

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN TERBATAS  
DAYAGUNA MARITIM CARGOTAMA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**NUR AFRAH**

**198330132**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**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 25/5/26

Access From (repositori.uma.ac.id)25/5/26

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN TERBATAS  
DAYAGUNA MARITIM CARGOTAMA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**NUR AFRAH**

**198330132**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/5/26

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 (repositori.uma.ac.id)25/5/26

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN TERBATAS  
DAYAGUNA MARITIM CARGOTAMA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**NUR AFRAH**

**198330132**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

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 25/5/26

Access From (repositori.uma.ac.id)25/5/26

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Terbatas Dayaguna Maritim Cargotama Medan  
Nama : Nur Afrah  
NPM : 198330132  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pemanding

  
(Prof. Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan, S.E, MMA)

  
(Warsani Purwana Sari, S.E, Ak, CA, MM)

Pembimbing

Pemanding

Mengetahui :

  
(Ahmad Rafiki, BBA(Hons), MMgt, PhD, CIMA)

  
(Rana Fathimah Ananda, S.E, M.Si)

Dekan

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 8 / September / 2025

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 25/5/26

Access From (repositori.uma.ac.id)25/5/26

### HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil 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 ketikan penulisan ilmiah.

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

Medan, 8 September 2025



**Nur Afrah**  
**198330132**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

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

Nama : Nur Afrah  
NPM : 198330132  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Terbatas Dayaguna Maritim Cargotama Medan”. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, 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 dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 8 September 2025  
Yang menyatakan,

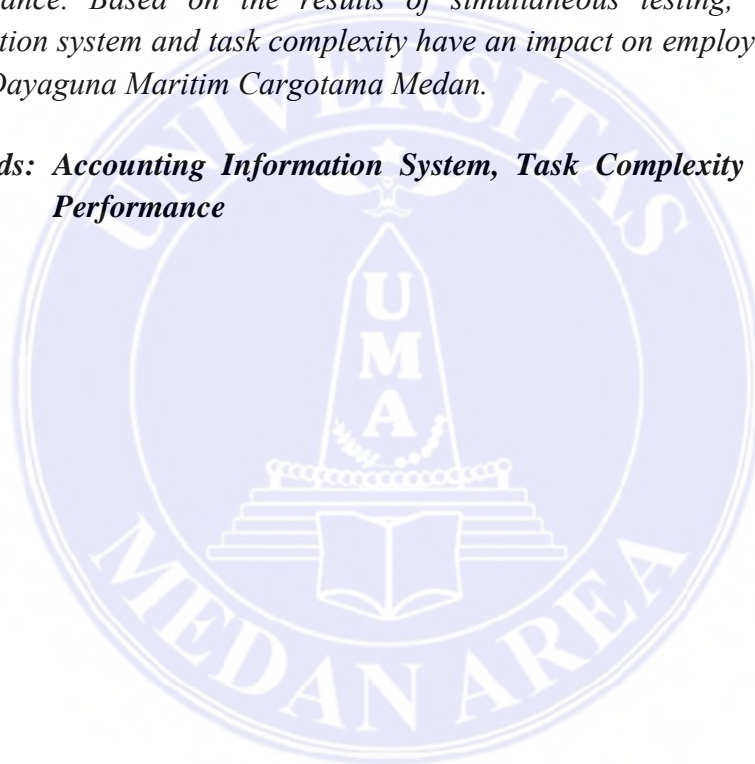


**Nur Afrah**  
**198330132**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the application of accounting information systems and task complexity on employee performance at PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan. This study uses primary data, primary data obtained from answers to a series of statements in the form of a questionnaire to taxpayers totaling 50 respondents. The sample in this study was determined by the Slovin method which is employees of PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan. This study uses multiple linear regression analysis techniques. Based on the partial test results, the accounting information system has a positive and significant effect on employee performance and task complexity has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of simultaneous testing, the accounting information system and task complexity have an impact on employee performance at PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan.*

**Keywords:** *Accounting Information System, Task Complexity and Employee Performance*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan. Penelitian ini menggunakan data primer, data primer diperoleh dari jawaban terhadap serangkaian pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada pelaku pajak yang berjumlah 50 responden. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode slovin yang berada pegawai PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kompleksitas tugas berpengaruh secara secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan bahwa antara sistem informasi akuntansi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai pada PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan

**Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Kompleksitas Tugas dan Kinerja Pegawai**



## RIWAYAT HIDUP



|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nama                  | Nur Afrah                              |
| NPM                   | 198330132                              |
| Tempat, Tanggal Lahir | Medan, 11 Juli 2001                    |
| Nama Orang Tua :      |  |
| Ayah                  | Rahmat Shany                           |
| Ibu                   | Riswati Manurung                       |
| Riwayat Pendidikan :  |  |
| SMP                   | SMP N 25 MEDAN                         |
| SMA/SMK               | SMA N 19 MEDAN                         |
| Riwayat Studi Di UMA  |  |
| Pengalaman Kerja      | Finance PT. Dayaguna Maritim Cargotama |
| NO. HP/WA             | 082285851563                           |
| Email                 | nurafrah17@gmail.com                   |

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas dengan segala Berkah dan Karunianya telah melindungi saya dalam penelitian skripsi ini. Skripsi ini telah menjadi persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studi di Universitas Medan Area, Sehubungan dengan itu, disusunnya proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan”**.

Dalam penyusunan ini banyak hambatan serta rintangan yang dihadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran guna kesempurnaan skripsi ini.


Skripsi ini tidak akan berhasil tanpa peran serta dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc 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 S.E, M.Si Selaku Kepala Prodi bidang Akuntansi Universitas Medan Area.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan SE, M.MA, Selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam masa pengerjaan skripsi saya.

