

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN DAERAH  
PANGARIBUAN TAPANULI UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**DELVITIANA TAMBUNAN  
208330042**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/12/24

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)3/12/24

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN DAERAH  
PANGARIBUAN TAPANULI UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**DELVITIANA TAMBUNAN  
208330042**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 3/12/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/12/24

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN DAERAH  
PANGARIBUAN TAPANULI UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**DELVITIANA TAMBUNAN  
208330042**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 3/12/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/12/24

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Pangaribuan Tapanuli Utara

Nama : Delvitiana Tambunan

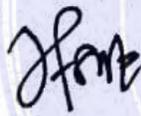
NPM : 208330042

Program Studi : Akuntansi

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pemanding



(Hasbiana Dalimunthe, SE, M, Ak)

(Aditya Amanda Pane, SE, M, Si)

Pembimbing

Pemanding

Mengetahui :



(Ahmad Fauzi, B.A. (Hons), Mngt, Phd, CIMA)



(Rana Fathimah Ananda, SE, MLSI)

Dekan

Ka Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus: 11 September 2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/12/24

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)3/12/24

## **HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat dalam 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 penulisan ilmiah.

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

Medan, 28 Oktober 2024

Yang Membuat Pernyataan



METERAL  
TEMPEL  
10000  
G4BA2ALX367321317

**Delvitiana Tambunan**

**208330042**

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

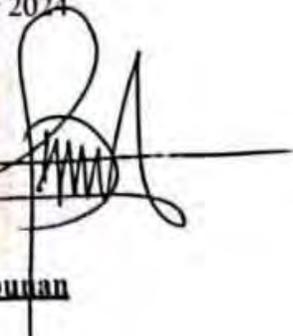
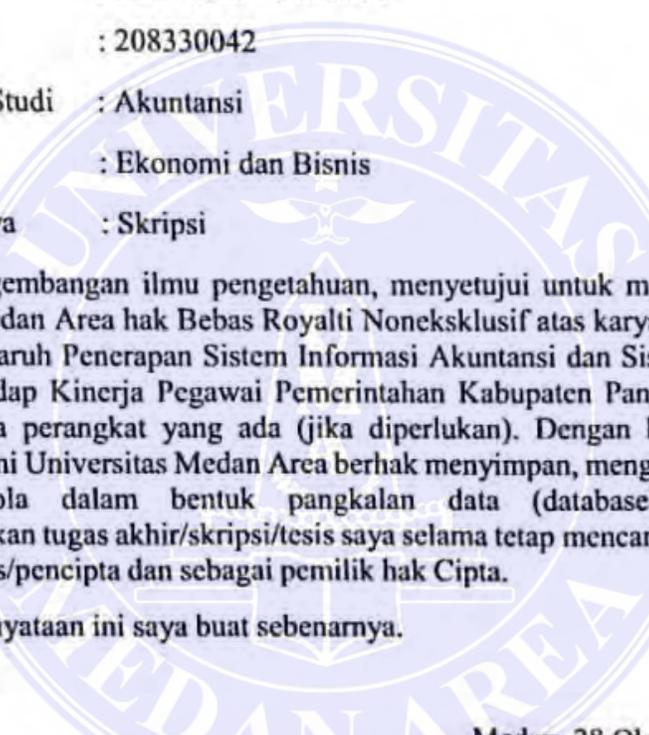
Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangandibawah ini:

Nama : Delvitiana Tambunan  
NPM : 208330042  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak Bebas Royalti Noneksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul (Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Pangaribuan Tapanuli Utara). Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Medan, 28 Oktober 2024  
Yang menyatakan

  
  
  
**Delvitiana Tambunan**

## ABSTRACT

*The purpose of this research was to determine the effect of the implementation of accounting information systems and internal control systems on the performance of local government employees in Pangaribuan, North Tapanuli, both partially and simultaneously. The type of research used by the researcher was quantitative research with a causal associative approach. The sample for this research was 50 respondents from government employees in the Pangaribuan area. The data collection technique used in this research was the questionnaire method, and the data source used is primary data. The data analysis technique used in this research was multiple linear regression analysis. The results showed that, partially, the implementation of the accounting information system had a negative and significant effect on employee performance, while the internal control system had no effect on employee performance. Simultaneously, the implementation of accounting information systems and internal control systems had a positive and significant effect on the performance of local government employees, with a determination coefficient of 0.4%, while the remaining 99.6% is explained by other independent variables not included in this research model.*

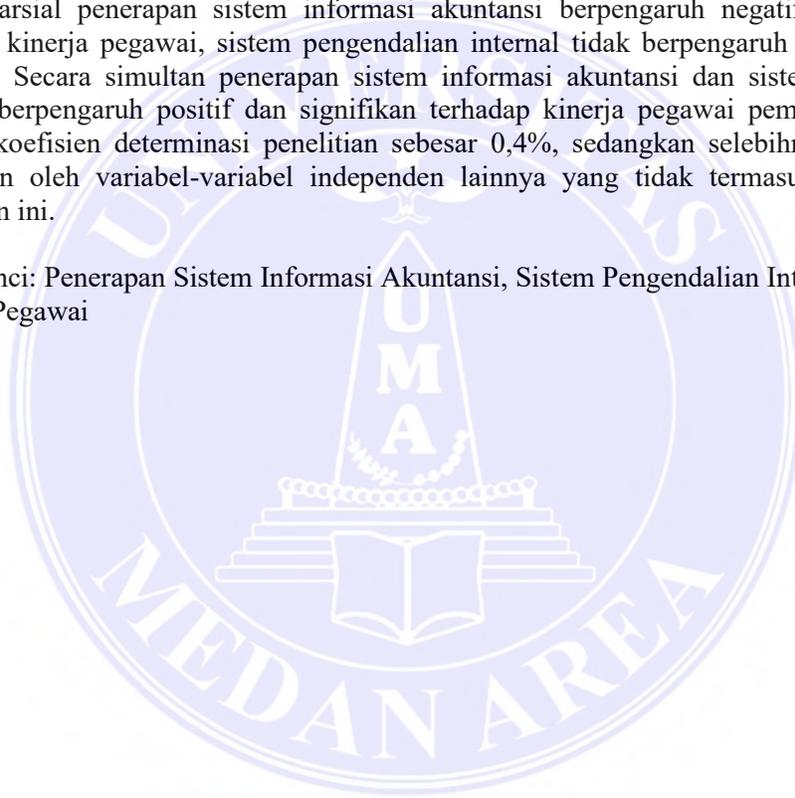
**Keywords:** *Implementation of Accounting Information Systems, Internal Control Systems, and Employee Performance*



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan Tapanuli Utara secara parsial dan simultan. Jenis Penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kuasal. Sampel dari peneliti ini yaitu 50 responden dari pegawai pemerintahan yang ada di daerah Pangaribuan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner dan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah, dimana koefisien determinasi penelitian sebesar 0,4%, sedangkan selebihnya yaitu 99,6% dijelaskan oleh variabel-variabel independen lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kinerja Pegawai



## RIWAYAT HIDUP



Nama	Delvitiana Tambunan
NPM	208330042
Tempat, Tanggal Lahir	Hutalobu, 20 April 2002
Nama Orangtua :	
Ayah	Nosper Tambunan
Ibu	Suharti Ade Lady Day Simorangkir
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Negeri 3 Pangaribuan
SMA/SMK	SMA Swasta St.Maria Tarutung
Riwayat Studi di UMA	-Penerima Beasiswa dari program siswa berprestasi selama SMA -Penerima Beasiswa Bank Indonesia -Penanggungjawab Monitoring divisi HIMAKSI -Sekretaris Umum HIMAKSI -Magang diKKP Sahabat Mulia Binjai
Pengalaman Pekerjaan	-
No. HP/WA	082370938598
Email	<a href="mailto:delvitianatambunan@gmail.com">delvitianatambunan@gmail.com</a>

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti haturkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan perlindungan-Nya saya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **”Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Pangaribuan Tapanuli Utara ”**.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selain itu, skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu peneliti berharap dapat belajar lebih banyak lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan dan arahan dari berbagai pihak oleh karena itu peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, Msc, 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 Rana Fathinah Ananda, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Ibu Hasbiana Dalimunthe, SE, M.Ak selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan selama proses pengerjaan skripsi.
5. Ibu Aditya Amanda Pane SE, M.Si selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan kritik dan saran selama proses seminar saya berjalan.
6. Bapak Khalik Pratama SE, M.Sc selaku dosen sekretaris saya selama proses pengerjaan skripsi.
7. Ibu Sari Nuzullina R, SE, Ak, M.Acc selaku ketua sidang saya yang telah memberikan kritik dan saran selama proses sidang meja hijau saya berjalan.
8. Kepada kedua orangtua saya yang paling hebat ibunda Suharti Ade Lady Day Simorangkir dan ayahanda Nosper Tambunan yang menjadi penyemangat terbesar dalam pengerjaan skripsi saya. Dengan penuh cinta dan kasih sayang selalu memberikan doa dan dukungan sehingga proses pengerjaan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
9. Kepada kakak tercinta Emmy dan adik-adik saya Anggreny, Helena, Farel, Aprelis, Reyhan, dan Icha yang selalu menghibur dan memberikan doa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada orangtua angkat saya ibunda Ferensina Siringo-ringo beserta saudara-saudari Aldo, Elya, Sri, Theo dan Mega terimakasih selalu ada menemani selama proses pengerjaan skripsi dan memberikan motivasi dengan penuh kasih sayang.
11. Kepada teman-teman saya Esra, Irene, Melda, Kartika, dan semua teman-teman lainnya yang tidak bisa di sebutkan satu persatu terimakasih telah membantu

memberikan masukan, saran dan menemani serta mempersiapkan berkas mulai dari seminar proposal, seminar hasil sampai sidang.

12. Terakhir saya ucapkan terimakasih kepada diri sendiri. Terimakasih karena mampu bertahan dan tidak pernah menyerah menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sampai berhasil mendapat gelar S.Ak dengan tepat waktu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini nantinya dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 28 Oktober 2024  
Peneliti



Delvitiana Tambunan  
208330042

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Teori Atribusi .....	9
2.2 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi.....	10
2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	10
2.2.2 Tujuan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi .....	12
2.2.3 Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi.....	14
2.2.4 Komponen Sistem Informasi Akuntansi .....	14
2.2.5 Indikator Sistem Informasi Akuntansi .....	16
2.3 Sistem Pengendalian Internal .....	17
2.3.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal.....	17
2.3.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal.....	19
2.3.3 Fungsi Sistem Pengendalian Internal .....	20
2.3.4 Aspek-Aspek Sistem Pengendalian Internal .....	21
2.3.5 Indikator Sistem Pengendalian Internal .....	22

2.4	Kinerja Pegawai .....	25
2.4.1	Pengertian Kinerja Pegawai .....	25
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	26
2.4.3	Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai .....	27
2.4.4	Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai .....	28
2.4.5	Indikator Kinerja Pegawai.....	30
2.5	Penelitian Terdahulu.....	31
2.6	Kerangka Konseptual .....	32
2.7	Hipotesis.....	33
2.7.1	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Pengaribuan Tapanuli Utara.....	33
2.7.2	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Pengaribuan Tapanuli Utara.....	35
2.7.3	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Pengaribuan Tapanuli Utara .....	37
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>39</b>
3.1	Desain Penelitian .....	39
3.2	Objek dan Waktu Penelitian.....	39
3.2.1	Objek Penelitian .....	39
3.2.2	Waktu Penelitian .....	40
3.3	Defenisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian .....	41
3.3.1	Defenisi Operasional Variabel .....	41
3.3.2	Instrumen Penelitian.....	42
3.4	Populasi dan Sampel .....	43
3.4.1	Populasi.....	43
3.4.2	Sampel.....	43
3.5	Jenis dan Sumber Data .....	46
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	47
3.7	Metode Analisis Data .....	48
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif .....	48

