-Proceeding Of Engineering*, 7602.
- Wahani, M. M. (2021). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Katamobagu. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum.*, 84-97.
- Wuryaningsih Dan Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional dan Call Papers Sancall. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Zakiah, K. (2017). Pengaruh Locus Of Control Internal dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pebisnis Multi Level Marketing Oriflame di Surabaya Dalam Komunitas M3 Network. *Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.

# LAMPIRAN



**Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**

**KUESIONER**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, TOTAL QUALITY MANAGEMENT, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN KABUPATEN LANGKAT**

Bapak/Ibu/Sdra/i yang terhormat,

Dengan segala kerendahan hati, Saya mohon kesediaannya untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner penelitian ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdra/i menjawab dengan bebas, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdra/i rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Sdra/i menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang Bapak/Ibu/Sdra/i berikan. Dan penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyelesaian Skripsi saya pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Kediaan Bapak/Ibu/Sdra/i mengisi kuesioner ini dan mengembalikannya kepada saya merupakan bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kerja samanya.

Peneliti,

**Sutia Dewi**

**Petunjuk Pengisian :**

1. Berilah tanda (X) tepat pada angka yang ada di dalam kotak, sesuai dengan pernyataan yang dipilih.
2. Kuisioner ini berisi beberapa pernyataan, dimohonkan untuk dijawab secara pribadi. Jawaban yang diberikan tidak terkait dengan kedinasan, namun sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.
3. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot nilai tersendiri  
Contoh :

Sangat Setuju (SS) 5	Setuju (S) 4	Kurang Setuju (KS) 3	Tidak Setuju (TS) 2	Sangat Tidak Setuju (STS) 1
			<b>X</b>	

Berdasarkan tanda (X) pada kolom di atas, berarti Bapak/Ibu/Sdra/i Tidak Setuju terhadap pernyataan pada kuesioner. Dan atas jawaban tersebut memiliki bobot 2.

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. No. Responden .....(diisi oleh peneliti)
  2. Nama Responden : .....
  3. Umur.....tahun
  4. Jenis Kelamin : Pria/Wanita\*
  5. Pendidikan Akhir : SD/SMP/SMA/D3/S1/S2\*
  6. Masa Kerja ..... tahun
- \*) coret yang tidak perlu

**II. MATERI KUESIONER PENELITIAN**

**A. Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN & BOBOT				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Efisiensi</b>						
1	Sistem Informasi Akuntansi mendukung kerja pegawai menjadi lebih efisien					
2	Sistem Informasi Akuntansi meminimalkan tingkat kesalahan pegawai dalam bekerja					
3	Pekerjaan lebih terkendali, karena pegawai paham dengan informasi keuangan yang dihasilkan Sistem Informasi Akuntansi					
4	Sistem Informasi Akuntansi dan informasi keuangan yang dihasilkannya mudah untuk dipelajari dan dipahami					
<b>Kemudahan Akses</b>						
5	Sistem informasi Akuntansi memudahkan pegawai mendapatkan informasi keuangan dengan cepat					
6	Pengguna (user) Sistem Informasi Akuntansi tidak mengalami kesulitan menggunakan Sistem Informasi Akuntansi yang ada					
7	Sistem Informasi Akuntansi menyediakan data/informasi akuntansi/keuangan yang dibutuhkan pegawai kapan saja					
8	Informasi keuangan yang dihasilkan Sistem Informasi Akuntansi sangat mudah diakses oleh setiap pegawai yang membutuhkannya					
<b>Integrasi</b>						
9	Pengguna (user) Sistem Informasi Akuntansi (jika diperlukan) mampu menjelaskan detail informasi keuangan yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi tersebut					

No	PERNYATAAN	JAWABAN & BOBOT				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
10	Seluruh pegawai meyakini, informasi keuangan yang dihasilkan Sistem Informasi Akuntansi terbebas dari manipulasi, karena telah dijalankan secara prosedural					
11	Informasi keuangan yang dihasilkan Sistem Informasi Akuntansi menjadi landasan bagi setiap pegawai dalam mengambil keputusan dan tindakan dalam bekerja					
12	Sistem Informasi Akuntansi dan hasilnya (informasi keuangan) di tempat saya bekerja dapat diandalkan					

**B. Total Quality Management (X<sub>2</sub>)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN & BOBOT				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Kepemimpinan</b>						
1	Para pemimpin menjadi contoh dan motivator bagi pegawai dengan kerja berkualitas sesuai dengan visi dan misi organisasi					
2	Para pemimpin rutin melakukan komunikasi dan koordinasi kepada pegawai untuk mendiskusikan pencapaian kinerja yang berkualitas					
<b>Perencanaan Strategis</b>						
3	Seluruh pegawai memahami dengan baik dan mendukung penuh setiap strategi dan kebijakan organisasi					
4	Perencanaan strategis yang dibuat organisasi menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas					
<b>Fokus Pada Pelanggan</b>						
5	Pegawai rutin menginformasikan (sosialisasi) kebijakan dan peraturan organisasi dan pemerintah kepada masyarakat dalam wilayah kerja institusi.					
6	Saya sebagai pelayan masyarakat, akan memberikan yang terbaik bagi masyarakat.					
<b>Analisis dan Informasi</b>						
7	Organisasi secara rutin menilai hasil kerja (kualitas kinerja) pegawai secara objektif dan transparan					
8	Organisasi secara berkala melakukan penilaian skill/kemampuan, pengetahuan kerja, dan attitude setiap pegawai secara objektif dan transparan					
<b>Manajemen Sumber Daya Manusia</b>						
9	Saya sebagai pegawai, sudah terbiasa dengan perubahan peraturan dan kebijakan yang dibuat organisasi, dan saya mematuhi itu semua.					
10	Saya senang jika saya disertakan dalam setiap pelatihan kerja (training) untuk meningkatkan kualitas kinerja saya					
<b>Manajemen Proses</b>						
11	Saya yakin, setiap pegawai komit pada pencapaian kerja efektif dan efisien sesuai yang diperintahkan organisasi					
12	Saya yakin, setiap pegawai memotivasi dirinya untuk meningkatkan skill/kemampuan, dan pengetahuannya sesuai program organisasi					