5. Ibu Warsani Purnama Sari, S.E, Ak, CA, M.M, Selaku dosen pemanding selama melaksanakan seminar dan sidang meja hijau.
6. Pak Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan, S.E, M.Si, Selaku dosen sekretaris selama melaksanakan seminar dan sidang meja hijau.
7. Kedua orang tua saya yang saya cintai Bapak Rahmat Shany dan Ibunda tercinta Riswati Manurung yang telah menyayangi dengan tulus dan kasih serta bertanggung jawab semasa kehidupan saya sampai saat ini.
8. Dan teman teman yang saya sayangi telah memberikan masukan dan juga saran yang baik untuk mengerjakan skripsi ini

Medan, 8 September 2025

Peneliti

  
**Nur Afrah**  
**198330132**

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>ABSTRACT</b> .....  | <b>iv</b>      |
| <b>ABSTRAK</b> .....   | <b>v</b>       |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....   | <b>vi</b>      |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....  | <b>vii</b>     |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | <b>ix</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....  | <b>xii</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....   | <b>xiii</b>    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....   | <b>xiv</b>     |
| <br>   |                |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                                       | <b>1</b>       |
| 1.1 Latar Belakang .....   | 1              |
| 1.2 Rumusan Masalah .....  | 8              |
| 1.3 Pertanyaan Penelitian .....                                      | 9              |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....  | 9              |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....   | 9              |
| <br>   |                |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                                 | <b>11</b>      |
| 2.1 Landasan Teori .....   | 12             |
| 2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i> .....                               | 12             |
| 2.2 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi.....                        | 12             |
| 2.2.1 Pengertian Penerapan Sistem Informasi Akuntansi .....          | 12             |
| 2.2.2 Komponen dan Fungsi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi ..... | 13             |
| 2.2.3 Peran Penerapan Sistem Informasi Akuntansi .....               | 15             |
| 2.2.4 Pemanfaatan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi .....         | 15             |
| 2.2.5 Indikator Penerapan Sistem Informasi Akuntansi .....           | 16             |
| 2.3 Kompleksitas Tugas.....  | 17             |
| 2.3.1 Pengertian Kompleksitas Tugas .....                            | 17             |
| 2.3.2 Aspek-aspek Kompleksitas Tugas .....                           | 17             |
| 2.3.3 Indikator Kompleksitas Tugas .....                             | 18             |
| 2.4 Kinerja Pegawai .....  | 19             |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....                               | 19             |
| 2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....          | 20             |
| 2.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai .....                                | 21             |
| 2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai .....                         | 22             |
| 2.4.5 Indikator Kinerja Pegawai.....                                 | 23             |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....                                       | 24             |
| 2.5 Kerangka Konseptual.....   | 26             |
| 2.6 Hipotesis Penelitian .....                                       | 28             |
| <br>   |                |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....                           | <b>32</b>      |
| 3.1 Desain Penelitian .....  | 32             |
| 3.2 Objek dan Waktu Penelitian .....                                 | 32             |
| 3.2.1 Objek Penelitian .....   | 32             |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.2.2 Waktu Penelitian .....                                | 32        |
| 3.3 Defenisi Operasional Variabel .....                     | 33        |
| 3.4 Populasi dan Sampel .....                               | 35        |
| 3.4.1 Populasi .....  | 35        |
| 3.4.2 Sampel Penelitian .....                               | 35        |
| 3.5 Metode Pengumpulan Data .....                           | 36        |
| 3.5.1 Jenis Data .....                                      | 36        |
| 3.5.2 Sumber Data .....                                     | 36        |
| 3.6 Metode Analisis Data .....                              | 37        |
| 3.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas .....                  | 37        |
| 3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif .....                   | 38        |
| 3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....                               | 39        |
| 3.6.3.1 Uji Normalitas .....                                | 39        |
| 3.6.3.2 Uji Multikolinieritas .....                         | 40        |
| 3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....                       | 41        |
| 3.7 Uji Regresi Linier Berganda .....                       | 41        |
| 3.8 Uji Hipotesis .....                                     | 42        |
| 3.8.1 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji Statistik t) ..... | 42        |
| 3.8.2 Uji Simultan (Uji Statistik F) .....                  | 42        |
| 3.8.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....             | 43        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                    | <b>44</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....                                  | 44        |
| 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....                      | 44        |
| 4.1.2 Identitas Responden .....                             | 45        |
| 4.2 Penyajian Data Angket Responden Penelitian .....        | 46        |
| 4.2.1 Variabel Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) .....   | 46        |
| 4.2.2 Variabel Kompleksitas Tugas ( $X_2$ ) .....           | 48        |
| 4.2.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....                    | 50        |
| 4.3 Metode Analisis Data .....                              | 52        |
| 4.3.1 Uji Kualitas Data .....                               | 52        |
| 4.3.1.1 Uji Validitas .....                                 | 52        |
| 4.3.1.2 Uji Reliabilitas .....                              | 54        |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik .....                                 | 54        |
| 4.4.1 Uji Normalitas .....                                  | 55        |
| 4.4.2 Uji Multikolinieritas .....                           | 57        |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....                         | 58        |
| 4.5 Teknik Analisa Data. ....                               | 59        |
| 4.5.1 Uji Regresi Linear Berganda .....                     | 59        |
| 4.5.2 Uji Hipotesis .....                                   | 61        |
| 4.5.2.1 Uji t (Uji Parsial) .....                           | 61        |
| 4.5.2.2 Uji Simultan Signifikan (Uji F) .....               | 62        |
| 4.5.2.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....               | 63        |
| 4.6 Pembahasan .....  | 64        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b> | <b>68</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                     | 68        |
| 5.2 Saran .....                         | 68        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>              | <b>78</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                    | <b>82</b> |