3.8	Uji Kualitas Data .....	48
3.8.1	Uji Validitas .....	48
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	49
3.9	Uji Asumsi Klasik .....	49
3.9.1	Uji Normalitas.....	49
3.9.2	Uji Multikolineritas.....	50
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.10	Uji Regresi Linear Berganda.....	51
3.11	Uji Hipotesis.....	52
3.11.1	Uji Parsial (Uji t).....	52
3.11.2	Uji Simultan (Uji F).....	52
3.11.3	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1	Deskripsi Penelitian.....	54
4.2	Penyajian Data Angket.....	56
4.2.1	Distribusi Pernyataan Responden Variabel Penerapan Sistem Informasi Akuntansi .....	56
4.2.2	Distribusi Pernyataan Responden Variabel Sistem Informasi Akuntansi ..	59
4.2.3	Distribusi Pernyataan Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	63
4.3	Hasil Analisis Data.....	65
4.3.1	Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	65
4.3.2	Uji Kualitas Data.....	66
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	70
4.3.4	Uji Regresi Linear Berganda.....	74
4.4.4	Uji Parsial Hipotesis.....	76
4.3	Pembahasan .....	80
4.3.1	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai .....	80
4.2.2	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai. ...	82

4.2.3	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai. ....	83
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>85</b>
5.1	Kesimpulan.....	85
5.2	Saran.....	86
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>87</b>
	<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>91</b>



## DAFTAR TABEL

1.1	Tingkat Kehadiran Pegawai tahun 2022 .....	4
2.1	Tabel indikator dan sub indikator sistem pengendalian internal .....	21
2.2	Penelitian Terdahulu .....	27
3.1	Waktu Penelitian .....	33
3.2	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Penelitian .....	33
3.3	Pembagian Sampel Berdasarkan Kantor Pemerintahan Daerah yang ada di Pangaribuan Tapanuli Utara .....	37
3.4	Bobot Skala Interval.....	38
4.1	Responden Berdasarkan Usia .....	54
4.2	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Penerapan Sistem Informasi Akuntansi.....	56
4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Sistem Pengendalian Internal.....	59
4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	63
4.7	Uji Statistik Deskriptif.....	65
4.8	Uji Validitas.....	67
4.9	Uji Reabilitas .....	69
4.10	Uji Normalitas .....	71
4.11	Uji Multikolinearitas .....	72
4.12	Analisis Linear Berganda .....	75
4.13	Uji Parsial ( Uji t ) .....	77
4.14	Uji Simultan ( Uji F ).....	78
4.15	Uji Determinasi .....	80

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Konseptual .....	28
4.1	Uji Heteroskedastisitas .....	73



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Hasil Kuisisioner.....	85
Lampiran 3 Hasil Uji Statistik.....	103
Lampiran 4 Uji Kualitas Data.....	103
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	105
Lampiran 6 Analisis Linear Berganda.....	107
Lampiran 7 Uji Hipotesis.....	108
Lampiran 8 Dokumentasi Foto.....	109
Lampiran 9 Surat Riset Penelitian.....	111
Lampiran 10 Balasan Surat Penelitian.....	112
Lampiran 11 Surat Selesai Riset.....	113

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi atau instansi, kinerja pegawai sangat membantu dalam meraih tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan sebuah Instansi dapat dicapai dengan mengelola kapasitas sumber daya manusia yang berpotensi agar hasil dari kinerja karyawan terus meningkat. Dalam organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi, apabila sebuah organisasi mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien maka tujuan instansi pemerintah dapat tercapai (Pusparani : 2021).

Menurut Bangun (2022) pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintah sebagai pendukung tercapainya cita-cita organisasi dan kinerja pegawai juga sangat menentukan tinggi rendahnya kesejahteraan dalam sebuah instansi, oleh sebab itu pemimpin instansi perlu memberikan perhatian terhadap pegawai dengan mencari cara bagaimana agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

Perkembangan teknologi pada saat ini yang sangat luas dan teknologi sangat membantu seseorang mempermudah dalam memecahkan masalah, perkembangan teknologi dapat meningkatkan pekerjaan dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan

tepat. Teknologi informasi saat ini juga mempengaruhi pesatnya perkembangan sebuah organisasi oleh karena itu teknologi informasi juga berperan penting dalam suatu organisasi (Shintia: 2021). Sistem informasi akuntansi menyanggah peran yang signifikan dalam menyokong karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya serta dapat membantu lembaga pemerintahan dalam merencanakan dan menjalankan kegiatan operasional sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Rizaldi: 2018).

Menurut Hall (2020) menyatakan sistem informasi merupakan seperangkat tata cara formal yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan memproses data tersebut menjadi informasi untuk didistribusikan bagi para pengguna. Kemudian Romney & Steinbart (2018) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai suatu sistem yang dapat dijadikan sebagai pengumpul, pencatat, penyimpanan dan pengolahan data untuk diinformasikan kepada para pengambil keputusan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan proses pengumpulan, pencatatan, penyimpanan, dan pengolahan data dengan hasil akhir yaitu informasi yang bersifat relevan yang dibutuhkan oleh para pengambil keputusan seperti pihak manajemen perusahaan serta pihak yang memiliki kepentingan untuk mengawasi proses berjalannya perusahaan agar sesuai dengan kebijakan. Sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi nantinya memberi kemudahan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan secara bersamaan pun akan ada peningkatan kinerja karyawan tersebut. sistem informasi akuntansi merupakan beberapa komponen yang terkait bersama-sama yang memiliki fungsi sebagai pengolah, penyimpanan, dan pembagi informasi guna membantu organisasi dalam mengambil keputusan dan

mengontrol organisasi. Instansi menggunakan sistem informasi akuntansi dengan manfaat untuk menghasilkan laporan-laporan khusus untuk memenuhi kebutuhan informasi dari para dinas pajak, badan-badan pemerintah, dan yang lain sebagainya.

Selain itu keberhasilan atau kegagalan operasi entitas pemerintah dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal pemerintah itu sendiri dengan tujuan untuk melindungi aset keuangan, memelihara catatan secara lebih rinci, menyediakan informasi yang akurat dan andal, menyusun laporan keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku, meningkatkan efisiensi, meningkatkan implementasi kebijakan manajemen yang ditetapkan oleh dan menegakkan hukum dan peraturan yang berlaku. Romney dan Steinbart (2018: 198).

Kinerja pegawai sangat penting bagi instansi pemerintahan, karena kelangsungan hidup instansi sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga instansi pemerintah berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya (Sari: 2018).

Kinerja pegawai di pemerintahan daerah Pangaribuan tergolong baik. Namun berdasarkan observasi yang peneliti lakukan masih terdapat beberapa pegawai yang kinerjanya kurang optimal dalam menjalankan tugasnya dan kurang menguasai bidang pekerjaannya. Terdapat beberapa pegawai kurang teliti, kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu atau belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kemampuan pegawai masih kurang dalam melaksanakan pekerjaannya dan terdapat pegawai yang sering terlambat dalam melaporkan hasil kerjanya serta komunikasi antar sesama pegawai yang kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu

pengawas Desa bapak L Tambunan juga memperoleh informasi bahwa bapak tersebut menilai “kinerja pegawai di daerah Pangaribuan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya karena kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja pegawai dinilai kurang optimal sehingga menyebabkan data menjadi terbengkalai serta lama dalam proses pengolahan informasi”. Penilaian tersebut muncul saat melihat tingkat absensi pegawai di daerah Pangaribuan. Berikut tingkat absensi pegawai di Kecamatan pangaribuan.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Kehadiran Pegawai tahun 2022**

No.	Triwulan	Jumlah Pegawai	Alasan (Keterangan)			Total Ketidakhadiran Pegawai
			Alpa	Sakit	Izin	
1.	Triwulan 1	53	29	32	37	98
2.	Triwulan 2	53	34	39	48	121
3.	Triwulan 3	53	32	36	51	119
4.	Triwulan 4	53	59	47	55	153
		<b>Total</b>				<b>491</b>

Sumber : Laporan absensi pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan, 2022.

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa absensi pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan setiap triwulan mengalami peningkatan yakni pada triwulan I sebanyak 98 kali tidak hadir, hingga triwulan IV sebanyak 153 kali. Tingkat absensi tersebut di nilai buruk dan menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir dengan alasan alpa atau tanpa keterangan maka dapat dinilai bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak disiplin sehingga berdampak pada penurunan kinerja

pegawai. Selain dari tingkat absensi fenomena yang terdapat dalam penelitian ini adalah terdapat beberapa pegawai yang belum menerima program pelatihan sistem informasi yang digunakan di instansi contohnya sistem informasi akuntansi, akibat dari hal tersebut implementasi sistem keuangan dalam instansi belum dapat dijalankan dengan optimal sehingga dapat mengakibatkan keterlambatan dalam pelaporan laporan keuangan dikarenakan pegawai yang belum ahli dalam menggunakan sistem teknologi informasi. Berdasarkan fenomena tersebut dibutuhkan variabel pendukung yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal (Sopian dan Suwartika: 2019).

Terdapat *research gap* yakni pada penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2018), sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Sudarmadi (2019) memperoleh hasil bahwa sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah maupun perusahaan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sopian dan Suwartika (2019) memperoleh hasil sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Putri dan Endiana (2020) yang memperoleh hasil sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Namun, sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sehingga berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian kembali dengan judul **“Pengaruh**

## **Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Pangaribuan Tapanuli Utara''**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Tingkat kinerja pegawai di pemerintahan Kecamatan Pangaribuan belum optimal hal itu menyebabkan muncul kekhawatiran Pemerintah Daerah Kecamatan Pangaribuan karena pegawai sangat berperan penting dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai dianggap sangat membantu dalam mewujudkan tujuan sebuah instansi. Namun pada saat dilakukan pra-survey masih terdapat beberapa pegawai yang kinerjanya kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu, kurang memahami bidang pekerjaannya dan terdapat juga pegawai sering terlambat dalam melaporkan hasil kerjanya. Diketahui bahwa absensi pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan setiap triwulan mengalami peningkatan yakni pada triwulan I sebanyak 98 kali tidak hadir, hingga triwulan IV sebanyak 153 kali. Tingkat absensi tersebut di nilai buruk dan menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir dengan alasan alpa atau tanpa keterangan maka dapat dinilai bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak disiplin sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Selain dari tingkat absensi fenomena yang terdapat dalam penelitian ini adalah terdapat beberapa pegawai yang belum menerima program pelatihan sistem informasi yang digunakan di instansi contohnya sistem informasi akuntansi, akibat dari hal tersebut implementasi sistem keuangan dalam instansi belum dapat dijalankan dengan optimal sehingga dapat

mengakibatkan keterlambatan dalam pelaporan laporan keuangan dikarenakan pegawai yang belum ahli dalam menggunakan sistem teknologi informasi. Berdasarkan fenomena tersebut dibutuhkan variabel pendukung yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka terdapat pertanyaan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara?
3. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada sub bab diatas, maka dapat peneliti rumuskan tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara

3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal secara simultan terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara

### 1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Berikut ini manfaat penelitian yang peneliti harapkan:

a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, diharapkan peneliti mendapatkan pengetahuan yang lebih luas serta pengetahuan lebih dalam tentang variabel penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Pegawai Pemerintahan Daerah Pangaribuan

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan baru bagi pegawai pemerintahan, agar kinerja pegawai dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan lancar.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta referensi untuk peneliti selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal dalam kinerja pegawai serta dapat melanjutkan serta dengan melengkapi kekurangan untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Menurut Oneka (2022) seperti uraian diatas, teori atribusi ini menjelaskan perilaku orang lain atau diri sendiri tentang pemahaman pada peristiwa sekitar untuk mengetahui alasan-alasan mereka terhadap keadaan yang dialami, penyebab suatu kejadian dapat berasal dari faktor internal meliputi kemampuan dan usaha, sedangkan faktor eksternal meliputi keberuntungan dan kesulitan tugas. Teori ini bertujuan untuk memberikan arahan dalam menjelaskan seseorang memandang atau memahami karakter orang lain yang tidak sama dengan dirinya, yang didasarkan pada hal apa yang dihubungkan terhadap suatu perilaku. Selain itu, dapat digunakan untuk mengetahui perilaku individu yang berada dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini yang berkaitan dengan perilaku auditor dengan melihat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap independensinya dalam mengaudit, yang dapat dipengaruhi baik dari faktor internal ataupun faktor eksternal (Darmiati : 2015).