### C. Locus of Control (X<sub>3</sub>)

No	PERNYATAAN	JAWABAN & BOBOT				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Keyakinan Kemampuan Diri</b>						
1	Saya yakin dengan kemampuan saya menghasilkan kinerja terbaik dan berkualitas					
2	Saya siap menerima risiko yang muncul dari kesalahan kerja yang saya lakukan					
3	Saya mampu mengendalikan diri atas setiap permasalahan yang muncul dan harus saya hadapi					
<b>Keyakinan Hasil Usaha</b>						
4	Saya yakin mampu menyelesaikan setiap permasalahan dengan cara saya sendiri					
5	Bagi saya, banyak cara untuk menyelesaikan permasalahan dan menghasilkan kinerja yang berkualitas					
6	Saya adalah tipe pegawai yang bekerja dengan prinsip efektif, efisien, dan berorientasi masa depan					
<b>Keyakinan Pada Keberuntungan</b>						
7	Keberhasilan kerja saya sebahagian besar dipengaruhi oleh faktor keberuntungan					
8	Keberhasilan dan kegagalan seseorang sudah ditentukan, maka saya tidak perlu bekerja keras dalam bekerja.					
9	Saya yakin, keberhasilan akan datang ke saya, hanya tinggal menunggu giliran saja					
<b>Keyakinan Pada Pihak Lain</b>						
10	Karir saya tidak sebaik pegawai lain yang karirnya meningkat karena kedekatan dengan pejabat					
11	Pihak lain (pegawai lain) sangat berperan besar dalam keberhasilan pencapaian kinerja saya					
12	Umumnya kegagalan yang saya alami disebabkan kebijakan/peraturan yang berat dan tidak fleksibel					

### D. Kinerja Pegawai (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Hasil Kerja</b>						
1	Hasil kerja saya selalu yang terbaik diantara pegawai lainnya					
2	Target kerja yang diberikan kepada saya, dapat saya selesaikan sesuai dengan target tersebut dengan hasil baik					
<b>Pengetahuan Pekerjaan</b>						
3	Saya memiliki skil dan pengetahuan kerja yang baik di bidang kerja saya					
4	Pelatihan dan training yang diberikan, telah menambah pengetahuan dan wawasan saya dalam bekerja					
<b>Inisiatif</b>						
5	Saya sudah terbiasa menyelesaikan permasalahan kerja saya sendiri					

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
6	Saya senang jika diikutkan menyelesaikan masalah pegawai lainnya					
<b>Kecekatan</b>						
7	Mudah bagi saya menyesuaikan diri dengan peraturan dan cara kerja yang bahkan sering berubah					
8	Saya tidak merasa kesulitan menerima instruksi kerja yang rumit, karena saya memiliki kemampuan untuk itu					
<b>Sikap</b>						
9	Bagi saya, bekerja adalah hiburan. Dan saya senang dengan problematika yang muncul dalam bekerja					
10	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam situasi apapun					
<b>Disiplin</b>						
11	Agar hasil kerja tidak melewati batas waktu, maka saya suka menyicil pekerjaan di waktu yang lapang					
12	Walaupun peraturan kerja yang dibuat sangat ketat, bagi saya tidak ada masalah, dan saya akan memberikan kerja yang terbaik dengan aturan tersebut					

## Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Kuesioner

### a. Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Sistem Informasi Akuntansi

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
1	3	5	1	2	3	4	2	1	5	5	2	5	38
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	56
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	58
4	1	3	1	3	4	3	1	1	3	4	4	5	33
5	1	4	1	4	4	5	3	2	4	3	2	4	37
6	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	57
7	3	5	1	2	4	3	3	1	4	5	2	5	38
8	5	4	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	52
9	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	55
10	5	5	1	4	4	4	5	3	4	5	3	5	48
11	2	4	2	3	5	3	1	4	4	3	3	5	39
12	4	5	2	2	3	4	2	3	4	4	3	4	40
13	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	3	39
14	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	54
15	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	39
16	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	43
17	4	5	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	42
18	1	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	52
19	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	55
20	4	5	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	49
21	5	5	2	5	4	5	5	3	4	5	5	5	53
22	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	54
23	3	3	3	4	4	2	4	2	3	4	1	3	36
24	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	53
25	5	5	2	5	5	5	4	2	4	4	5	5	51