## DAFTAR TABEL

|            |  | <b>Halaman</b> |
|------------|--|----------------|
| Tabel 2.1  | Penelitian Terdahulu .....   | 25             |
| Tabel 3.1  | Waktu Penelitian .....   | 33             |
| Tabel 3.2  | Defenisi Operasional Variabel .....  | 34             |
| Tabel 3.3  | Skala Likert .....   | 37             |
| Tabel 4.1  | Skala Pengukuran Nominal .....   | 44             |
| Tabel 4.2  | Karekeristik Responden Sesuai dengan Jenis Kelamin pada responden seluruh pegawai pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan tahun 2025..... | 45             |
| Tabel 4.3  | Karekeristik Responden sesuai dengan Usia.....   | 45             |
| Tabel 4.4  | Skor Angket untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) ....  | 46             |
| Tabel 4.5  | Tabulasi Data Responden Variabel Kompleksitas Tugas (X2).....  | 48             |
| Tabel 4.6  | Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....   | 50             |
| Tabel 4.7  | Hasil Uji data Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) .....  | 52             |
| Tabel 4.8  | Hasil Uji data Validitas Variabel Kompleksitas Tugas (X2) .....  | 53             |
| Tabel 4.9  | Hasil Uji data Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....   | 53             |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Reliabilitas .....   | 54             |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogrov Smirnov).....  | 55             |
| Tabel 4.12 | Uji Multikolinieritas .....  | 58             |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....   | 60             |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji – t .....  | 61             |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji- F .....   | 62             |
| Tabel 4.16 | Koefisien Determinasi.....   | 63             |

## DAFTAR GAMBAR

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....        | 29             |
| Gambar 4.1 Histogram Normalitas Data ..... | 56             |
| Gambar 4.2 Grafik Normalitas Data.....     | 57             |
| Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....   | 59             |



## DAFTAR LAMPIRAN

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....      | 77             |
| Lampiran 2 Tabulasi Penelitian .....      | 82             |
| Lampiran 3 Hasil Output SPSS.25.....      | 86             |
| Lampiran 4 Surat Izin Penelitian .....    | 91             |
| Lampiran 5 Surat Selesai Penelitian ..... | 92             |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk tumbuh dalam persaingan yang ketat di era globalisasi ini. Maka dibutuhkan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi Perusahaan (Maarif dan Kartika, 2021). Karyawan adalah sumber daya penting bagi suatu perusahaan dan sering disebut sebagai ujung tombak dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Unsur penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan dan secara aktif melibatkan mereka dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang tepat (Aulia et al., n.d. 2020). Dengan adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik (Suryawan dan Suaryana, 2021).

Fenomena permasalahan yang ada mengindikasikan jika setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga setiap kegiatan operasional ada dapat berjalan sesuai dengan semestinya. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan

profesional guna mencapai visi serta melaksanakan misinya. Menurut Assagaf & Dotulong (2021) menjelaskan jika sumber daya manusia berperan penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan pihak yang menjadi penggerak kegiatan operasional perusahaan. Baik atau buruknya suatu perusahaan ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusianya. Tanpa adanya kemampuan atau kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka suatu perusahaan akan mengalami kesulitan. Kinerja pegawai harus mampu mendukung terlaksananya kegiatan dan strategi perusahaan agar berjalan secara optimal. Kinerja pegawai mengindikasikan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai ketika menjalankan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2021: 9).

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam melakukan pekerjaannya yang berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Robbins mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi atau hubungan antara kemampuan dengan motivasi. Tetapi berbeda halnya dengan kinerja suatu jabatan secara keseluruhannya, dimana kinerja secara keseluruhan adalah jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai tertentu atau dari kegiatan yang telah dilaksanakan selama periode tertentu. Yang dimaksud dengan kinerja disini tidak bermaksud untuk menilai karakteristik individu. Namun, berfokus kepada serangkaian dari hasil kerja yang diperoleh selama periode tertentu (Sulistiyani dan Rosidah, 2021). Penilaian kinerja adalah salah satu faktor kunci untuk mengembangkan atau memajukan sebuah organisasi baik secara efektif maupun efisien. Menurut Angelica (2021:113), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu

kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai ditingkatkan sampai ketiga komponen tersebut ada di dalam diri pegawai. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada. Menurut Astuti & Dharmadiaksa (2021) pencapaian kinerja pegawai juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi akuntansi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Dukungan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai perusahaan tersebut. Hal ini dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan cepat, tepat dan akurat, salah satunya adalah dukungan sistem informasi.

Pencapaian kinerja pegawai sangat berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi akuntansi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan, dan kemampuan individu (Rizaldi dan Suryono, 2021:3). Kesesuaian yang ditunjukkan agar pegawai yang menggunakan sistem informasi tidak mengalami kesulitan yang berakibat pada hasil output pegawai (Rizaldi dan Suryono, 2021:3). Jika sistem informasi yang digunakan malah memberikan efek negatif kepada kinerja pegawai, maka sistem informasi yang digunakan bisa dikatakan gagal atau tidak sesuai dengan sistem informasi yang dibutuhkan perusahaan. Sistem informasi yang tepat dengan kebutuhan suatu perusahaan akan meningkatnya kinerja pegawai. Dengan keberadaan sistem informasi di perusahaan terbukti dapat membantu mereka menangani pelayanan dan informasi keuangan

secara cepat, tepat, dan akurat dengan tidak melanggar aturan atau aturan yang berlaku (Ria, 2021).