Kontribusi teori ini adalah hal-hal yang mendasari seorang auditor bersifat independen. Pada teori tersebut juga disebutkan bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan sikap, nilai-nilai sosial, kebiasaan dan konsekuensi. Berdasarkan uraian tersebut, teori ini berupaya menjelaskan terkait aspek perilaku individu pada sebuah

organisasi, terutama auditor yakni dengan mengetahui perilaku auditor yang dikaitkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

independensinya. Pada dasarnya, teori atribusi menyatakan bahwa bila individu mengamati perilaku orang lain, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, yang artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi, seperti adanya pengaruh sosial dari orang lain.

## **2.2 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi**

### **2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah sebuah sistem yang mengumpulkan, mencatat, mengolah dan memproses transaksi data keuangan dan non keuangan yang masih terkait untuk menghasilkan informasi keuangan yang berguna bagi para pemangku kepentingan untuk memudahkan pengelolaan bisnis. Melalui sistem informasi akuntansi, data akan dikumpulkan, dikelompokkan dan diolah sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah kesatuan informasi yang saling terkait dan saling mendukung sehingga menjadi suatu informasi yang berharga bagi yang

menerimanya. Informasi akuntansi merupakan sistem yang umumnya berbasis komputer dan metode untuk melacak kegiatan akuntansi dalam hubungannya dengan sumber daya teknologi informasi. Menurut Maya Sari dan Effendi (2017:25) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang menyediakan kepada pengelola organisasi data maupun informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Sistem informasi akuntansi merupakan aktifitas pendukung yang penting dalam menjalankan aktifitas utama agar lebih efektif dan efisien. Sistem informasi akuntansi tidak hanya mengolah data keuangan saja, data non keuangan juga diikut sertakan karena pengambilan keputusan tidak hanya informasi keuangan saja yang diperlukan, informasi non keuangan tentang suatu kondisi dan keadaan juga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pada perinsipnya sistem informasi akuntansi mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan. Menyediakan laporan keuangan yang relevan dan reliabel yang dapat digunakan sebagai informasi serta dasar untuk pengambilan keputusan adalah upaya peningkatan kinerja individu dalam sudut pandang akuntansi (Marina et al, 2017:32).

Menurut Susanto (2019) sistem informasi akuntansi (SIA) adalah kumpulan subsistem, bagian, unsur, komponen apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerjasama secara harmonis atau sistem yang dibuat untuk menyediakan berbagai informasi mengenai akuntansi mulai dari pengumpulan sampai dengan pengolahan data hingga menjadi *output* dengan tujuan untuk mencapai

suatu tujuan. Sistem informasi akuntansi sangat penting bagi sebuah instansi karena sistem informasi akuntansi menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha, memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada sebelumnya, memperbaiki pengendalian akuntansi dan juga pengecekan internal, serta membantu memperbaiki biaya klerikal dalam pemeliharaan catatan akuntansi, (Anggraeni: 2017).

### 2.2.2 Tujuan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney dan Steinbart (2018), tujuan sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendukung fungsi kepengurusan (*stewardship*) manajemen suatu organisasi atau perusahaan, karena manajemen bertanggung jawab untuk menginformasikan pengaturan dan penggunaan sumber daya organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.
2. Untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen, karena sistem informasi memberikan informasi yang diperlukan oleh pihak manajemen untuk melakukan tanggung jawab pengambilan keputusan.
3. Untuk mendukung kegiatan operasional instansi hari demi hari.

Menurut Diana dan Setiawati (2020:5) tujuan suatu sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut.

1. Mengamankan harta atau aset perusahaan.
2. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan.

3. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal
4. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja pegawai
5. Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit (pemeriksaan) Data yang tersimpan dengan baik sangat memudahkan proses audit yang berguna bagi perusahaan untuk evaluasi diri serta untuk menimbulkan kewaspadaan pada karyawan bahwa apa yang mereka kerjakan suatu saat akan diperiksa oleh pihak lain.
6. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran dalam sebuah instansi. Sistem informasi dapat dirancang untuk mempermudah pengawasan pengeluaran, apakah sudah melewati batas anggaran yang telah disetujui.
7. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Berdasarkan beberapa tujuan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penerapan sistem informasi akuntansi adalah meningkatkan produktivitas dan kinerja sebuah instansi, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas perusahaan maupun instansi, meminimalkan risiko kesalahan pegawai dalam pencatatan dan pengolahan data keuangan sehingga menghasilkan informasi yang lebih akurat, dan memberikan informasi secara *real-time* juga mendukung keputusan manajemen yang tepat waktu. Selain itu SIA memungkinkan sumber daya manusia fokus pada kegiatan yang memerlukan pemikiran kreatif dan analitis. Manfaat sistem informasi akuntansi juga

mampu menyediakan alat analisis dan pemantauan kinerja keuangan, memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi tren, peluang, dan tantangan yang dapat mempengaruhi kesehatan keuangan perusahaan atau organisasi.

### 2.2.3 Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney dan Steinbart (2018) manfaat dengan diterapkannya sistem informasi akuntansi dalam sebuah instansi adalah:

1. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai aktivitas, sumber daya dan personel organisasi.
2. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, mengeksekusi, mengendalikan, dan mengevaluasi aktivitas, sumber daya dan personel.
3. Memberikan pengendalian yang memadai untuk mengamankan aset data organisasi atau perusahaan.

### 2.2.4 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2019), komponen sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

1. *Hardware*, adalah peralatan fisik yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, memasukkan dan mengeluarkan data hasil pengolahan dalam bentuk informasi.

2. *Software*, merupakan sekumpulan program yang digunakan untuk mengoperasikan suatu aplikasi pada komputer.
3. *Brainware*, adalah sumber daya manusia yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi, yang meliputi pengumpulan, pengolahan data, pendistribusian data sampai pemanfaatan data untuk kebutuhan organisasi.
4. Prosedur, merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dan dengan cara yang sama. Proses penting untuk sebuah organisasi agar segala sesuatu bisa dilakukan secara konsisten.
5. *Database*, merupakan sistem pencatatan dengan menggunakan komputer yang memiliki tujuan untuk memelihara informasi agar selalu siap saat dibutuhkan.
6. Jaringan Komunikasi (*Network*), merupakan pemanfaatan media elektronik untuk memindahkan informasi maupun data dari satu lokasi ke lokasi lain maupun beberapa lokasi yang berbeda.

Menurut Romney dan Steinbart (2018), sistem informasi akuntansi memiliki lima komponen utama, yaitu:

1. Orang-orang yang mengoperasikan sistem dan melaksanakan berbagai fungsi.
2. Prosedur-prosedur, baik manual maupun yang terotomatisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi.
3. Data tentang proses-proses bisnis organisasi.

4. *Software* (perangkat lunak) yang dipakai untuk memproses data organisasi.
5. Infrastruktur teknologi informasi, termasuk komputer, peralatan pendukung dan peralatan untuk komunikasi jaringan

### 2.2.5 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2019), indikator sistem informasi akuntansi antara lain yaitu sebagai berikut:

a. Pemanfaatan sistem informasi akuntansi

Pemanfaatan sistem informasi akuntansi dapat diketahui dari adanya komputer, *software*, serta jaringan internet yang dipergunakan dari sebuah instansi.

b. Kualitas sistem informasi akuntansi

Kualitas sistem informasi akuntansi merujuk pada kualitas *software* yang digunakan di instansi. Keberadaan *software* dipercaya dapat mempermudah proses akuntansi sebagai pelengkap penggunaan komputer.

c. Kemudahan sistem informasi akuntansi

Kemudahan sistem informasi akuntansi merujuk pada kemudahan *software* yang digunakan di instansi.

## 2.3 Sistem Pengendalian Internal

### 2.3.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Menurut Peronica & Supriyono (2018) Sistem pengendalian internal adalah rencana organisasi dan semua ukuran dan metode terkoordinasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan untuk melindungi aktiva, menjaga keakurasian dan keterpercayaan data akuntansi, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen.

Sistem pengendalian internal adalah seperangkat rencana, metode, prosedur dan kebijakan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan untuk melindungi aktiva, menjaga keakurasian dan keterpercayaan data akuntansi, tercapainya efisiensi dan efektivitas operasional serta ketaatan/kepatuhan terhadap undang-undang, kebijakan dan peraturan lain. Pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhi-nya kebijakan manajemen Mulyadi (2018). Sistem pengendalian internal adalah seperangkat rencana, metode, prosedur dan kebijakan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan untuk melindungi aktiva, menjaga keakurasian dan keterpercayaan data akuntansi, tercapainya efisiensi dan efektivitas operasional serta ketaatan/kepatuhan terhadap undang-undang, kebijakan dan peraturan lain. Pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga

kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhi-nya kebijakan manajemen (Hall: 2020).

Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan pada umumnya menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem (Arsiningsih: 2020). Pengendalian internal dapat membantu perusahaan dan berfungsi sebagai alat bantu untuk melaksanakan pengendalian dengan efektif. Dengan adanya pengendalian internal manajer dapat meyakinkan diri bahwa informasi yang terdapat dalam laporan diterima adalah benar dan dapat dipercaya (Hall: 2020). Pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian internal berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan (*fraud*) dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud maupun tidak berwujud. Menurut Tuanakkotta (2019) dalam buku yang berjudul (Audit Internal Berbasis Risiko) mendefinisikan pengendalian internal berbasis *COSO* (*Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commision*) bahwa pengendalian internal adalah sebuah proses yang dilakukan oleh pemimpin yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu terwujudnya efektivitas dan efisiensi operasional organisasi, keandalan laporan keuangan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku.

### 2.3.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2018) tujuan sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Menjaga kekayaan organisasi. Kekayaan fisik suatu perusahaan dapat dicuri, disalahgunakan atau hancur karena kecelakaan kecuali jika kekayaan tersebut dilindungi dengan pengendalian yang memadai. Begitu juga dengan kekayaan perusahaan yang tidak memiliki wujud fisik seperti piutang dagang akan rawan oleh kekurangan jika dokumen penting dan catatan tidak dijaga.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pegawai memerlukan informasi keuangan yang diteliti dan andal untuk menjalankan kegiatan usahanya. Banyak informasi akuntansi yang digunakan oleh pegawai untuk dasar pengambilan keputusan penting. Pengendalian internal dirancang untuk memberikan jaminan proses pengolahan data akuntansi akan menghasilkan informasi keuangan yang teliti dan andal karena data akuntansi mencerminkan perubahan kekayaan perusahaan.
3. Mendorong efisiensi. Pengendalian internal ditujukan untuk mencegah duplikasi usaha yang tidak perlu atau pemborosan dalam segala kegiatan bisnis perusahaan dan untuk mencegah penggunaan sumber daya perusahaan yang tidak efisien.
4. Mendorong dipatuhi-nya kebijakan organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen menetapkan kebijakan dan prosedur. Pengendalian

internal ini ditujukan untuk memberikan jaminan yang memadai agar kebijakan organisasi dipatuhi oleh karyawan.

### 2.3.3 Fungsi Sistem Pengendalian Internal

Fungsi sistem pengendalian internal menurut Hall (2020) yaitu:

1. Pengendalian untuk pencegahan (*preventive control*) adalah mencegah timbulnya suatu masalah sebelum mereka muncul, seperti mempekerjakan personel akuntansi yang berkualifikasi tinggi, pemisahan tugas pegawai yang memadai dan secara efektif mengendalikan akses fisik atas aset, fasilitas dan informasi, merupakan pencegahan pengendalian yang efektif.
2. Pengendalian untuk pemeriksaan (*detective control*) adalah dibutuhkan untuk mengungkap masalah tersebut muncul seperti pemeriksaan salinan atas perhitungan, mempersiapkan rekonsiliasi bank dan neraca saldo setiap bulan.
3. Pengendalian korektif (*corrective control*) adalah menyelesaikan masalah yang ditemukan oleh pengendalian untuk pemeriksaan. Pengendalian ini mencakup prosedur yang dilaksanakan untuk mengidentifikasi penyebab masalah, memperbaiki kesalahan atau kesulitan yang ditimbulkan dan mengubah sistem agar masalah di masa mendatang dapat diminimalisasikan atau dihilangkan.