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
26	5	5	2	5	5	5	3	5	5	4	5	5	54
27	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	38
28	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	44
29	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	5	4	51
30	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	2	4	41
31	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	56
32	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	57
33	4	4	5	3	4	5	2	5	4	4	5	5	50
34	3	4	5	3	4	3	2	4	4	5	4	5	46
35	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55
36	2	5	2	3	4	3	4	2	4	4	1	4	38
37	5	5	2	4	4	4	4	5	3	5	5	5	51
38	4	5	2	4	4	5	4	3	5	5	5	5	51
39	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	51
40	4	3	3	4	1	3	3	3	4	5	5	3	41
41	4	3	1	4	5	3	3	4	3	4	1	4	39
42	4	3	1	4	4	2	2	4	4	4	3	4	39
43	4	3	2	3	4	4	4	1	4	4	3	5	41
44	4	2	1	5	3	4	3	3	3	3	4	4	39
45	3	5	3	5	1	5	5	3	5	5	4	5	49
46	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	54
47	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	42
48	4	5	5	5	3	4	4	2	4	4	1	5	46
49	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	44
50	4	4	3	4	1	3	3	2	4	4	1	3	36
51	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	5	43
52	3	5	2	5	5	4	2	5	4	5	2	5	47
53	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	54
54	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	54
55	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	54
56	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5	2	4	50
57	2	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	54
58	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	53
59	4	4	1	4	3	4	4	1	3	5	5	5	43
60	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	4	51
61	4	4	1	4	2	4	4	1	4	4	3	4	39
62	3	4	1	4	3	2	2	1	4	2	3	4	33
63	4	4	1	4	3	4	3	3	4	4	1	4	39
64	2	5	1	5	2	4	1	2	2	5	4	5	38
65	4	4	5	4	5	4	5	3	4	2	5	5	50
66	4	5	3	5	4	5	4	1	3	4	4	5	47
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
68	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	53
69	5	3	2	4	5	1	5	2	4	4	2	4	41
70	4	4	1	4	2	1	4	4	3	4	3	5	39
71	4	2	3	4	5	2	3	2	1	2	2	2	32
72	4	1	1	4	2	4	4	1	4	2	4	5	36

**b. Variabel Total Quality Management**

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Total Quality Management

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
1	5	1	1	3	1	5	4	1	2	1	4	2	30
2	3	5	3	5	1	5	4	2	4	4	4	4	44
3	5	4	5	4	4	4	2	5	5	4	5	5	52
4	3	4	1	4	3	4	2	3	1	4	4	2	35
5	3	4	3	5	4	5	2	5	3	4	4	5	47
6	3	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	49
7	4	3	1	4	4	5	4	3	3	1	4	2	38
8	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	52
9	3	5	2	4	2	5	4	4	5	2	4	2	42
10	2	4	1	3	2	5	4	4	5	1	4	1	36
11	5	1	1	5	4	2	2	3	1	2	4	1	31
12	4	1	1	4	4	4	2	4	2	3	4	3	36
13	3	4	2	4	4	3	2	4	3	1	4	1	35
14	4	5	5	5	5	5	1	4	5	2	4	5	50
15	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	2	50
16	3	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	36
17	5	3	2	4	4	4	1	4	2	4	5	4	42
18	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	56
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	55
20	4	4	4	4	4	3	1	2	3	1	4	1	35
21	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	54
22	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	55
23	3	3	2	5	3	3	3	2	4	4	3	1	36
24	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	54
25	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	51
26	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	49
27	3	3	1	2	3	4	3	1	2	4	3	1	30
28	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	4	3	40
29	5	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	44
30	3	4	2	4	4	4	1	4	3	3	4	1	37
31	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	55
32	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
33	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	51
34	3	3	3	5	5	5	2	3	2	4	4	2	41
35	3	5	2	4	2	5	3	5	5	5	4	5	48
36	3	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	2	36
37	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
38	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
39	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	54
40	2	4	4	4	3	2	1	3	3	3	4	3	36
41	1	4	4	4	1	2	1	3	3	4	4	3	34
42	2	3	3	5	2	4	2	2	2	4	4	4	37
43	3	3	3	4	2	3	2	4	1	1	4	4	34
44	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	34
45	2	4	2	4	1	4	2	1	5	3	4	5	37
46	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	56
47	3	4	1	4	1	4	4	2	4	3	4	4	38
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
49	2	4	3	4	1	4	2	1	3	4	4	3	35
50	4	4	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	35
51	3	4	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	39

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
52	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	53
53	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	52
54	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	51
55	3	4	3	5	2	5	5	5	4	5	4	4	49
56	4	5	2	5	3	3	2	5	1	5	5	4	44
57	5	5	2	5	1	5	5	4	5	5	5	5	52
58	4	5	3	4	1	4	5	4	5	5	5	5	50
59	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	50
60	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	52
61	4	3	3	5	2	4	4	4	4	2	3	4	42
62	3	1	3	4	4	4	4	2	2	2	1	4	34
63	4	3	2	5	2	4	1	4	3	1	2	4	35
64	5	5	1	5	5	5	5	4	1	5	3	5	49
65	5	4	2	5	5	5	4	1	5	2	5	5	48
66	3	4	2	5	1	4	4	1	2	1	1	4	32
67	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	50
68	4	4	3	5	5	5	5	2	5	3	5	5	51
69	5	5	5	4	2	5	5	1	1	2	4	5	44
70	5	4	3	3	1	5	4	1	1	4	3	4	38
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
72	3	4	1	4	3	4	4	4	4	1	2	4	38

**c. Variabel Locus of Control**

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Locus of Control

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	58
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	57
4	5	1	3	1	4	5	3	4	3	5	3	3	40
5	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	43
6	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	55
7	4	3	4	2	2	5	3	4	5	5	3	4	44
8	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	57
9	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	55
10	4	2	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	48
11	5	1	4	5	3	5	3	5	4	5	3	4	47
12	5	2	4	1	3	4	3	1	5	4	3	3	38
13	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	40
14	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	55
15	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	47
16	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	44
17	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	49
18	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	54
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	58
20	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	47
21	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	1	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	38
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	57
27	1	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	33
28	4	1	4	4	4	3	4	1	4	3	4	3	39