Permasalahan pada PT. Dayaguna Maritim yaitu kurangnya pihak pegawai yang kurang memahami teknologi dan juga sistem informasi pada perusahaan tersebut, karena system informasinya tidak efisien dan efektif maka dapat membingungkan pegawai tersebut dalam pengaplikasiannya, Apabila sebaliknya, jika Penerapan dan efisiensi pada Kinerja pegawai rendah tidak akan mencapai tujuan Efisiensi dan Penerapan tersebut. PT. Dayaguna Maritim memiliki masalahnya kurang pegawai dan juga pegawainya kurang disiplin dalam Penerapan jam kerja. Dari permasalahan tersebut, pendapatan sewa jasa pada PT. Dayaguna Maritim mengalami penurunan pada tahun 2020-2022, yang dimana pendapatan liner pada perusahaan tersebut sangat berdampak pada kinerja pegawai PT. Dayaguna Maritim.

Dampaknya yaitu jika kurangnya pemahaman teknologi dan sistem informasi di kalangan pegawai dapat berdampak negatif pada efisiensi, produktivitas, dan keamanan data organisasi. Akibatnya, proses kerja bisa melambat, kesalahan meningkat, dan risiko keamanan informasi menjadi lebih tinggi.

Adapun beberapa solusi dalam meningkatkan efisiensi dalam penggunaan teknologi seperti evaluasi kebutuhan literasi digital, pelatihan terstruktur, sistem mentorship dan *coaching*, pembelajaran berbasis proyek, dan menciptakan budaya belajar yang mendukung inovasi. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan

metode pelatihan yang efektif seperti *online training, coaching & mentoring*, program sertifikasi, dan kolaborasi tim.

Fenomena pada PT. Dayaguna Maritim yaitu dimana tim *finance* terdapat kendala seperti lambat dalam kendala teknologi untuk membayar ke liner, mengakibatkan kurang efisiensi dalam melakukan penerapan dalam penggunaan teknologi tersebut. Adapun yang terjadi pada perusahaan, karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya pemahaman pegawai,

Adapun kendala teknologi pada PT. Dayaguna Maritim yaitu yang kurang efisien mencakup berbagai aspek seperti, Keterbatasan infrastruktur teknologi: Ketersediaan jaringan internet yang stabil dan cepat, serta perangkat keras dan perangkat lunak yang memadai, menjadi kendala utama, terutama di daerah terpencil atau pedesaan. Akses yang tidak merata: Kesenjangan akses teknologi antara daerah perkotaan dan pedesaan dapat menghambat pemerataan manfaat teknologi serta Masih banyak pengguna yang belum familiar dengan teknologi baru, sehingga sulit untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi secara optimal.

Kurangnya kemampuan memberikan hasil kerja yang baik dari karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan adalah salah satu masalah internal perusahaan tersebut. Jadi, kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan oleh semua pihak baik itu perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Jika kinerja suatu karyawan baik pada PT. Dayaguna Maritim, maka akan meningkatkan suatu kualitas perusahaan tersebut (Muna dan Isnawati, 2022)

Menurut Astuti & Dharmadiaksa (2021) pencapaian kinerja Pegawai juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Dukungan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya merupakan hal yang sangat penting bagi Pegawai perusahaan tersebut. Hal ini dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan cepat, tepat dan akurat, salah satunya adalah dukungan sistem informasi. Di dalam perusahaan terdapat sebuah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi yaitu sebuah sistem yang mampu menyediakan informasi (merupakan hasil dari proses transaksi yang terjadi) dimana satu sama lain saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen (Nandasari dkk, 2019).

Sistem Informasi Akuntansi memiliki sebuah subsistem yaitu Penerapan Sistem Informasi Akuntansi. Sistem Informasi Akuntansi merupakan sebuah sistem informasi yang mengubah data transaksi bisnis menjadi informasi yang berguna bagi pemakainya (Nandasari dkk, 2019). Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari lima komponen, yaitu orang-orang (*people*), prosedur-prosedur (*procedure*), data (*data*), perangkat lunak (*software*), dan infrastruktur teknologi informasi (*information technology infrastructure*). Selanjutnya, dari kelima komponen tersebut memungkinkan Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi penting dalam organisasi, yaitu mengumpulkan dan menyimpan data aktivitas organisasi, menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen untuk mengambil keputusan, dan sebagai pengendalian internal organisasi (Romney & Steinbart, 2021).

Penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja Pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Melasari (2021) melakukan penelitian pada Perbankan di Tembilah, di mana hasil penelitiannya menunjukkan jika sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dita & Putra (2021) yang melakukan penelitian di BPR Kabupaten Karangasem, hasil penelitiannya juga menunjukkan jika Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sopian & Suwartika (2019) yang di mana hasil penelitiannya menunjukkan jika sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai ternyata Kompleksitas tugas juga termasuk salah satu dari faktor dari kinerja tersebut. Kompleksitas tugas dikatakan sebagai tugas yang tersusun secara kompleks dan memiliki kerumitan yang membuat Pegawai menjadi tidak akuntabilitas dan menjadi tidak konsisten dalam melakukan pekerjaannya (Ginting, 2020).

Ketika Pegawai memperoleh pekerjaan dengan tingkat kompleksitas tugas yang dirasa sesuai, maka pengerjaan tugas akan mampu berjalan dengan lebih efektif dan hal tersebut dapat memotivasi dirinya untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Indriastuti, et.al. 2020). Oleh karena itu, maka kompleksitas tugas dapat dijadikan sebagai salah satu faktor esensial yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi untuk menentukan kinerja individu sehingga dapat mengarah pada Penerapan dan efisiensi yang umumnya diharapkan oleh organisasi.