### 2.3.4 Aspek-Aspek Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2018), agar sistem pengendalian internal dapat berjalan dengan baik, diperlukan beberapa unsur atau aspek-aspek yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka pemisahan tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melakukan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan. Pemisahan tanggung jawab fungsional dalam pelaksanaan transaksi dilakukan untuk membagi berbagai tahapan transaksi kepada unit organisasi yang lain sehingga semua tahapan transaksi tidak diselesaikan oleh satu unit organisasi saja. Struktur organisasi yang dapat memisahkan fungsi-fungsi ini diharapkan dapat mencegah kecurangan-kecurangan dalam perusahaan.

b. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan

Pencatatan sistem otorisasi dan prosedur pencatatan dalam suatu perusahaan merupakan suatu alat bagi manajemen untuk mengadakan pengawasan terhadap operasi dan transaksi yang terjadi.

c. Praktik yang sehat

Setiap pegawai di dalam suatu perusahaan melakukan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, jika penyusunan struktur organisasi dan

perancangan arus prosedur sudah merupakan suatu rencana yang strategis maka diperlukan adanya praktik-praktik yang sehat yang merupakan alat taktis untuk tercapainya suatu rencana.

d. Karyawan yang cakap

Karyawan yang cakap merupakan salah satu unsur sistem pengendalian intern yang paling penting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan secara keseluruhan tergantung pada prestasi dan sikap karyawan. Untuk itu, penyeleksian terhadap karyawan harus benar-benar dilaksanakan supaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan bisa berprestasi, yaitu melalui prosedur pengujian yang ketat, pengukuran prestasi atas tanggung jawab yang diberikan serta pendidikan dan pelatihan

### 2.3.5 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Menurut Tuanakkotta (2019) dalam buku yang berjudul (Audit Internal Berbasis Risiko) ada lima indikator sistem pengendalian pemerintah berbasis COSO (*Committee of Sponsoring Organization of The treadway Commission*). Hal ini terlihat dari unsur-unsur yang tertuang pada PP Nomor 60 tahun 2008 pasal 3 ayat (1) yang terdiri dari :

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*)

Lingkungan pengendalian yaitu menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personal organisasi tentang

pengendalian serta landasan untuk semua komponen pengendalian intern yang membentuk disiplin dan struktur.

2. Penaksiran risiko (*Risk assessment*)

Penaksiran risiko ialah pimpinan suatu instansi harus menetapkan tujuan instansi secara umum dan secara khusus pada tingkat kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan adanya tujuan, tentu akan memudahkan dalam pelaksanaan risiko-risiko tersebut.

3. Kegiatan pengendalian (*Control activities*)

Kegiatan pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan pelaksanaan arahan kepala instansi dalam upaya mengurangi masalah yang teridentifikasi dan dianalisis pada tahap penilaian risiko. Pimpinan instansi harus melaksanakan kegiatan pengendalian sesuai dengan kompleksitas, ukuran dan sifat dari tugas dan fungsi instansi sesuai dengan yang telah dijelaskan sebelumnya. Kegiatan pengendalian juga harus dilaksanakan sesuai dengan aturan. Kegiatan pengendalian terdiri atas :

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and communication*)

Informasi diperoleh ataupun dihasilkan melalui proses komunikasi antar pihak internal maupun eksternal yang dilakukan secara terus-menerus, berulang, dan berbagi. Kebanyakan organisasi membangun suatu sistem informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi yang andal, relevan, dan tepat waktu. Pimpinan instansi wajib mengkomunikasikan informasi dengan benar dan tepat. Sebelum mengkomunikasikan, pemimpin juga harus mencatat dan mengidentifikasi

informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Sementara komunikasi harus dilaksanakan secara efektif sehingga mudah diterima antar pegawai.

#### 5. Pemantauan (*Monitoring*)

Aktivitas pemantauan merupakan kegiatan evaluasi dengan beberapa bentuk apakah yang sifatnya berkelanjutan, terpisah ataupun kombinasi keduanya yang digunakan untuk memastikan apakah masing-masing dari lima komponen pengendalian internal mempengaruhi prinsip-prinsip dalam setiap komponen, ada dan berfungsi. Pemantauan pengendalian intern ini bertujuan untuk melakukan monitoring pelaksanaan pengendalian intern apakah sudah sesuai dengan apa yang diinginkan dan tujuan yang ditetapkan oleh instansi.

Ke lima indikator tersebut masih memiliki sub indikator, berikut peneliti sajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 2.1**

**Tabel indikator dan sub indikator sistem pengendalian internal**

Lingkungan pengendalian ( <i>control environment</i> )	a. Integritas dan nilai etika b. Komitmen terhadap kompetensi c. Pembentukan Struktur organisasi d. Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab
Penaksiran risiko ( <i>Risk assessment</i> )	a. Identifikasi risiko b. Evaluasi risiko c. Analisis risiko

Kegiatan pengendalian ( <i>Control activities</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pembinaan sumber daya manusia</li> <li>b. Review atas kinerja instansi</li> <li>c. Pengendalian fisik atas asset</li> <li>d. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya</li> <li>e. Penetapan dan reuiu indikator serta pengukuran kinerja</li> </ul>
Informasi dan Komunikasi ( <i>Infprmation and communication</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sarana komunikasi</li> <li>b. Pengelolaan dan pengembangan sistem informasi</li> </ul>
Pemantauan ( <i>Monitoring</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemantauan yang berkelanjutan</li> <li>b. Evaluasi terpisah</li> </ul>

Sumber:Diolah oleh peneliti 2023

## 2.4 Kinerja Pegawai

### 2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Fadil Sandewa (2019:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Menurut Sinaga, Kadir dan Mardiana (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai menurut Tri Maryati

(2022:7) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan instansi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Walaupun pegawai tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda jika berbeda di tempat yang berbeda pula. Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan adalah faktor yang terdiri dari kemampuan potensial dan pengetahuan, yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang menunjangnya
2. Faktor motivasi adalah kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah dalam pencapaian tujuan organisasi

Menurut Pusparani M (2021) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
2. Faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

#### 2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah alat yang berguna untuk tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Menurut Nursan dan Kahar F (2019) manfaat dari penilaian kinerja pegawai adalah:

1. Mengetahui aspek apa saja yang perlu dilatih dari karyawan dan menjadi dasar untuk mengembangkan program pelatihan karyawan.
2. Membuat pengelolaan organisasi menjadi efektif dan efisien berkat motivasi karyawan yang diberikan secara maksimal.
3. Memberikan dukungan bagi perusahaan saat mengambil keputusan mengenai karyawan seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja.
4. Menjadi dasar dalam pemberian hadiah atau penghargaan kepada karyawan yang layak mendapatkannya.

Manfaat penilaian kinerja adalah memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan. Dapat mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan dan menciptakan peningkatan produktivitas karyawan.

#### 2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja karyawan bermanfaat untuk mengurangi adanya sikap dan perilaku yang tidak sesuai serta menumbuhkan dan mengimplementasikan perilaku yang diinginkan dengan *feedback* yang tepat waktu dari penghargaan kinerja. Menurut Sumardjo dan Priansa (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

1. Peningkatan kinerja (*Performance Improvement*).

Memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk mengambil Tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja nya.

2. Penyesuaian kompensasi (*Comoensation Adjustment*).

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, begitupun juga sebaliknya.

3. Keputusan penempatan (*Placement Decision*).

Hasil penilaian kinerja dapat memudahkan organisasi untuk menentukan promosi, transfer dan demosi yang berlaku bagi pegawai.

4. Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs*).

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal.

5. Perencanaan dan pengembangan karir (*Career Planning and Development*)

Memandu organisasi untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh pegawai.

6. Proses perekrutan pegawai (*Staffing Process Deficiencies*)

Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang digunakan oleh organisasi.

7. Ketidak akuratan informasi dan kesalahan design pekerjaan (*Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*).

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam bidang informasi analisis pekerjaan, design pekerjaan, dan system informasi manajemen sumber daya manusia yang berlaku dalam organisasi.

8. Kesempatan pegawai yang sama (*Equal Employment Opportunity*)

Menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif ,artinya setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

9. Tantangan eksternal (*External Challenges*).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal. Biasanya berbagai faktor tersebut tidak begitu Nampak dan dapat di observasi secara langsung, namun dengan melakukan penilaian kinerja, maka berbagai faktor eksternal

tersebut akan Nampak sehingga memudahkan departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai

#### 2.4.5 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka dan mmudahkan pengkajian kinerja pegawai. Menurut Sandewa (2019:51) indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Kualitas kerja (*Quality of Work*)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan waktu (*Pomptnees*)

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Initiative*)

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di interverensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.

#### 5. Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan lima penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah penelitian yaitu yang berkaitan dengan penerapan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan kinerja pegawai pemerintahan daerah. Berikut ini peneliti sajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Siska Ruliyanti, dan Manasse Siahaan (2020)	Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jasa raharja cabang lampung	Dependen: Kinerja Pegawai  Independen: Fasilitas kerja, Pengawasan dan Kompensasi	Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2.	Ismail dan Sudarmadi (2019)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai PT. Beton Elemen Persada	Dependen : Kinerja Pegawai  Independen : Pengawasan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi	sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal mempunyai berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah maupun perusahaan.
3.	Elizabeth Rampengan, dan Ika Prayanthi (2022)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Harim Farmsco Indonesia	Dependen : Kinerja Pegawai  Independen : Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja	Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Harim Farmsco Indonesia
4.	Dani Sopian, Wawat Suwartika (2019)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem Pengendalian internal terhadap kinerja karyawan	Dependen : Kepuasan Kerja  Independen : Remunesasi, Pengawasan, Kondisi Kerja, dan Fasilitas Kerja	secara simultan menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan adalah berperpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Fathul Hilal Perdanakusuma, Dandi Simanjorang (2021)	Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi pengendalian intern dan penggunaan teknologi informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt.pamor ganda)	Dependen : Kinerja Pegawai  Independen : Fasilitas Kerja	Penerapan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, engendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan enggunaan Teknologi Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

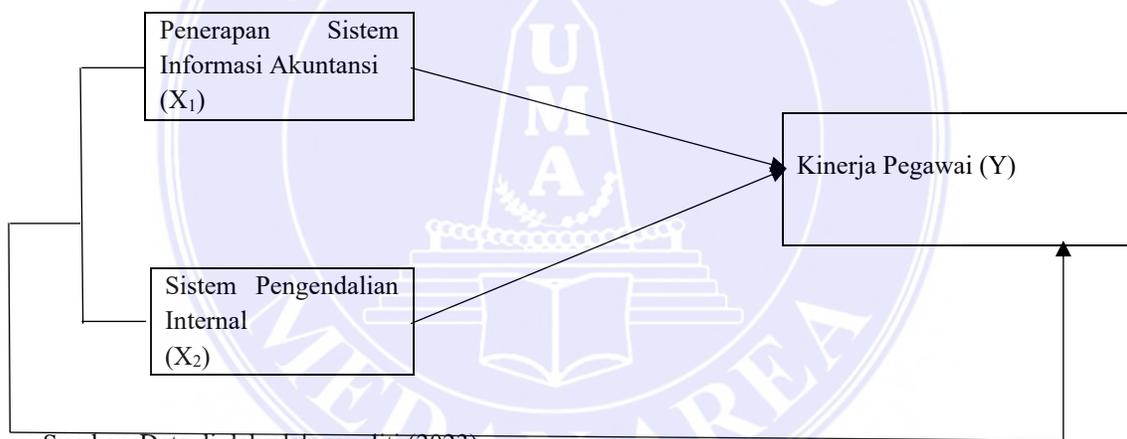
Sumber: Data diolah Peneliti (2023).

## 2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada gambar 2.1 yang menggambarkan variabel *dependen* maupun variabel *independen*. Pada variabel ini

terdapat dua variabel *independen* yaitu penerapan sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) dan sistem pengendalian internal ( $X_2$ ), sedangkan variabel *dependen* dalam penelitian ini satu yaitu kinerja pegawai pemerintahan daerah ( $Y$ ). Pada penelitian ini dilakukan pengujian terhadap variabel *dependen*, apakah variabel *independen* pada penelitian ini mempengaruhi variabel *dependen*. Berikut ini peneliti sajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023).