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TOTAL
29	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	55
30	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	42
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
32	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	54
33	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	52
34	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	51
35	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54
36	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	47
37	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
38	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
39	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	55
40	1	2	4	5	5	3	4	1	4	3	4	3	39
41	2	3	3	4	5	4	4	2	4	4	4	3	42
42	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	43
43	3	1	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	38
44	3	2	3	3	4	1	4	3	4	4	4	3	38
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	54
47	4	1	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	41
48	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	55
49	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
50	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	39
51	4	5	2	3	3	5	4	4	4	5	4	4	47
52	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
53	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	56
54	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	51
55	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	53
56	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	54
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
58	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	55
59	4	1	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	50
60	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	54
61	2	4	1	4	3	1	1	1	5	4	4	4	34
62	4	2	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	37
63	4	2	2	4	1	2	1	3	4	4	4	4	35
64	4	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52
65	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	55
66	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	52
67	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
68	4	4	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	53
69	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52
70	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	53
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
72	4	1	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	45

### d. Kinerja Pegawai

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
1	2	4	4	4	3	5	2	4	3	5	1	2	39
2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	54
3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	51
4	2	3	4	3	4	1	1	4	4	5	1	1	33
5	3	4	4	4	4	4	2	1	2	4	1	1	34
6	4	5	4	4	4	4	4	3	1	4	2	2	41
7	1	4	4	4	4	4	1	2	1	4	1	4	34
8	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	52
9	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	4	50
10	2	3	4	3	4	4	1	4	1	4	4	3	37
11	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	2	43
12	1	3	4	3	4	3	2	5	1	5	1	4	36
13	2	3	4	4	4	4	1	2	1	4	1	4	34
14	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	53
15	1	3	4	1	4	3	1	4	1	4	3	2	31
16	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	3	1	35
17	4	5	4	2	4	4	2	4	3	4	1	2	39
18	4	4	4	5	3	5	2	4	2	5	2	1	41
19	4	5	5	5	5	4	2	4	2	5	4	2	47
20	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	1	2	40
21	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	54
22	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	3	52
23	1	4	2	3	4	4	1	4	2	1	2	1	29
24	2	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	1	47
25	3	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	48
26	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
27	3	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	2	37
28	1	2	4	1	4	4	4	2	1	4	1	4	32
29	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	53
30	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	41
31	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	54
32	1	4	4	2	4	1	3	4	5	4	5	4	41
33	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	54
34	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51
35	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	54
36	3	4	4	2	4	1	4	4	5	4	2	4	41
37	3	4	4	2	4	3	5	4	5	5	5	5	49
38	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	54
39	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	55
40	2	4	4	2	4	1	3	4	1	1	3	1	30
41	2	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	2	37
42	4	5	4	2	4	1	4	4	2	2	4	5	41
43	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	1	4	37
44	4	3	3	1	4	2	4	4	3	3	3	3	37
45	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	54
46	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	57
47	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	42
48	4	5	4	2	5	4	4	4	3	5	5	5	50
49	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	4	42
50	3	4	3	1	4	4	2	4	4	4	3	3	39
51	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	4	40

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
52	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	53
53	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	5	4	50
54	1	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	46
55	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	53
56	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	55
57	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	54
58	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	54
59	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	50
60	3	4	4	4	4	1	2	4	1	4	5	4	40
61	4	4	4	1	4	1	1	4	1	2	2	5	33
62	3	4	4	2	4	1	2	4	2	4	5	4	39
63	3	4	4	3	3	1	2	4	1	4	4	3	36
64	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	51
65	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	52
66	5	4	5	5	5	3	2	5	3	4	1	1	43
67	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	53
68	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	2	51
69	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	41
70	4	4	3	2	4	2	2	4	1	4	4	5	39
71	4	4	4	5	4	2	1	4	2	4	4	4	42
72	3	3	4	1	4	2	4	4	2	4	1	1	33

**Lampiran 3 : Statistik Jawaban Kuesioner**

**a.Statistik Jawaban Kuesioner Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
N Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean	3,8611	4,1944	2,9444	4,1667	3,9861	3,9722	3,6389	3,1806	3,1806	4,0972	4,2361	3,4306	4,4861
Median	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000	5,0000
Minimum	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	11,1
Kurang Setuju	12	16,7	16,7	27,8
Setuju	30	41,7	41,7	69,4
Sangat Setuju	22	30,6	30,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	3	4,2	4,2	5,6
Kurang Setuju	9	12,5	12,5	18,1
Setuju	27	37,5	37,5	55,6
Sangat Setuju	32	44,4	44,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	17	23,6	23,6	23,6
Tidak Setuju	13	18,1	18,1	41,7
Kurang Setuju	15	20,8	20,8	62,5
Setuju	11	15,3	15,3	77,8
Sangat Setuju	16	22,2	22,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Kurang Setuju	9	12,5	12,5	18,1
Setuju	30	41,7	41,7	59,7
Sangat Setuju	29	40,3	40,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4,2	4,2	4,2
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	9,7
Kurang Setuju	12	16,7	16,7	26,4
Setuju	25	34,7	34,7	61,1
Sangat Setuju	28	38,9	38,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
Tidak Setuju	5	6,9	6,9	9,7
Kurang Setuju	9	12,5	12,5	22,2
Setuju	33	45,8	45,8	68,1
Sangat Setuju	23	31,9	31,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Tidak Setuju	9	12,5	12,5	18,1
Kurang Setuju	16	22,2	22,2	40,3
Setuju	23	31,9	31,9	72,2
Sangat Setuju	20	27,8	27,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	15,3	15,3	15,3
Tidak Setuju	15	20,8	20,8	36,1
Kurang Setuju	15	20,8	20,8	56,9
Setuju	12	16,7	16,7	73,6
Sangat Setuju	19	26,4	26,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	2,8
Kurang Setuju	9	12,5	12,5	15,3
Setuju	40	55,6	55,6	70,8
Sangat Setuju	21	29,2	29,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Kurang Setuju	7	9,7	9,7	15,3
Setuju	29	40,3	40,3	55,6
Sangat Setuju	32	44,4	44,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	9,7	9,7	9,7
Tidak Setuju	16	22,2	22,2	31,9
Kurang Setuju	12	16,7	16,7	48,6
Setuju	13	18,1	18,1	66,7
Sangat Setuju	24	33,3	33,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Kurang Setuju	7	9,7	9,7	11,1
Setuju	20	27,8	27,8	38,9
Sangat Setuju	44	61,1	61,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**b.Statistik Jawaban Kuesioner Variabel Total Quality Management**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.1 0	X2.1 1	X2.1 2
N Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,7361	4,0000	2,9444	4,3611	3,4306	4,2778	3,3750	3,4722	3,4444	3,4722	3,9167	3,6944
Median	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Minimum	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	6	8,3	8,3	9,7
Kurang Setuju	26	36,1	36,1	45,8
Setuju	17	23,6	23,6	69,4
Sangat Setuju	22	30,6	30,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Kurang Setuju	12	16,7	16,7	22,2
Setuju	32	44,4	44,4	66,7
Sangat Setuju	24	33,3	33,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	15,3	15,3	15,3
Tidak Setuju	19	26,4	26,4	41,7
Kurang Setuju	18	25,0	25,0	66,7
Setuju	11	15,3	15,3	81,9