Penelitian Budiasih (2019) yang meneliti tentang judul pengaruh batasan waktu dan kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin kompleks tugas audit yang disebabkan karena tingginya tingkat kesulitan dan terdapat banyaknya tugas lainnya yang harus diselesaikan dengan tepat waktu. Akan tetapi, dengan tingginya tingkat kompleksitas tugas yang diterima, seorang Pegawai harus melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara profesional dan independen.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti memilih untuk meneliti hal ini pada Pegawai PT. Dayaguna Maritim Cargotama Belawan. Sehingga peneliti memilih judul **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan pada PT. Dayaguna Maritim yaitu banyaknya pihak pegawai yang kurang memahami teknologi dan juga sistem informasi pada perusahaan tersebut, adapun Untuk meningkatkan efisiensi kinerja pegawai, beberapa pemecahan masalah yang bisa diterapkan antara lain: menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pelatihan dan pengembangan, meningkatkan komunikasi yang efektif, memberikan apresiasi dan insentif, menerapkan *work-life balance*, dan menetapkan tujuan yang jelas.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka Pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan?
2. Apakah Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan?
3. Apakah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan.

### 1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pegawai, memperbaiki kinerja pegawai serta dapat dijadikan sebagai dasar dalam hal perencanaan keuangan sebagai gambaran dalam meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan tersebut.

## 2. Manfaat bagi Akademisi

Bisa dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya sebagai sarana dan menambah ilmu pengetahuan. Selain itu, dapat memberikan jawaban terhadap kebutuhan akan studi tentang hasil dari penelitian yang sudah dilakukan.

## 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan, Pengaruh antara Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan dan Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan pertama kali dimunculkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Melalui artikel miliknya yang berjudul “*Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives*”, Lotcke memperlihatkan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang di berikan. Dia mengemukakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Lotcke dan Latham menerbitkan sebuah buku yang berjudul “*A Theory Of Goal Setting And Task Performance*” bahwa didalamnya berisikan prinsip-prinsip sebagai penetapan tujuan adalah kejelasan, menantang, komitmen, umpan balik,

dan kompleksitas tugas. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variabel kerjasama tim (*teamwork*), etika kerja islam, dan loyalitas kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam instansi, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai.

*Goal Setting theory* bisa bekerja sebagai proses motivasional karena *Goal Setting theory* bisa menciptakan diskrepansi antara *performance* saat ini dengan *performance* yang diharapkan. Misalnya pada *shopping assistant* atau *customer service* dapat dilihat jika *performance*-nya saat ini lebih rendah dari *goal* yang telah ditetapkannya maka dapat terlihat gap atau deskrepansi diantaranya dan hal ini dapat menjadi motivator dirinya atau peningkatan kinerja karyawan (Pranata, 2019)

## 2.2 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

### 2.2.1 Pengertian Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Melasari (2021), Penerapan Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu kumpulan atau seperangkat prosedur-prosedur, manusia, serta aplikasi-aplikasi yang saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak manajemen untuk digunakan dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Borhan & Bader (2021) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai berikut. “*accounting information system is a system which contains a group of harmonized business, components, and resources which processes, manage, and control data for producing and carrying the relevant information for decision makers in the organization. Accounting information requires series of processes to carry out its function just like any other system. It is a connected and homogeneous*

*set of the resources and different components (human, equipment, finance, etc) that interact simultaneously inside a specific framework to work towards the achievement or organizational goals.”*

Dewi et al. (2021) menjelaskan sistem informasi akuntansi sebagai berikut ini. “*Accounting Information System (AIS) is a collection of resources, such as people and equipment, designed to transform financial and other data into information.*” Menurut Widhiyani (2021), sistem informasi akuntansi merupakan alat yang dimasukkan ke dalam bidang teknologi informasi dan dirancang untuk membantu pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan.

Menurut Maesaroh & Sopian (2021), Penerapan Sistem Informasi Akuntansi merupakan kualitas dari kombinasi antara *hardware* dan *software* dalam suatu sistem yang menunjukkan seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, dan prosedur dari suatu sistem informasi yang dapat menyediakan informasi kebutuhan bagi penggunanya. Berdasarkan pengertian yang ada, dapat disimpulkan jika sistem informasi akuntansi merupakan seperangkat prosedur, *hardware*, dan *software* yang saling berhubungan dan menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna mengambil keputusan.

### **2.2.2 Komponen dan Fungsi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Romney & Steinbart (2021), Sistem Informasi Akuntansi memiliki lima komponen, yaitu:

- 1) Orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi.

- 2) Prosedur, baik manual maupun yang terotomatisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas organisasi.
- 3) Data tentang proses-proses bisnis perusahaan.
- 4) *Software* yang dipakai untuk memproses data perusahaan.
- 5) Infrastruktur teknologi informasi, dimana termasuk komputer, peralatan pendukung, dan peralatan komunikasi jaringan (seperti internet, WAN, LAN).

Lebih lanjut, Menurut Romney & Steinbart (2021) menjelaskan jika kelima komponen tersebut memungkinkan Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi penting dalam suatu perusahaan diantaranya adalah:

- 1) Mengumpulkan dan menyimpan data tentang berbagai aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya yang dipengaruhi oleh berbagai aktivitas tersebut, serta para pelaku yang terlibat di dalam berbagai aktivitas, yang bertujuan untuk manajemen, pegawai, dan pihak lain yang berkepentingan dapat meninjau ulang (*review*) aktivitas yang telah terjadi di dalam perusahaan.
- 2) Mengubah data menjadi informasi, baik informasi keuangan maupun non keuangan, sebagai dokumen utama ataupun pendukung yang berguna bagi manajemen dalam membuat keputusan pada aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
- 3) Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan dengan bersifat akurat dan andal untuk digunakan.