## 2.7 Hipotesis

### 2.7.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Pengaribuan Tapanuli Utara

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai formulir, catatan dan laporan yang telah disusun dan menghasilkan suatu informasi keuangan yang dibutuhkan oleh organisasi. Menurut Azhar Susanto (2019:22) sistem adalah kumpulan atau group dari sub, sistem, bagian, atau komponen apapun baik

fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem informasi akuntansi adalah struktur yang dirancang untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, dan memproses data keuangan yang membantu organisasi dalam memperoleh informasi yang berguna dari data yang dikumpulkan dan menyajikannya dalam bentuk laporan kepada pengguna.

Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi (SIA) terhadap kinerja dapat dianalisis melalui berbagai perspektif teoritis yaitu sistem informasi akuntansi menyederhanakan proses dan mengurangi kesalahan manual, sehingga meningkatkan efisiensi operasional, menyediakan informasi yang tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan, yang berdampak pada pilihan strategis, membantu dalam memantau aktivitas, mendeteksi penipuan, dan memastikan kepatuhan melalui pengendalian internal, meminimalkan biaya yang terkait dengan pemrosesan, penyimpanan, dan pengambilan data, sehingga meningkatkan efektivitas biaya, memfasilitasi pengukuran dan evaluasi kinerja dengan melacak metrik dan indikator utama. Kesimpulannya, dampak teoritis sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai sangat besar, mencakup peningkatan efisiensi, dukungan keputusan, efektivitas pengendalian, penghematan biaya, dan evaluasi kinerja.

Siska Ruliyanti, dan Manasse Siahaan (2020) menguji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja cabang lampung dan menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika penerapan sistem informasi akuntansi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan dukungan penelitian tersebut maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah:

H<sub>1</sub> : Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Pangaribuan

### **2.7.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Pangaribuan Tapanuli Utara**

Sistem pengendalian internal adalah seperangkat rencana, metode, prosedur dan kebijakan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan untuk melindungi aktiva, menjaga keakurasian dan keterpercayaan data akuntansi, tercapainya efisiensi dan efektivitas operasional serta ketaatan/kepatuhan terhadap undang-undang, kebijakan dan peraturan lain. Menurut Menurut Tuanakkotta (2019) Berbasis COSO, Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personil lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai yang akan tercapainya tujuan efektivitas dan efisiensi, ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis melalui berbagai perspektif teoritis yaitu pengendalian internal dirancang untuk memitigasi risiko, memastikan kepatuhan, menjaga aset, dan meningkatkan efisiensi operasional. Pengendalian internal menerapkan kerangka pengendalian yang

kuat untuk memberikan pedoman aktivitas, proses, dan tanggung jawab dalam organisasi, mengidentifikasi dan menilai potensi risiko, pemantauan berkala terhadap pengendalian untuk memastikan pengendalian tersebut beroperasi secara efektif dan mengatasi setiap penyimpangan dengan segera serta pengendalian sangat penting dalam organisasi agar pegawai dapat memahami dan mematuhi setiap aturan yang ada.

Kesimpulannya, dampak teoritis sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai sangat penting dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dengan mengedepankan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas operasional.

Pengendalian internal sangat penting dalam pemerintahan, karena dengan adanya pengendalian internal dapat menjaga kekayaan instansi, serta dapat memperoleh data yang akurat dan dapat mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Fathul Hilal Perdanakusuma dan Dandi Simanjorang (2021) menguji pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai PT. Pamor Ganda dan menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini berarti jika pengendalian internal meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan dukungan penelitian tersebut maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah:

H<sub>2</sub> : Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Pangaribuan

### **2.7.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Pengaribuan Tapanuli Utara**

Kinerja pegawai berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adhari:2021). Menurut Sinaga, Kadir dan Mardiana (2020:14) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan perspektif teoritis sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal memiliki pengaruh dan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan mendorong efisiensi, transparansi, dan pengambilan keputusan yang efektif. Ketika menguji pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja, implikasi teoretisnya yaitu sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan dengan menyediakan informasi yang relevan untuk perencanaan strategis dan alokasi sumber daya. Signifikansi pengendalian internalnya yakni sistem pengendalian internal yang efektif memastikan kepatuhan terhadap peraturan, memitigasi risiko, dan menjaga aset. Hubungan antara sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan mendorong transparansi dan akuntabilitas. Sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal dapat berdampak positif

pada indikator kinerja utama, seperti profitabilitas, efisiensi, dan manajemen risiko. Kesimpulannya adalah ketika sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal bekerja secara sinergis, organisasi dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi melalui pengambilan keputusan yang tepat, mitigasi risiko, dan akuntabilitas.

Agro Putra Prima (2018) membuktikan bahwa secara parsial penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika penerapan sistem informasi akuntansi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai, dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti jika sistem pengendalian internal meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan secara simultan Secara simultan ada pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal yang signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini berarti jika penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa teori dan didukung oleh penelitian terdahulu, maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah:

H<sub>3</sub> : Penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Pangaribuan

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Pendekatan desain yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada pemerintahan daerah Pangaribuan. Menurut Sugiyono 2018 penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data yaitu kuisioner. Kuisioner dalam penelitian ini berisi pernyataan mengenai data penelitian penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di pemerintahan daerah Pangaribuan, kemudian kuisioner diolah untuk dianalisis hipotesisnya, berlanjut dengan kaidah analisis regresi linier berganda dengan maksud memprediksi data berskala interval yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas dengan cara menaik-turunkan nilai dari variabel bebas (Sugiyono 2018).

#### 3.2 Objek dan Waktu Penelitian

##### 3.2.1 Objek Penelitian

Menurut Iwan Satibi (2019:74) Objek penelitian adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memetakan atau menggambarkan penelitian atau sasaran riset atau

penelitian secara komprehensif. Dalam hal ini, hal-hal yang berkaitan dengan komprehensif, seperti asal-usul dari suatu wilayah, tugas dan fungsinya masing-masing, dan berkaitan dengan karakteristik wilayah. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pemerintahan daerah Pangaribuan.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun alokasi waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan mulai dari Oktober 2023 sampai dengan selesai

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

Keterangan	2023			2024								
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep
Pengajuan Judul	■											
Pembuatan Proposal		■	■	■								
Seminar Proposal					■							
Pengumpulan Data						■	■					
Interprestasi Data								■				
Seminar Hasil									■			
Perbaikan Laporan Hasil										■	■	
Sidang Meja Hijau												■

Sumber: Data diolah Peneliti (2023).

### 3.3 Defenisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian

#### 3.3.1 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Nurdin dan Hartati (2019) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari objek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berikut ini peneliti sajikan definisi operasional dan instrumen dalam penelitian ini:

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Penerapan sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem informasi akuntansi (SIA) adalah kumpulan subsistem, bagian, unsur, komponen apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerjasama secara harmonis atau sistem yang dibuat untuk menyediakan berbagai informasi mengenai akuntansi mulai dari pengumpulan sampai dengan pengolahan data hingga menjadi output dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan..  Sumber: Azhar Susanto (2019)	1.Pemanfaatan sistem informasi akuntansi  2.Kualitas sistem informasi akuntansi  3.Kemudahan sistem informasi akuntansi	Ordinal
2.	Sistem Pengendalian Internal (X2)	pengendalian internal adalah sebuah proses yang dilakukan oleh pemimpin yang dirancang untuk memberikan	1.Lingkungan pengendalian ( <i>control environment</i> )	Ordinal

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		<p>keyakinan memadai dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu terwujudnya efektivitas dan efisiensi operasional organisasi, keandalan laporan keuangan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku.</p> <p>Sumber: Tuanakkotta (2019) Berbasis COSO (<i>Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commision</i>) (2013)</p>	<p>2. Penaksiran risiko (<i>Risk assessment</i>)</p> <p>3. Kegiatan pengendalian (<i>Control activities</i>)</p> <p>4. Informasi dan Komunikasi (<i>Infprmaton and communication</i>)</p> <p>5. Pemantauan (<i>Monitoring</i>)</p>	
3	Kinerja Pegawai (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika</p> <p>Sumber : Sandewa (2019)</p>	<p>1. Kualitas kerja</p> <p>2. Ketetapan waktu</p> <p>3. Inisiatif</p> <p>4. Kemampuan</p> <p>5. Komunikasi</p>	Ordinal

*Sumber: Data diolah oleh peneliti(2023)*

### 3.3.2 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya

atau alat yang dipakai dalam mengukur fenomena alam ataupun fenomena sosial yang diamati. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner artinya sebuah instrument yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden dalam bentuk pernyataan tertulis (Santoso dan Madiisrayitno: 2021).

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Santoso & Madiisriyatno (2021: 121) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Pemerintahan Kecamatan Pangaribuan Tapanuli Utara yang terdiri dari 16 pegawai kantor camat dan 85 pegawai dari 23 kantor desa di seluruh kecamatan Pangaribuan sehingga total populasi pada penelitian ini adalah 101 pegawai. Dari jumlah seluruh populasi tersebut akan diperlukan Sebagian objek penelitian yang akan dijadikan sebagai sampel sehingga perlu dilakukan teknik pengambilan sampel.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Santoso & Madiisriyatno, 2021:121). Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode Non-probability Sampling dengan jenis Purposive Sampling. Menurut Sugiyono (2018) yang dimaksud dengan teknik Non probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi

peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2018), Purposive sampling adalah salah satu teknik dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Sampel yang dipilih pada penelitian ini 50 pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan Tapanuli Utara.

Kriteria yang dibuat dalam menentukan pemilihan sampel penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pegawai merupakan pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan Tapanuli Utara
2. Pegawai yang mengerti tentang laporan keuangan dan sistem informasi akuntansi

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, peneliti menetapkan  $10\% = 0,1$

Hasil perhitungan jumlah sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{101}{1+101 (0,1)^2} = 50,24 \text{ dibulatkan menjadi } 50.$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus slovin, diperoleh jumlah sampel proposional pada penelitian ini sebesar 50 responden yang merupakan pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan, masing-masing sampel akan di paparkan dalam tabel berikut.

**Tabel 3.3**  
**Pembagian Sampel Berdasarkan Kantor Pemerintahan Daerah yang ada di Pangaribuan Tapanuli Utara**

No	Kantor Pemerintahan Daerah	Jumlah Sampel
1	Kantor Camat Pangaribuan	9
2	Desa Lumban Sormin	2
3	Desa Parsibarungan	2
4	Desa Parlombuan	2
5	Desa Lumban Sinaga Simatupang	2
6	Desa Pakpahan	2
7	Desa Sampagul	2
8	Desa Padang Parsadaan	2

9	Desa Pansurnatolu	2
10	Desa NAJUMAMBE	2
11	Desa Purbatua	2
12	Desa Sibingke	2
13	Desa Harianja	2
14	Desa Batunadua	2
15	Desa Rahutbosi Onan	2
16	Desa Hutaraja	2
17	Desa Godung Borotan	2
18	Desa Sigotom Dolok Nauli	1
19	Desa Pansorminan I	2
20	Desa Parratusan	2
21	Desa Batu Manumpak	1
22	Desa Silantom Julu	1
23	Desa Sigotom julu	1
24	Desa Rahutbosi	1

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti 2024

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2018:34), menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positif (data konkrit), yang akan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data dan analisis data statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yakni data yang diperoleh langsung dari kantor Kecamatan Pangaribuan. Menurut Faisal (2018) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli dan tidak melalui perantara. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan data secara langsung dengan cara penyebaran kuisioner.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan media angket (kuisioner). Menurut Santoso & Madiisriyatno (2021:158) kuisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis dan diberikan kepada responden untuk dijawab, yang kemudian dijawab sesuai dengan pendapat responden. Kuisioner disebar kepada 50 responden dan peneliti menggunakannya sebagai sampel. Pada pengumpulan data ini, dalam mengukur pendapat responden menggunakan skala likert yang dimulai dari angka 5 untuk pendapat Sangat Setuju (SS) hingga 1 untuk Pendapat Sangat Tidak Setuju (STS). Perinciannya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Bobot Skala Interval**

Pernyataan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Santoso & Madiisriyatno, 2021

Pada penelitian ini responden memilih salah satu dari kategori jawaban yang tersedia, masing-masing jawaban akan diberi skor tertentu. Skor responden akan dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor yang ditafsir dengan posisi responden dalam skala Likert.