Sangat Setuju	13	18,1	18,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Kurang Setuju	6	8,3	8,3	9,7
Setuju	31	43,1	43,1	52,8
Sangat Setuju	34	47,2	47,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	15,3	15,3	15,3
Tidak Setuju	10	13,9	13,9	29,2
Kurang Setuju	8	11,1	11,1	40,3
Setuju	23	31,9	31,9	72,2
Sangat Setuju	20	27,8	27,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4,2	4,2	4,2
Kurang Setuju	7	9,7	9,7	13,9
Setuju	29	40,3	40,3	54,2
Sangat Setuju	33	45,8	45,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	11,1	11,1	11,1
Tidak Setuju	16	22,2	22,2	33,3
Kurang Setuju	7	9,7	9,7	43,1
Setuju	23	31,9	31,9	75,0
Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
Total	72	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	12,5	12,5	12,5
Tidak Setuju	9	12,5	12,5	25,0
Kurang Setuju	10	13,9	13,9	38,9
Setuju	27	37,5	37,5	76,4
Sangat Setuju	17	23,6	23,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	11,1	11,1	11,1
Tidak Setuju	10	13,9	13,9	25,0
Kurang Setuju	15	20,8	20,8	45,8
Setuju	20	27,8	27,8	73,6
Sangat Setuju	19	26,4	26,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	12,5	12,5	12,5
Tidak Setuju	10	13,9	13,9	26,4
Kurang Setuju	12	16,7	16,7	43,1
Setuju	20	27,8	27,8	70,8
Sangat Setuju	21	29,2	29,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X2.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
Tidak Setuju	3	4,2	4,2	6,9
Kurang Setuju	6	8,3	8,3	15,3
Setuju	49	68,1	68,1	83,3
Sangat Setuju	12	16,7	16,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X2.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	11,1	11,1	11,1
Tidak Setuju	7	9,7	9,7	20,8
Kurang Setuju	8	11,1	11,1	31,9
Setuju	25	34,7	34,7	66,7
Sangat Setuju	24	33,3	33,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**c.Statistik Jawaban Kuesioner Variabel Locus of Control**

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,1667	3,1806	4,0278	4,0833	4,0139	4,3333	4,3194	4,0833	4,4444	4,5139	4,4306	4,0694

Median	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,50	5,00	5,00	5,00	4,00
Minimum	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4,2	4,2	4,2
Tidak Setuju	3	4,2	4,2	8,3
Kurang Setuju	2	2,8	2,8	11,1
Setuju	35	48,6	48,6	59,7
Sangat Setuju	29	40,3	40,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	14	19,4	19,4	19,4
Tidak Setuju	13	18,1	18,1	37,5
Kurang Setuju	10	13,9	13,9	51,4
Setuju	16	22,2	22,2	73,6
Sangat Setuju	19	26,4	26,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	6,9
Kurang Setuju	10	13,9	13,9	20,8
Setuju	34	47,2	47,2	68,1
Sangat Setuju	23	31,9	31,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4,2	4,2	4,2
Tidak Setuju	5	6,9	6,9	11,1
Kurang Setuju	5	6,9	6,9	18,1
Setuju	29	40,3	40,3	58,3
Sangat Setuju	30	41,7	41,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	4	5,6	5,6	6,9

Kurang Setuju	14	19,4	19,4	26,4
Setuju	27	37,5	37,5	63,9
Sangat Setuju	26	36,1	36,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4,2	4,2	4,2
Tidak Setuju	3	4,2	4,2	8,3
Kurang Setuju	6	8,3	8,3	16,7
Setuju	15	20,8	20,8	37,5
Sangat Setuju	45	62,5	62,5	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
Tidak Setuju	1	1,4	1,4	4,2
Kurang Setuju	8	11,1	11,1	15,3
Setuju	22	30,6	30,6	45,8
Sangat Setuju	39	54,2	54,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	6,9	6,9	6,9
Tidak Setuju	5	6,9	6,9	13,9
Kurang Setuju	5	6,9	6,9	20,8
Setuju	21	29,2	29,2	50,0
Sangat Setuju	36	50,0	50,0	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X3.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	9,7	9,7	9,7
Setuju	26	36,1	36,1	45,8
Sangat Setuju	39	54,2	54,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X3.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	9,7	9,7	9,7
Setuju	21	29,2	29,2	38,9
Sangat Setuju	44	61,1	61,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X3.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	11,1	11,1	11,1
Setuju	25	34,7	34,7	45,8
Sangat Setuju	39	54,2	54,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**X3.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	15	20,8	20,8	20,8
Setuju	37	51,4	51,4	72,2
Sangat Setuju	20	27,8	27,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**d.Statistik Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai**