### 2.2.3 Peran Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berperan banyak dalam kegiatan operasional perusahaan. Dalam sebuah perusahaan terdapat suatu rantai nilai yang berisi aktivitas-aktivitas organisasi yang dapat dibedakan menjadi dua jenis aktivitas yaitu aktivitas utama dan aktivitas pendukung. Aktivitas utama terdiri dari inbound logistics, operations, outbound logistics, pemasaran dan penjualan, serta pelayanan. Bila dikategorikan menurut model rantai nilai, maka dijelaskan bahwa Sistem Informasi Akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang termasuk dalam infrastruktur perusahaan, yang mana dapat menambah nilai organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu. Menurut Romney & Steinbart (2021), Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dapat melakukan berbagai hal, seperti memperbaiki kualitas dan mengurangi biaya untuk menghasilkan produk atau jasa, memperbaiki efisiensi, memperbaiki pengambilan keputusan, berbagi pengetahuan agar suatu operasional dalam perusahaan memiliki harmonisasi yang baik antar aktivitasnya. Hal-hal tersebut membutuhkan pengumpulan data dari setiap aktivitas yang ada. Di situlah peranan sistem informasi, yaitu untuk mengumpulkan dan mengintegrasikan data, baik data keuangan maupun non-keuangan dari aktivitas organisasi.

### 2.2.4 Pemanfaatan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Marshall dan Steinbart (2021:36), pemanfaatan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dapat dilakukan pada aktivitas perusahaan yang terbagi ke dalam beberapa subsistem dari Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, yaitu:

- 1) Sistem pemrosesan transaksi (*Transaction Processing System-TPS*).

- 2) Sistem buku besar atau pelaporan keuangan (*General ledger or Financial Reporting System-GL/FRS*).
- 3) Sistem pelaporan manajemen (*Management Reporting System-MRS*)

Hasil yang dapat diperoleh dengan pemanfaatan sistem informasi akuntansi adalah sebuah informasi. Informasi merupakan data yang telah diatur dan diproses untuk memberikan arti (Marshall dan Steinbart (2015:36). Pemanfaatan sistem informasi akuntansi dapat diketahui dari keberadaan komputer, *software*, serta jaringan internet. Proses akuntansi dapat didukung oleh bantuan software akuntansi yang ada pada komputer perusahaan (Rosdiana & Mastuti, 2019). Hal ini merupakan komponen awal untuk penerapan sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi di dalam suatu perusahaan.

### 2.2.5 Indikator Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Pengukuran Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dapat dilakukan melalui beberapa dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Ketersediaan (*availability*)

Sistem tersebut tersedia untuk dioperasikan dan digunakan.

2. Keamanan (*security*)

Sistem dilindungi dari akses fisik maupun logis dari pihak yang tidak memiliki otoritas. Hal ini bertujuan untuk mencegah penggunaan yang tidak sesuai, pemutar balikan, penghancuran, pengungkapan informasi, maupun pencurian sumber daya sistem.

3. Dapat dipelihara (*maintainability*)

Sistem dapat diubah apabila diperlukan tanpa mempengaruhi ketersediaan, keamanan, dan integrasi sistem.

#### 4. Integrasi (*integrity*)

Pemrosesan sistem bersifat lengkap, akurat dan tepat waktu. Sebuah sistem dikatakan memiliki integrasi apabila dapat melaksanakan fungsi yang diperuntukkan bagi sistem tersebut secara keseluruhan dan bebas dari manipulasi sistem.

### 2.3 Kompleksitas Tugas

#### 2.3.1 Pengertian Kompleksitas Tugas

Menurut Syam et al., (2020) Kompleksitas tugas merupakan tugas yang rumit, sehingga memungkinkan seseorang untuk meningkatkan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi permasalahan dalam tugas tersebut. Tugas dan kerumitan dapat meningkatkan beban kerja sehingga terjadi kesalahan penilaian audit yang tepat dan auditor melepaskan tekanan melalui perilaku disfungsional. Peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem, akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Terkait dengan kegiatan pengauditan, tingginya kompleksitas audit ini dapat menyebabkan akuntan berperilaku disfungsional sehingga menyebabkan penurunan kepuasan kerja auditor dalam pembuatan keputusan dalam audit. Kompleksitas tugas mengacu pada individu yang merasakan kesulitan tugas audit yang dihasilkan dari keterbatasan kapasitas dan memori serta kemampuan mengintegrasikan permasalahan yang dihadapi.

#### 2.3.2 Aspek-aspek Kompleksitas Tugas

Menurut Sunarka, P. S., & Bakhtiar, M. R. (2019) terdapat 3 (tiga) aspek dalam penyusunan dari kompleksitas tugas yaitu:

1. Tugas yang tidak terstruktur

Struktur adalah terkait dengan kejelasan informasi yang berasal dari wewenang dan tanggung jawab dari atasan. Sedangkan apabila tugas yang tidak terstruktur tidak adanya wewenang dan tanggung jawab serta informasi yang jelas.

## 2. Tugas yang membingungkan

Tugas yang akan membuat seseorang kesulitan untuk mengerjakannya karena terlalu banyak instruksi, begitupun dengan tugas yang tidak terstruktur, meskipun tugas tersebut adalah tugas utama atau tugas lain akan dianggap sama saja dan bisa jadi menyulitkan karena hasilnya tidak akan sesuai dengan harapan. Untuk itu diperlukan sebuah kompetensi yang memadai dan dilakukan pula supervise dari para seniornya.