### **3.7 Metode Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2018) statistik deskriptif merupakan statistik yang memberikan penjelasan dari suatu data yang dilihat pada nilai rata-rata, maksimum, minimum, standar deviasi, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Statistik deskriptif menjelaskan dimana data dapat menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami.

### **3.8 Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun penjelasannya sebagai berikut.

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang valid artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang dapat diukur secara tepat atau valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% artinya apabila *Pearson Correlation* yang sudah

didapat memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh valid, sebaliknya apabila nilai signifikan di atas 0,05 berarti data yang diperoleh tidak valid (Sugiyono: 2018).

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang mengenai pertanyaan kuisioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reabilitas menggunakan uji *alpha cronbach*. Apabila *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 maka instrumen penelitian dapat dikatakan *reliable*, sebaliknya apabila nilai *cronbach* lebih kecil dari 0,6 maka instrumen penelitian tidak *reliable* (Santoso & Madisriyatno, 2021: 138).

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan guna mendapat hasil regresi yang dapat dipertanggungjawabkan serta memberikan hasil yang tidak bias. Uji asumsi klasik pada penelitian ini diantaranya yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal dan mendekati normal. Model regresi yang baik yaitu nilai yang memiliki distribusi normal, jadi uji normalitas ini bukan dilakukan pada variabel masing-masing variabel namun nilai residualnya (Santoso & Madiisriyatno, 2021: 91). Dalam pengujian normalitas

ini, peneliti menggunakan *one-sample kolmogrof smirnov*, Uji P Plot dan Histogram. Dimana pengujian *one Sample kolmogorov -smirnov* ialah jika data menunjukkan nilai signifikan  $> 0,05$  maka data ditribusi normal.

Uji normalitas yang menunjukan P-plot yaitu suatu variabel dikatakan normal jika gambar dari distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal dan grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell sheped*), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso & Madiisriyatno, 2021: 170).

### 3.9.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen* (tidak terjadi multikolineritas). Uji Multikolineritas dilihat dari *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi yang bebas dari multikolineritas adalah mempunyai VIF yang lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai tokerance lebih besar dari 0,1 (Santoso & Madiisriyatno, 2021: 172).

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama dengan semua pengamatan didalam model regresi, regresi yang tidak baik terjadinya heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, untuk menguji heteroskedastisitas

menggunakan Grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y). Apabila titik-titik, menyebar secara acak dan tersebut baik angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebas (Santoso & Madiisriyatno, 2021: 192).

### 3.10 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:8) uji regresi linier berganda adalah hubungan secara linear yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah berhubungan positif atau negatif dengan variabel dependen. Berikut persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>2</sub>=Sistem Pengendalian Internal

A=Konstanta

e = Error term

X<sub>1</sub>=Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Penelitian ini melakukan pengujian dengan dua cara yaitu dengan menggunakan t hitung dan nilai signifikan (Santoso & Madiisriyatno, 2021:100).

Hipotesis dapat dikatakan signifikan jika variabel independen memiliki tingkat signifikan kurang dari 5%. Penelitian ini didasarkan pada kriteria perbandingan nilai t-hitung dan tingkat signifikan, dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika t-hitung  $<$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh).  
Jika t-hitung  $>$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  menunjukkan bahwa variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) maka  $H_a$  diterima.  
Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  menunjukkan bahwa variabel independen (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) maka  $H_a$  ditolak.

#### 3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98), uji simultan merupakan uji yang menilai apakah semua variabel independen secara bersama-sama yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Ketentuan penerimaan atau penolakan pada hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Artinya bahwa secara simultan kelima variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Artinya secara simultan seluruh variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat.
2. Jika F-hitung  $<$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh). Jika F-hitung  $>$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).

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

Menurut Ghazali (2018:98) koefisien determinasi ini merupakan uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan variabel independent secara persentase terhadap variabel dependen. Nilai R yang kecil atau rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen tersebut dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu atau seratus persen berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Penerapan sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila semakin tinggi penerapan sistem informasi akuntansi dalam pemerintahan daerah Pangaribuan Tapanuli Utara, maka dapat menurunkan kinerja pegawai.
2. Sistem pengendalian internal secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya dengan meningkatkan sistem pengendalian internal di pemerintahan daerah Pangaribuan Tapanuli Utara, tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan daerah tersebut.
3. Penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal secara simultan sedikit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah Pangaribuan Tapanuli Utara pengaruhnya sebesar 0,4%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa total variasi variabel kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel penerapan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal sebesar 0,4% selebihnya sebesar 99,6% dipengaruhi variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini .

## 5.2 Saran

1. Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, untuk itu diharapkan pemimpin instansi pemerintahan dapat menurunkan penerapan sistem informasi akuntansi dan mencari variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai supaya kinerja pegawai pemerintahan daerah dapat meningkat.
2. Sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah, untuk itu para pimpinan perlu mencari alternatif lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai agar para pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dalam instansi pemerintahan daerah.
3. Untuk peneliti selanjutnya, untuk mencari variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan menggunakan sampel yang lebih banyak untuk menghindari sampel yang tidak valid maupun tidak reliabel. Peneliti diharapkan dapat mencari variabel lain selain variabel dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena nilai uji simultan dalam penelitian ini termasuk dangat rendah yakni 0,4% dari nilai yg seharusnya minimal 60%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan *knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Andri, Putra. "Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pada Sistem Pengajuan dan Persetujuan Kredit Pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang Muara Enim Unit Rambang Dangku." *Jurnal Media Akuntansi (Mediasi)* 1.1,50-65.
- Anggraeni, Siti, and Ina Rayana. (2017). "Analisis dan Perancangan Sistem Penjualan untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan terhadap Pelanggan dengan Perbaikan Sistem Akuntansi Penjualan." *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)* 1.1, 60-69.
- Aditya. (2018). "Perhitungan Biaya Pembangunan Sistem Informasi Pariwisata Kota Sawahlunto Menggunakan Metode COCOMO II." *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer* 2.11, 4785-4793.
- Arsiningsih. (2020). Pengaruh penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dan Bangli. e-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 3 Nomor 1.
- Bangun, Wilson. (2022). "Kepemimpinan Tim Virtual Dalam Pencapaian Efektivitas Organisasi."
- Darmiati. (2015). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Dengan Menggunakan Technology Acceptance Model Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai. Analisis Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Dengan Menggunakan Technology Acceptance Model Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai, 1-40.
- Elyana, Peronica, and R. A. Supriyono. (2018). "Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Kas (Studi Pada Perkumpulan Dharmaputri)." *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal* 6.4.
- Faisal, F. (2018). "Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh". *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), 281-290.
- Ghozali. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23". Semarang: BPF Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1).

- Hall, J.A. (2020). *“Accounting Information System”*. 7th Edn., South-Western Cengage Learning, Boston, Massachusetts.
- Ismail, Farida F., and D. (2019). Sudarmadi. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada." *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)* 3.2, 40-53.
- Marina, A., Wahjono, Syaban, M. Suarni (2017). Sistem Informasi Akuntansi. UMS Surabaya Publishing.
- Maya Sari. Nur Zeina dan Efendi R.Hidayat. (2017). “Sistem Informasi Akuntansi Metode Cara Cepat Paham Akademisi dan Implementasi di Lapangan (Praktisi)”. Bandung. FE UNLA Press.
- Mulyadi. (2018). “Sistem Informasi Akuntansi”. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya
- Nurdin, Ismail, and Sri Hartati. (2019). Metodologi penelitian sosial. Media Sahabat Cendekia.
- Nursan, & Kahar, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa). *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 37-48. Retrieved from <https://ojs.unm.ac.id/birokrat/article/view/19586/0>
- Onika, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Pasar Jaya. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Pasar Jaya, 1-17.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Study Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 534-543. Retrieved from <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Perdanakusuma, Fathul Hilal, and Dandi Simanjorang. (2021) "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern Dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Kasus Pada Pt. Pamor Ganda)." *JAZ: Jurnal Akuntansi Unihaz* 4.2 ,178-183.
- Prima, Agro Putra. (2018). "Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi sebagai pengguna enterprise resource planning (ERP) pada PT. Pola Petro Development." *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis* 11.1, 52-60.
- Putri, P. A. Y., & Endiana, I. D. M. (2020). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan (studi kasus pada

- koperasi di kecamatan payangan). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 179-189.
- Perdanakusuma, Fathul Hilal., and Dandi Simanjourang. (2021). "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern Dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Kasus Pada Pt. Pamor Ganda)." *JAZ: Jurnal Akuntansi Unihaz* 4.2, 178-183.
- Ruliyanti, Siska dan Manasse Siahian. (2020). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung". Pundansi. Vol.1 No. 2.
- Rampengan, E., & Prayanthi, I. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 21(2), 145-152.
- Romney, M.B., dan Steinbart. (2018). "Sistem Informasi Akuntansi". Jakarta: Salemba Empat.
- Rizaldi, Andi Risfan. (2018). "Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus)." *SEIKO: Journal of Management & Business* 2, 131-144.
- Ruliyanti, Siska dan Manasse Siahian. (2020). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung". Pundansi. Vol.1 No. 2.
- Shintia, I. R. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. 1-17.
- Susanto, Azhar. (2019). *The Influence of Accounting Information System Quality to Accounting Information Quality and its Implications to the Good Study Program Governance, International Business Management, Vol. 11, No. 4, 5767-5776*
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sopian, Dani, and Wawat Suwartika. (2019). "Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan." *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)* 11.2, 40-53.
- Satibi, I. (2019). *Good Governance dalam Perspektif Etika Birokrasi Menuju Terwujudnya Perilaku Aparatur yang Bersih dan Bebas KKN*. Jispo Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 7(2), 1-19.

- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97.
- Sumardjo, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia* (1st ed.). CV Alfabeta
- Sandewa, F. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Clean Government*, 1(2), 90-110.
- Santoso, and Harries Madiistriyatno. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Sari, M. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *jurnal mahasiswa Administrasi negara*, 2(2), 36-51.
- Tjiptono, F. (2020). *Pemasaran Jasa- Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tri Maryati, M. (2022). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Tuanakotta, Theodorus M. (2022). "Audit Internal Berbasis Risiko Versi COSO".
- Tuanakotta. (2020). *Audit Internal Berbasis Risiko yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*

# LAMPIRAN



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pemenuhan kewajiban sebagai mahasiswa Universitas Medan Area, saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem pengendalian Internal Terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan Daerah Pangaribuan Tapanuli Utara” penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data. Dengan ini saya:

Nama : Delvitiana Tambunan

Npm : 208330042

Program Studi : Akuntansi

Mengajukan permohonan pengisian kuesioner penelitian saya sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu selama bekerja di Instansi Pemerintahan Daerah Pangaribuan. Data ini semata-mata hanya digunakan untuk penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya.

Demikian surat permohonan ini saya susun, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu akan membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Delvitiana Tambunan

### A.Petunjuk pengisian kuisisioner :

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/12/24

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)3/12/24

1. Sebelum menjawab setiap pertanyaan/ pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
2. Isilah kuisisioner sesuai dengan kondisi instansi tempat Bapak/ Ibu bekerja.
3. Pilihlah salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/ Ibu paling sesuai dengan memberi tanda check-list (√) pada pilihan yang telah disediakan.

alternative jawaban yang dapat dipilih yaitu sebagai berikut:

- a. SS = Sangat Setuju
- b. S = Setuju
- c. N = Netral
- d. TS = Tidak Setuju
- e. STS = Sangat tidak setuju

Kuisisioner ini dapat digunakan secara optimal bila seluruh pertanyaan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab

## **B. Identitas Responden**

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

Data Pribadi

Nama Responden :

Umur :

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Jabatan :

(Berikan tanda silang/check list (√) pada kotak yang tersedia)

Pendidikan :  SMA  Diploma  
 Sarjana  Pasca Sarjana

### C. Pernyataan kuisioner

#### 1. Penerapan sistem informasi akuntansi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penyelesaian tugas dengan menggunakan sistem informasi akuntansi dapat menghemat waktu dan tenaga					
2.	Dengan adanya sistem informasi akuntansi, proses input maupun pengolahan data dapat dilakukan dengan mudah.					
3.	Sistem informasi akuntansi di instansi dapat memberikan pelayanan secara cepat.					
4.	Sistem informasi akuntansi yang digunakan menghasilkan data dengan cepat sehingga sangat mudah menyelesaikan pekerjaan					
5.	Sistem informasi akuntansi di instansi telah tersedia dengan lengkap.					
6.	Sistem informasi akuntansi yang tersedia di instansi didukung dengan jaringan komunikasi yang memadai.					
7.	Sistem informasi akuntansi dapat dioperasikan pada waktu jam kerja dengan nyaman tanpa kendala.					
8.	Sistem informasi akuntansi di instansi menghasilkan informasi yang akurat.					