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
N Valid	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,500	4,180	4,111	3,347	4,167	3,528	3,306	4,111	3,250	4,167	3,361	3,444
Median	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,500	4,000	4,000	4,000
Minimum	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	11,1	11,1	11,1
Tidak Setuju	7	9,7	9,7	20,8
Kurang Setuju	16	22,2	22,2	43,1
Setuju	23	31,9	31,9	75,0
Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Kurang Setuju	9	12,5	12,5	13,9
Setuju	38	52,8	52,8	66,7
Sangat Setuju	24	33,3	33,3	100,0

Total	72	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Kurang Setuju	7	9,7	9,7	11,1
Setuju	47	65,3	65,3	76,4
Sangat Setuju	17	23,6	23,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	11,1	11,1	11,1
Tidak Setuju	16	22,2	22,2	33,3
Kurang Setuju	9	12,5	12,5	45,8
Setuju	21	29,2	29,2	75,0
Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	6,9	6,9	6,9
Setuju	50	69,4	69,4	76,4
Sangat Setuju	17	23,6	23,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	13,9	13,9	13,9
Tidak Setuju	6	8,3	8,3	22,2
Kurang Setuju	12	16,7	16,7	38,9
Setuju	24	33,3	33,3	72,2
Sangat Setuju	20	27,8	27,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	15,3	15,3	15,3
Tidak Setuju	12	16,7	16,7	31,9
Kurang Setuju	3	4,2	4,2	36,1
Setuju	36	50,0	50,0	86,1
Sangat Setuju	10	13,9	13,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	3	4,2	4,2	5,6
Kurang Setuju	1	1,4	1,4	6,9
Setuju	49	68,1	68,1	75,0
Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	13	18,1	18,1	18,1
Tidak Setuju	16	22,2	22,2	40,3
Kurang Setuju	7	9,7	9,7	50,0
Setuju	12	16,7	16,7	66,7
Sangat Setuju	24	33,3	33,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4,2	4,2	4,2
Tidak Setuju	3	4,2	4,2	8,3
Kurang Setuju	2	2,8	2,8	11,1
Setuju	35	48,6	48,6	59,7
Sangat Setuju	29	40,3	40,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	12	16,7	16,7	16,7
Tidak Setuju	11	15,3	15,3	31,9
Kurang Setuju	10	13,9	13,9	45,8
Setuju	17	23,6	23,6	69,4
Sangat Setuju	22	30,6	30,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	12,5	12,5	12,5
Tidak Setuju	12	16,7	16,7	29,2
Kurang Setuju	7	9,7	9,7	38,9
Setuju	26	36,1	36,1	75,0
Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
Total	72	100,0	100,0	

## Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

### a. Hasil Uji Validitas & Realibilitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi

#### Hasil Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,784	,807	12

#### Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42,6197	41,782	,443	,315	,767
X1.2	42,2113	44,112	,432	,415	,770
X1.3	43,5352	39,995	,374	,238	,780
X1.4	42,3099	43,217	,470	,336	,766
X1.5	42,4648	42,224	,430	,315	,768
X1.6	42,4789	41,967	,506	,381	,761
X1.7	42,8310	40,571	,484	,417	,762
X1.8	43,2817	39,977	,401	,303	,775
X1.9	42,3380	44,170	,512	,406	,766
X1.10	42,2113	44,169	,414	,301	,771
X1.11	43,0282	39,913	,418	,363	,772
X1.12	41,9577	44,584	,472	,473	,769

### b. Hasil Uji Validitas Variabel Total Quality Management

#### Hasil Uji Reliabilitas Total Quality Management

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,792	,804	12

#### Hasil Uji Validitas Total Quality Management

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	41,0833	49,486	,431	,371	,778
X2.2	40,8194	48,516	,520	,413	,770
X2.3	41,8750	48,083	,378	,252	,784
X2.4	40,4583	51,717	,460	,262	,779
X2.5	41,3889	45,847	,465	,404	,775
X2.6	40,5417	50,843	,462	,351	,777
X2.7	41,3472	48,145	,378	,360	,784
X2.8	41,1250	47,210	,468	,323	,774
X2.9	41,3750	47,646	,408	,311	,781

X2.10	41,0972	46,568	,511	,451	,769
X2.11	40,9028	50,906	,450	,319	,778
X2.12	41,0000	48,873	,423	,275	,778

**c. Hasil Uji Validitas Variabel Locus of Control**

**Hasil Uji Reliabilitas Locus of Control**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,812	,822	12

**Hasil Uji Validitas Locus of Control**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	40,3889	57,959	,399	,329	,803
X3.2	40,1250	55,857	,561	,422	,791
X3.3	41,1806	55,108	,427	,283	,802
X3.4	39,7639	59,535	,492	,299	,800
X3.5	40,6944	54,046	,442	,413	,801
X3.6	39,8472	58,695	,482	,370	,799
X3.7	40,7500	54,810	,427	,401	,802
X3.8	40,6528	54,004	,493	,351	,795
X3.9	40,6806	55,573	,407	,306	,804
X3.10	40,6528	52,174	,568	,434	,788
X3.11	40,2083	59,463	,411	,286	,803
X3.12	40,4306	52,699	,563	,427	,788