## 3. Tugas yang sulit

Banyaknya informasi atau tidak memiliki kejelasan instruksi itu akan menyulitkan auditor yang melakukan pekerjaan audit tersebut. Pemahaman terhadap kompleksitas tugas pada suatu manajemen audit dinilai bisa membantu solusi terbaik untuk menjadikan tugas yang kompleks tersebut menjadi mudah untuk diselesaikan.

### 2.3.3 Indikator Kompleksitas Tugas

Menurut Menurut Tjan et al., (2019) indikator kompleksitas tugas diukur:

- 1) Kemampuan adalah sebuah penilaian atas apa yang dilakukan pegawai dalam mendeteksi berbagai masalah keuangan, untuk memperoleh kemampuan

tersebut dibutuhkan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai atau mengikuti sekolah profesi.

- 2) Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari seseorang, semakin pegawai mempunyai banyak pengetahuan maka semakin banyak pula referensi yang dimiliki tentang kekeliruan akan mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan laporan keuangan.
- 3) Pengalaman adalah pemahaman pegawai yang lebih baik sehingga mampu memberikan penjelasan yang masuk akal atas kesalahan dalam laporan keuangan dan dapat mengelompokkan berdasarkan pada tujuan pegawai dan struktur dari sistem akuntansi yang mendasar.
- 4) Prosedur yang perlu diselesaikan, pegawai yang baik adalah menyelesaikan tugas tepat waktu meliputi koordinasi, pengawasan dan pengendalian pegawai.

## **2.4 Kinerja Pegawai**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Suatu Perusahaan pastinya menginginkan Pegawai yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2020). Sedangkan Menurut Arisanti et al., (2019) Kinerja Pegawai juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Pegawai untuk

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021).

Menurut Almaududi et al., (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya . Pendapat lainnya mengenai pengertian kinerja yakni oleh Menurut Kurnia & Sitorus (2022) Kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Begitu juga Menurut Setyorini et al., (2021) mengemukakan bahwa “ kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama priode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan mengenai pengertian kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai Pegawai dalam periode tertentu.

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

Menurut Aini et al., (2022) Faktor-Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pemimpin dan Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), terutama tinggi, IQ sangat tinggi, berbakat dan jenius, dilatih

secara penuh untuk menduduki jabatan dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan sehari-hari akan memudahkan mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

#### 2.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Yelvita (2022) penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (*observasi*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai, hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja. Sedangkan pengertian lainnya oleh Hartini et al., (2021) mengenai penilaian kinerja pegawai adalah proses mengevaluasi seberapa baik Pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar yang ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang dilakukan guna mengetahui keberhasilan atau kegagalan dalam bekerja.

Menurut Yelvita (2022) ada beberapa hal yang perlu diketahui tentang penilaian yaitu:

1. Mengukur kemampuan Pegawai apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan
2. Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun pegawai mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
3. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

#### 2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Heksarini (2021) tujuan penilaian kinerja pegawai pada dasarnya meliputi:

1. Menemukan kinerja pegawai selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi:
  - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja.
  - b. Peningkatan promosi dan posisi.
  - c. Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
5. Sebagai salah satu sumber SDM, karir, dan keputusan perencanaan yang sukses.
6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong pegawai dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja.

Sedangkan Heksarini (2021) menjelaskan ada beberapa hal lain yang menjadi tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan.
2. Sebagai dasar untuk prediksi kinerja dan korelasinya dengan hasil tes, termasuk hasil evaluasi kinerja.
3. Memberikan umpan balik kepada pegawai untuk memungkinkan evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai sarana untuk pengembangan diri dan pengembangan karir bagi pegawai.
4. Jika perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan lapangan kerja, maka evaluasi kinerja dapat membantu dalam menentukan tujuan program pelatihan.
4. Jika perusahaan dapat secara akurat menilai kinerja pegawai, maka evaluasi kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah di organisasi atau perusahaan.

#### 2.4.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Dewi (2021) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai . Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

##### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja Pegawai dapat diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai .

##### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

#### 5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam sub bahasan ini akan dijelaskan tentang penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan penelitian sebelumnya

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

| No | Nama penelitian                 | Judul penelitian  | Variabel  | Hasil penelitian  |
|----|---------------------------------|---|---|---|
| 1. | Menurut Sigalingging (2017)     | Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi (Task Technology Fit) Terhadap Kinerja Pegawai   | 1.- Penerapan Sistem Informasi Akuntansi<br>2. Kesesuaian Tugas Teknologi (Task Technology Fit)<br>3. Kinerja Pegawai | 1. Penerapan Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai .<br>2. Kesesuaian tugas teknologi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai .<br>3. Penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas teknologi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai . |
| 2. | Menurut Ginting (2020)          | Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kebun Rantai Raja Pekanbaru  | 1. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi<br>2. Kompleksitas Tugas<br>3. Kinerja Pegawai                                | 1. Secara parsial Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai .<br>2. Kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai<br>3. Sistem informasi akuntansi dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai .    |
| 3. | Menurut Alrowwad et al., (2020) | Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance Alrowwad et al., (2020) | 1. Innovation<br>2. and intellectual capital<br>3. and organizational performance                                     | Pada penelitian ini, Modal Intelektual dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi termasuk Kinerja Pegawai .  |