9.	Sistem informasi akuntansi di instansi memiliki kemudahan untuk diakses kapanpun saat dibutuhkan.					
10.	Sistem informasi akuntansi di instansi memiliki kecepatan akses saat digunakan.					
11.	Adanya intruksi atau petunjuk yang jelas dalam menggunakan sistem informasi akuntansi yang ada di instansi.					
12.	Cara kerja sistem informasi akuntansi mudah untuk dipahami.					
13.	Sistem informasi akuntansi di instansi dapat memberikan kemudahan untuk mencari informasi yang dibutuhkan.					

## 2. Sistem Pengendalian Internal

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
14.	Pimpinan memiliki komitmen terhadap penegakan integritas dan nilai etika					
15.	Pimpinan menyusun dan menerapkan aturan perilaku berdasarkan kode etik dalam bekerja					
16.	Pimpinan menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi sesuai masing-masing posisi					
17.	Pimpinan menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya					
18.	Pembentukan struktur organisasi sesuai dengan ukuran dan sifat kegiatan instansi					
19.	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap struktur organisasi berkaitan dengan perubahan lingkungan					
20.	Pendelegasian wewenang kepada pegawai dilakukan secara tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya					
21.	Pegawai yang diberi wewenang sesuai tanggung jawabnya dapat memahami terkait dengan pelaksanaan SPIP					
22.	Identifikasi risiko dilakukan dengan mekanisme memadai untuk menilai risiko baik dari faktor internal maupun eksternal					

23.	Melakukan penilaian atas faktor lain yang dapat meningkatkan risiko					
24.	Pimpinan melakukan evaluasi hasil dari pemantauan yang telah dilakukan					
25.	Instansi melakukan analisis risiko untuk menentukan dampak dari hasil identifikasi risiko					
26.	Pimpinan melakukan pemantauan berkelanjutan terkait dalam pelaksanaan tugas					
27.	Instansi melakukan evaluasi atas kekurangan pengendalian internal					
28.	Pimpinan menyediakan berbagai bentuk sarana komunikasi					
29.	Pegawai memanfaatkan berbagai bentuk sarana komunikasi dengan baik					
30.	Pimpinan melakukan pengelolaan, pengembangan dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus					
31.	Pimpinan menyusun strategi pembinaan sumber daya manusia untuk mendukung visi dan misi					
32.	Membandingkan kinerja dengan tolak ukur kinerja yang ditetapkan					
33.	Instansi melakukan evaluasi terpisah dengan cara penilaian sendiri, review, dan pengujian efektivitas sistem pengendalian internal					
34.	Pimpinan melakukan tindak lanjut hasil audit dan review lainnya sesuai dengan rekomendasi hasil audit dan review lainnya yang telah ditetapkan					
35.	Pimpinan menetapkan ukuran dan indikator kinerja					

### 3. Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
36.	Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar					
37.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cermat sesuai dengan yang diharapkan					

38.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan fokus dan konsentrasi penuh								
39.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target								
40.	Saya selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan								
41.	Saya mempunyai pengetahuan yang baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan								
42.	Saya memiliki inisiatif dalam mengusulkan ide cemerlang.								
43.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.								
44.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja								
45.	Saya menghindari komunikasi dengan rekan kerja disaat jam kerja sedang berlangsung								

## Lampiran 2 Hasil Kuisisioner

### A. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
1	5	5	5	5	4	3	4	3	3
2	5	3	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	3	3	3	5	3	3
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	5	3	5	5	3
7	4	4	4	4	5	3	5	5	3
8	5	5	4	4	5	3	3	4	3
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4
11	3	5	4	5	4	5	5	4	5
12	5	3	5	5	4	5	5	4	5
13	5	4	3	5	5	3	4	5	3
14	4	4	4	5	3	4	4	3	4
15	3	4	5	5	4	4	5	4	4
16	5	4	4	5	4	5	3	4	5
17	5	4	4	4	4	5	5	4	3
18	5	4	4	3	4	5	2	4	5

19	5	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	5	4	4	4	4	3
21	5	5	4	5	4	4	5	4	3
22	5	5	5	5	4	4	5	4	3
23	5	5	5	5	5	4	5	5	3
24	5	3	5	4	4	4	5	3	3
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5
26	5	4	5	5	3	5	2	3	5
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	5	4	5	5	4
29	4	4	4	5	5	4	5	5	4
30	4	4	5	4	5	4	5	5	4
31	4	4	5	4	5	5	4	5	4
32	5	4	5	4	5	5	4	5	4
33	5	5	5	5	4	4	3	5	4
34	5	4	4	5	4	4	3	5	4
35	4	4	5	4	5	5	5	4	5
36	5	5	5	5	5	4	4	5	3
37	5	4	5	4	5	4	4	5	4
38	3	4	4	5	4	5	5	5	4
39	4	4	4	5	4	5	5	5	4
40	3	4	3	4	4	5	5	5	4
41	5	4	5	5	5	4	5	5	4
42	5	4	5	4	5	4	5	5	4
43	5	5	4	5	3	4	5	5	5
44	5	3	4	3	5	3	2	5	4
45	5	4	4	4	5	5	5	5	5
46	5	3	4	3	5	5	5	5	5
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	3	5	5	3	5
49	4	5	5	5	4	4	4	5	5
50	5	5	5	5	3	4	4	5	5

NO	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	Total
1	5	5	5	5	<b>57</b>
2	5	4	5	5	<b>62</b>
3	5	3	5	2	<b>59</b>
4	5	5	5	5	<b>53</b>
5	5	5	4	5	<b>57</b>
6	5	4	4	4	<b>53</b>
7	5	4	4	5	<b>55</b>
8	3	5	4	4	<b>52</b>
9	5	4	4	4	<b>54</b>
10	5	4	4	5	<b>55</b>
11	5	5	4	5	<b>59</b>
12	5	4	5	2	<b>57</b>
13	4	5	3	2	<b>51</b>

14	4	4	4	4	<b>51</b>
15	5	5	4	5	<b>57</b>
16	3	4	4	5	<b>55</b>
17	4	5	4	5	<b>56</b>
18	2	5	4	5	<b>52</b>
19	4	5	4	5	<b>55</b>
20	5	5	4	5	<b>55</b>
21	5	5	4	2	<b>55</b>
22	5	5	5	5	<b>60</b>
23	5	5	5	5	<b>62</b>
24	5	5	5	5	<b>56</b>
25	5	3	5	5	<b>60</b>
26	2	4	4	4	<b>51</b>
27	5	3	4	4	<b>58</b>
28	5	5	5	5	<b>60</b>
29	5	5	5	5	<b>60</b>
30	5	5	5	5	<b>60</b>
31	4	5	4	5	<b>58</b>
32	4	5	4	5	<b>59</b>
33	3	5	5	5	<b>58</b>
34	4	5	3	4	<b>54</b>
35	3	5	4	4	<b>57</b>
36	2	5	4	4	<b>56</b>
37	4	5	4	4	<b>57</b>
38	5	3	5	4	<b>56</b>
39	5	4	5	4	<b>58</b>
40	5	4	5	4	<b>55</b>
41	5	5	4	5	<b>61</b>
42	5	5	4	5	<b>60</b>
43	5	5	5	5	<b>61</b>
44	4	5	3	5	<b>51</b>
45	5	5	4	3	<b>59</b>
46	5	5	3	3	<b>56</b>
47	5	5	5	5	<b>64</b>
48	5	5	5	4	<b>60</b>
49	4	5	5	4	<b>59</b>
50	4	5	5	3	<b>58</b>

## 2. Sistem Pengendalian Internal (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
1	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5
2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	5	3	3	3	5	3	3	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
6	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5
7	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5
8	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	5
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
11	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
12	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5
13	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5
14	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5
15	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5
16	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5
17	5	4	4	5	4	5	2	4	5	2	5
18	3	4	4	3	4	5	2	4	5	2	5
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
20	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	5
21	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5
22	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5
23	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
24	4	3	5	5	3	3	5	3	3	5	5
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3
26	5	4	5	5	3	5	2	3	5	2	4
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
28	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
29	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
30	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
31	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
32	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
33	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5
34	5	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5
35	5	4	5	4	5	5	2	5	5	2	5
36	5	4	5	4	5	3	2	5	3	2	5
37	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
38	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3
39	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
40	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3
41	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
42	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
43	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
44	5	3	5	3	5	4	2	5	4	2	5
45	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5

46	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5
49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
50	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5

NO	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	Total
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	101
2	5	5	2	5	4	4	5	5	2	5	4	98
3	5	2	5	5	4	4	5	2	5	5	3	97
4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	95
5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	97
6	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	94
7	4	5	4	5	3	2	4	5	4	5	5	91
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	83
9	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	93
10	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	5	91
11	4	3	2	5	4	5	4	3	2	5	5	92
12	5	2	2	5	4	5	5	2	2	5	5	93
13	3	2	4	5	4	5	3	2	4	4	5	87
14	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	93
15	4	5	5	5	4	2	4	5	5	3	5	90
16	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	98
17	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	95
18	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	91
19	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	96
20	4	5	2	4	4	4	4	5	2	5	5	87
21	4	2	5	3	4	4	4	2	5	5	5	91
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
25	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	100
26	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	87
27	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	3	96
28	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	101
29	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	100
30	5	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	99
31	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	97
32	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	97
33	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	100
34	3	5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	91
35	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	96
36	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	92
37	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	101
38	4	5	2	5	3	5	4	5	2	5	3	88
39	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	99
40	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	94

41	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	104
42	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	102
43	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	105
44	3	5	4	5	5	3	3	5	4	2	5	87
45	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	97
46	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	101
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
48	5	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	96
49	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	98
50	5	3	5	4	3	2	5	3	5	4	5	91

### 3. Kinerja pegawai

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	3	3	2	2	4	3	3	2	1	3	26
2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	2	29
3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	2	26
4	3	3	1	1	3	4	2	4	3	4	28
5	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	32
6	2	3	2	3	3	1	3	4	2	2	25
7	2	3	4	4	3	1	3	2	2	3	27
8	2	3	2	4	2	1	4	2	2	3	25
9	2	4	3	3	3	1	4	2	2	3	27
10	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	28
11	4	3	4	2	2	2	3	2	4	2	28
12	4	3	3	2	2	3	2	2	4	2	27
13	2	3	4	4	4	3	2	2	3	2	29
14	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	34
15	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	31
16	4	3	3	3	3	4	1	2	3	2	28
17	4	3	2	3	2	4	1	2	1	4	26
18	1	4	2	3	2	4	3	4	2	4	29
19	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	38
20	4	3	2	3	5	4	5	4	1	1	32
21	4	3	3	5	4	4	2	4	1	1	31
22	4	3	4	4	5	3	5	2	3	1	34
23	2	2	4	2	2	3	3	3	3	1	25
24	3	3	1	4	3	2	3	3	1	2	25
25	4	3	1	4	3	2	3	3	2	4	29
26	3	5	2	4	2	2	4	4	2	2	30
27	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	26
28	5	4	5	3	2	4	4	2	3	5	37
29	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	28
30	2	4	2	2	1	1	4	4	2	2	24
31	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	31