**d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,818	,840	12

**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

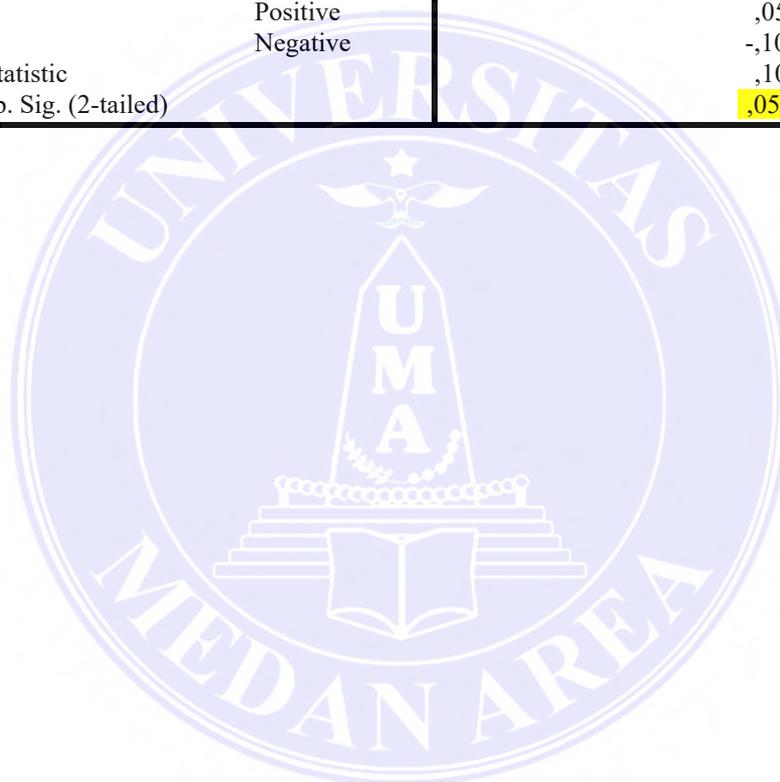
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	40,9722	52,196	,587	,508	,793
Y2	40,2917	57,393	,642	,572	,799
Y3	40,3611	59,642	,487	,412	,808
Y4	41,1250	54,674	,403	,370	,812
Y5	40,3056	60,581	,461	,281	,811
Y6	40,9444	55,462	,366	,300	,815
Y7	41,1667	51,718	,586	,430	,793
Y8	40,3611	59,164	,434	,302	,809
Y9	41,2222	48,823	,619	,501	,789

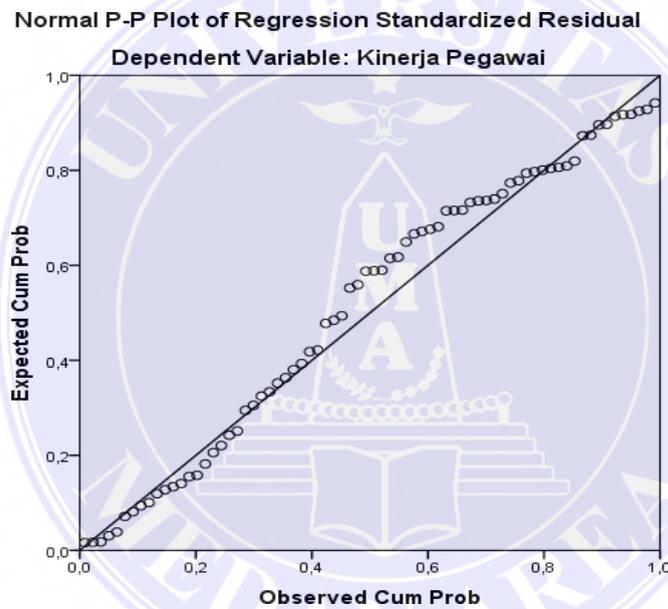
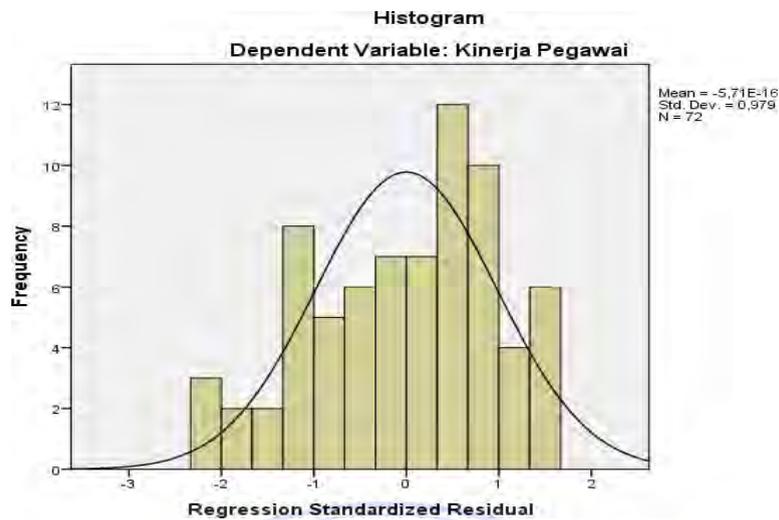
Y10	40,3056	56,215	,511	,449	,802
Y11	41,1111	52,156	,485	,362	,804
Y12	41,0278	54,929	,391	,325	,813

**Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,65782652
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,056
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,054 <sup>c</sup>



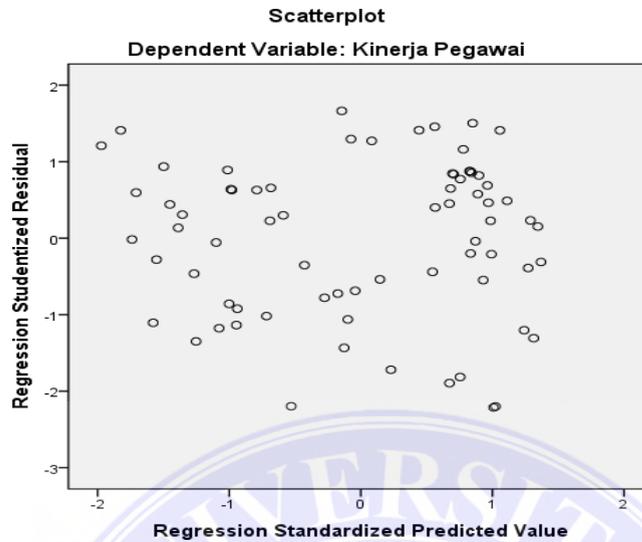


**Lampiran 6 : Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Hasil Uji Gledjer**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,516	2,069		1,216	,228
Sistem Informasi Akuntansi	-,056	,068	-,165	-,825	,412
Total Quality Management	,083	,055	,269	1,494	,140
Locus of Control	,007	,067	,021	,103	,918

a. Dependent Variable: ABS\_RES



**Lampiran 7 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji-t, dan Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,951	3,957		-,240	,811					
Sistem Informasi Akuntansi	,312	,131	,282	2,386	,020	,734	,278	,168	,354	2,825
Total Quality Management	,053	,106	,054	,503	,617	,634	,061	,035	,434	2,303
Locus of Control	,577	,129	,535	4,477	,000	,792	,477	,314	,345	2,900

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Lampiran 8: Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3051,575	3	1017,192	44,904	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1540,370	68	22,652		
	Total	4591,944	71			

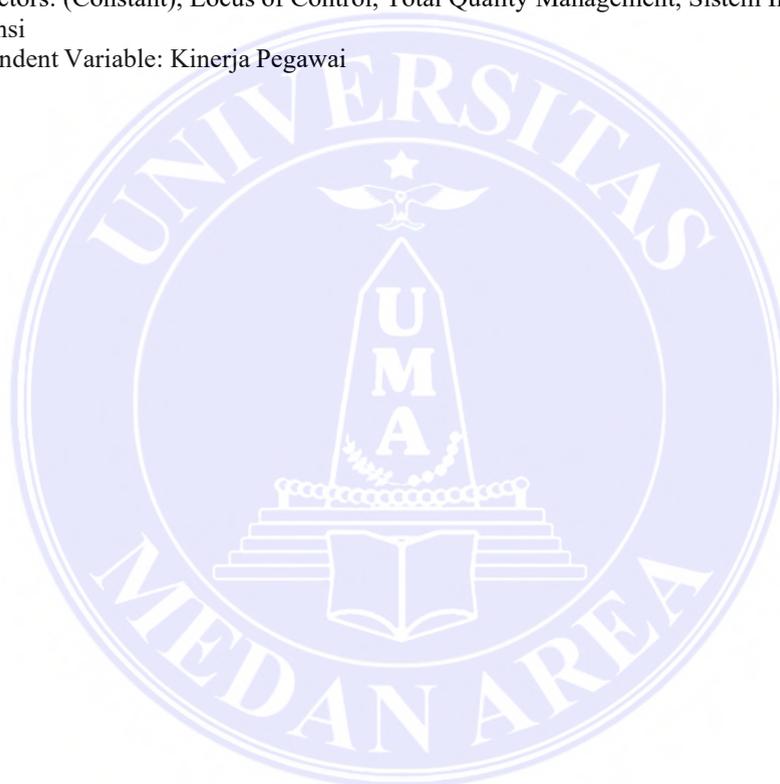
- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Total Quality Management, Sistem Informasi Akuntansi

**Lampiran 9: Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,815 <sup>a</sup>	,665	,650	4,75946	,665	44,904	3	68	,000	1,592

- a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Total Quality Management, Sistem Informasi Akuntansi
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## 10. Surat Izin Riset



### UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A, Jl. Setia Buell No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331  
Email : univ.medanarea@uma.ac.id Website uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas.ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1640/FEB/01.1/V/2022  
Lamp :  
Perihal : Izin Research / Survey

05 Agustus 2022

Kepada Yth,  
Bupati Langkat  
Cq. Kabag Tata Pemerintahan Kabupaten Langkat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : SUTIA DEWI  
N P M : 186330054  
Program Studi : Akuntansi  
Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Total Quality Management Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Kabupaten Langkat

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang  
Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni

Dr. Wan Suryani, SE, M.Si

#### Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

## 11. Surat Selesai Riset



PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT  
**BADAN PENDAPATAN DAERAH**  
JLN.T. IMAM BONJOL NO : 1 Telp : (061) 8910507 STABAT KODE POS 20814

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 970 - 1722 / BAPENDA / 2022

1. Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dra. MULIANI S.  
NIP : 19660924 198603 2 003  
Pangkat / Gol : Pembina Utama Muda / (IV/c)  
Jabatan : Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SUTIA DEWI  
NPM : 188330054  
Program Study : Akuntansi  
Judul : "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Total Quality Management dan Locus Of Control terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Kabupaten Langkat"

2. Benar telah selesai melaksanakan Riset/ Penelitian dan telah mendapat Data dan Informasi lainnya di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Langkat pada tanggal 29 Agustus 2022 s.d 29 September 2022.
3. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Stabat, 03 Oktober 2022

KEPALA BADAN PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN LANGKAT



Dra. MULIANI S.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660924 198603 2 003