32	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	<b>28</b>
33	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	<b>31</b>
34	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	<b>31</b>
35	4	5	2	4	2	3	3	4	4	2	<b>33</b>
36	4	3	2	3	2	2	3	4	1	2	<b>26</b>
37	2	4	4	3	4	2	3	3	1	3	<b>29</b>
38	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	<b>27</b>
39	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	<b>27</b>
40	4	2	4	1	3	2	2	2	2	2	<b>24</b>
41	4	3	3	1	2	2	2	3	2	1	<b>23</b>
42	2	3	3	3	2	4	2	4	3	1	<b>27</b>
43	2	4	5	4	1	5	1	4	4	2	<b>32</b>
44	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
45	3	2	1	4	4	4	2	2	3	3	<b>28</b>
46	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	<b>27</b>
47	3	4	4	4	2	2	1	3	3	2	<b>28</b>
48	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	<b>27</b>
49	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	<b>33</b>
50	3	4	4	3	4	5	3	5	3	3	<b>37</b>

### Lampiran 3 Hasil Uji Statistik

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TOTAL_Y	28.86	3.423	50
TOTAL_X1	4.04	.056	50
TOTAL_X2	4.56	.058	50

### Lampiran 4 Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas dan Reabilitas

#### Correlations

		TOTAL_Y	TOTAL_X1	TOTAL_X2
Pearson Correlation	TOTAL_Y	1.000	-.059	-.064
	TOTAL_X1	-.059	1.000	.758
	TOTAL_X2	-.064	.758	1.000
Sig. (1-tailed)	TOTAL_Y	.	.342	.331
	TOTAL_X1	.342	.	.000

	TOTAL_X2	.331	.000	.
N	TOTAL_Y	50	50	50
	TOTAL_X1	50	50	50
	TOTAL_X2	50	50	50

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	188.9760000	77.947	.087	.623
X1.2	189.3160000	77.244	.182	.617
X1.3	189.0160000	75.224	.387	.606
X1.4	188.9760000	76.476	.226	.614
X1.5	189.1560000	79.062	-.007	.628
X1.6	189.2160000	77.031	.159	.618
X1.7	189.0560000	74.381	.282	.608
X1.8	189.0360000	76.880	.168	.617
X1.9	189.3960000	75.905	.217	.614
X1.10	189.0360000	75.298	.220	.613
X1.11	188.8560000	77.240	.162	.618
X1.12	189.1360000	74.464	.425	.603
X1.13	189.1360000	75.435	.199	.614
TOTAL_X1	189.4366000	78.633	.818	.620
X2.1	189.0960000	75.577	.265	.611
X2.2	189.3760000	75.799	.328	.610
X2.3	188.9160000	73.873	.495	.599
X2.4	189.0760000	75.307	.301	.609
X2.5	189.0960000	76.584	.195	.616
X2.6	189.4160000	77.485	.109	.621
X2.7	189.2360000	73.108	.273	.607
X2.8	189.1160000	76.715	.175	.617
X2.9	189.4160000	77.485	.109	.621
X2.10	189.2160000	73.022	.276	.606
X2.11	188.7360000	78.610	.039	.625
X2.12	189.1960000	73.737	.512	.598
X2.13	188.9960000	75.549	.181	.616

X2.14	189.2360000	77.754	.025	.631
X2.15	188.7960000	80.854	-.152	.637
X2.16	189.2960000	77.677	.115	.621
X2.17	189.0960000	78.060	.024	.630
X2.18	189.1960000	73.737	.512	.598
X2.19	188.9960000	75.549	.181	.616
X2.20	189.2360000	77.754	.025	.631
X2.21	189.2160000	73.022	.276	.606
X2.22	188.7360000	78.610	.039	.625
TOTAL_X2	188.9164000	78.551	.877	.620
Y1	190.3160000	77.867	.043	.628
Y2	190.1360000	78.666	.014	.628
Y3	190.5560000	73.236	.293	.605
Y4	190.5560000	80.889	-.138	.642
Y5	190.6760000	80.203	-.097	.639
Y6	190.5360000	74.446	.213	.613
Y7	190.6160000	82.037	-.196	.650
Y8	190.5960000	79.394	-.045	.634
Y9	190.9360000	74.973	.224	.612
Y10	190.9760000	80.271	-.101	.640
TOTAL_Y	190.1190000	78.764	.331	.621
Unstandardized Residual	193.4760000	78.625	.401	.620

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	49

## Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.11414728
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.047
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

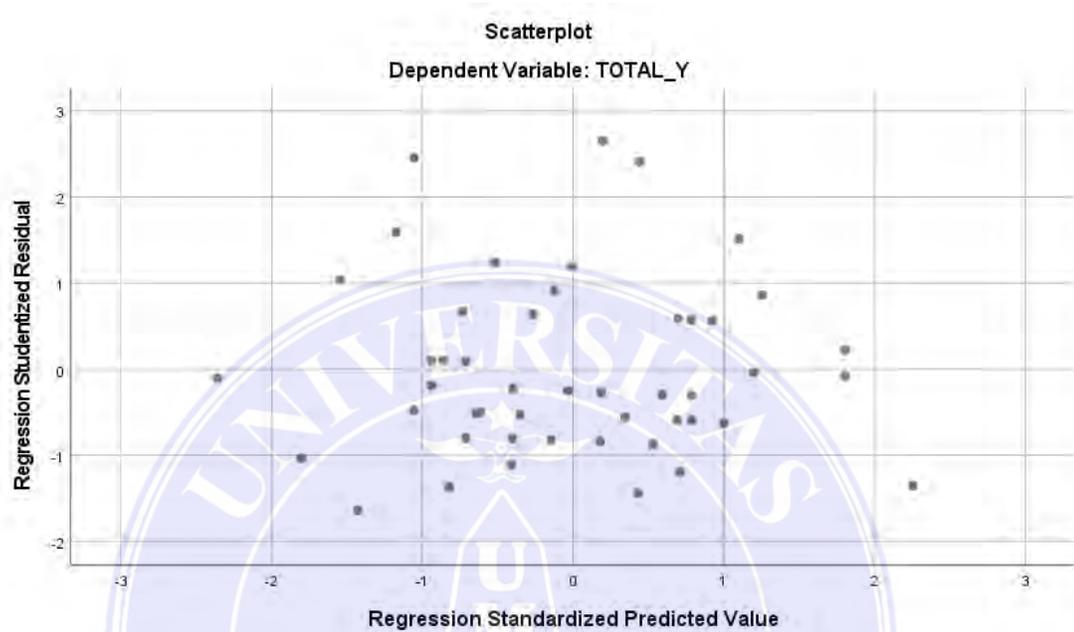
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t			
1	(Constant)	4.054	1.354		2.993	.004		
	TOTAL_X1	-.560	.456	-.029	-19.311	.006	.425	2.354
	TOTAL_X2	-.100	.444	-.050	-.225	.823	.425	2.354

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

### Uji Heteroskedastisitas



### Lampiran 6 Analisis Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.054	1.354		2.993	.004		
	TOTAL_X1	-.560	.456	-.029	-19.311	.006	.425	2.354
	TOTAL_X2	-.100	.444	-.050	-.225	.823	.425	2.354

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Lampiran 7 Uji Hipotesis

### Uji Parsial

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.054	1.354		2.993	.004		
	TOTAL_X1	-.560	.456	-.029	-19.311	.006	.425	2.354
	TOTAL_X2	-.100	.444	-.050	-.225	.823	.425	2.354

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

### Uji Simultan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.472	2	1.236	.102	.904 <sup>b</sup>
	Residual	571.548	47	12.161		
	Total	574.020	49			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

### Uji Determinasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 <sup>a</sup>	.601	.574	.117	1.569

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Lampiran 8 Dokumentasi Foto

### Dokumentasi Foto

#### Kantor Pemerintahan Daerah Pangaribuan Tapanuli Utara





## Lampiran 9. Surat Riset Penelitian



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kokan No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998  
 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi 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 : 208/FEB /01.11/ III /2024  
 Lamp : -  
 Perihal : Izin Research / Survey

14 Maret 2024

Kepada Yth,  
**Pemda Pangaribuan Tapanuli Utara**

Dengan hormat,

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

**N a m a** : DELVITIANA TAMBUNAN  
**NPM** : 208330042  
**Program Studi** : Akuntansi  
**Judul** : Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Pangaribuan Tapanuli Utara

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu 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.

**A.n Kaprodi**  
 Kepala Bidang Minat Bakat Dan Inovasi  
 Program Studi Akuntansi

**Indah Cahya Sugala, S.Pd,M.Si**

**Tembusan :**  
 1. Wakil Rektor Bidang Akademik  
 2. Kepala LPPM  
 3. Mahasiswa ybs  
 4. Peringgal

## Lampiran 10. Surat balasan penelitian

  
**PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI UTARA**  
**KECAMATAN PANGARIBUAN**  
Jln. Siliwangi No. 1 PangaribuanK.Pos 22472Sumatera Utara Telp ( 0633 ) 2344335  
Web site : [http:// www.taput.go.id](http://www.taput.go.id), E-mail : [pangaribuan@taputkab.go.id](mailto:pangaribuan@taputkab.go.id)

---

Pangaribuan, 27 Maret 2024

Nomor : 208/ty /12.02.13/III/2024  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : Pemberian Izin Research / Survey

Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

di-  
Tempat

Berdasarkan Surat Saudara Nomor: 208/FEB/01.1/III/2024 tanggal 14 Maret 2024 perihal Surat Izin Research / Survey dalam Melaksanakan Penelitian Skripsi bagi Mahasiswi yang bernama :

Nama : DELVITIANA TAMBUNAN  
NPM : 208330042  
Jurusan / Prodi : Akuntansi  
Alamat : Desa Parratusan, Kecamatan Pangaribuan  
Kab. Tapanuli Utara

dengan judul penelitian : "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Pangaribuan Tapanuli Utara".

Sekaitan dengan hal tersebut untuk memperlancar tugas penelitian guna penyusunan SKRIPSI yang bersangkutan pada prinsipnya kami **memberikan izin** kepada nama tersebut untuk mengadakan penelitian di Wilayah kerja Kecamatan Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara dan agar kiranya melaporkan Hasil Penelitian tersebut kepada Camat Pangaribuan.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

**CAMAT PANGARIBUAN,**  
  
**MITSU GULTOM, SH**  
**PEMBINA**  
**NIP. 197601291998031005**

Tembusan :  
Bupati / Wakil Bupati Tapanuli Utara (sebagai laporan)

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/12/24

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)3/12/24

## Lampiran 11. Surat Selesai Riset



**PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI UTARA  
KECAMATAN PANGARIBUAN**

Jln. Siliwangi No. 1 PangaribuanK.Pos 22472Sumatera Utara Telp.( 0633 ) 224335  
Web site : [http:// www.tapanuli.go.id](http://www.tapanuli.go.id); E-mail : [pangaribuan@tapanulib.go.id](mailto:pangaribuan@tapanulib.go.id)

Pangaribuan, 17 April 2024

Nomor : 208/101/12.02.13/III/2024  
Sifat : Penting  
Lampiran :-  
Perihal : Surat Pemberitahuan Selesai Research /Survey

Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

di-  
Tempat

Berdasarkan Surat Saudara Nomor: 208/101/12.02.13/III/2024 tanggal 14 Maret 2024 perihal Surat Izin Research / Survey dalam Melaksanakan Penelitian Skripsi bagi Mahasiswi yang Bernama:

Nama : Delvitiana Tambunan  
NPM : 208330042  
Jurusan/Prodi : Akuntansi  
Instansi : Universitas Medan Area

Sekaitan dengan hal tersebut maka diberitahukan bahwa mahasiswi tersebut telah selesai melakukan penelitian di kantor pemerintahan daerah Pangaribuan Tapanuli Utara selama 21 hari. Terhitung mulai tanggal 27 Maret s/d 17 April 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi penelitian yang berjudul : "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intenal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Pangaribuan Tapanuli Utara"

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pangaribuan, 17 April 2024  
Pemelihara Sarana dan Prasarana  
Kecamatan Pangaribuan

**JUPITER ARNOLD PURBA, A.MD**  
NIP. 19981207202012 2003

**CAMAT PANGARIBUAN,**  
**MITSU GULTOM, SH**  
**PEMBINA**  
NIP. 197601291998031005

Tembusan  
Bupati/Wakil Bupati Tapanuli Utara (Sebagai Laporan)