| No | Nama penelitian         | Judul penelitian  | Variabel   | Hasil penelitian  |
|----|-------------------------|---|--|---|
| 4. | Menurut Melliani (2021) | Pengaruh Insentif, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas, Skill, dan Kecanggihan Teknologi Informasi Terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi | Insentif, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas, Skill, dan Kecanggihan Teknologi Informasi Terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insentif tidak berpengaruh terhadap Penerapan sistem informasi akuntansi.</li> <li>2. pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap Penerapan sistem informasi akuntansi.</li> <li>3. Kompleksitas tugas dan skill berpengaruh terhadap Penerapan sistem informasi akuntansi.</li> <li>4. Kecanggihan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap Penerapan sistem informasi akuntansi.</li> </ol> |
| 5  | Menurut Dewi (2021)     | Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Insentif Sebagai Pembederasi                     | Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerapan SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .</li> <li>3. Insentif memperlemah dan tidak signifikan terhadap hubungan Penerapan SIA terhadap kinerja pegawai .</li> <li>4. Insentif memperlemah dan tidak signifikan</li> </ol>  |

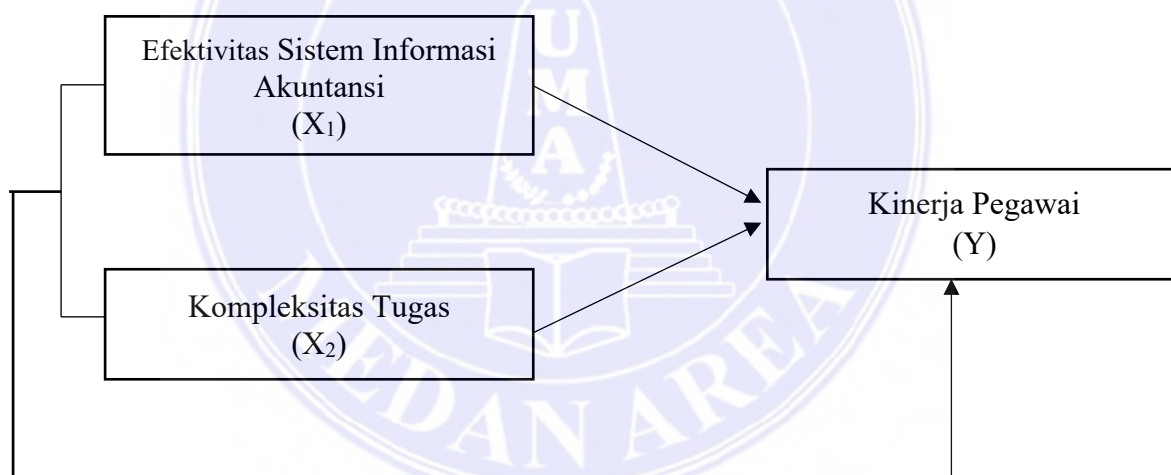
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) yang akan diamati atau diukur ataupun diteliti melalui penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2019). Dalam kerangka konseptual, peneliti membuat suatu hubungan mengenai bagaimana pelayanan fiskus, sanksi perpajakan dan kesadaran wajib pajak dapat mempengaruhi kepatuhan wajib pajak orang pribadi baik secara parsial maupun simultan, dengan

alasan peneliti akan mendapatkan detail mengenai karakteristik variabel yang akan diteliti nantinya.

Kerangka konseptual penelitian yang disajikan menggambarkan variabel dependen maupun variabel independen. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen pertama ialah Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ), variabel independen kedua yaitu Kompleksitas Tugas ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Pada penelitian ini dilakukan pengujian terhadap variabel dependen, apakah variabel independen yang terdapat pada penelitian ini dapat mempengaruhi variabel dependen.



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

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

## 2.6 Hipotesis Penelitian

### 1 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Singgalingging (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa besarnya Penerapan sistem informasi akuntansi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Penerapan sistem informasi akuntansi yang diterapkan perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai tersebut. Harahap (2022) juga memiliki pendapat bahwa adanya Penerapan sistem informasi akuntansi yang diterapkan di perusahaan akan mengakibatkan hal yang positif dimana kinerja individu di perusahaan tersebut akan meningkat.

Menurut Suardikha (2021) mengemukakan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi maka akan membuat kinerja pegawai semakin tinggi. Hubungan antara Penerapan penerapan Penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Ariputra dan Suaryana (2021) bahwa Penerapan sistem informasi akuntansi adalah gambaran sejauh mana sasaran yang dicapai oleh sekumpulan sumber daya yang sudah diarahkan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data yang berbentuk elektronik, kemudian data tersebut akan diubah menjadi informasi yang baik dalam segi kualitas maupun waktu sehingga membuat informasi bermanfaat.

Dewi (2021) juga mengemukakan pendapat mengenai pengaruh Penerapan SIA terhadap Kinerja pegawai, dimana Penerapan an sistem informasi akuntansi memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai jadi semakin efektif sistem informasi akuntansi yang digunakan maka akan semakin meningkat pula

kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Dari pendapat di atas mengenai hubungan Penerapan sistem informasi akuntansi dan kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat dengan baik jika sistem informasi akuntansi di perusahaan tersebut efektif dan tujuan perusahaan tersebut akan tercapai sesuai target yang diinginkan. Berdasarkan paparan di atas maka bisa dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**

## **2. Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai**

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang sulit dan tidak terstruktur serta membingungkan, beberapa orang menganggap tugas itu sulit namun sebagian menganggap tugas itu mudah (Sanusi dan Iskandar, 2021:247) Kompleksitas diartikan dari individu yang mengalami kesulitan dalam suatu tugas. Pandangan ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas sulit bagi seseorang namun mungkin saja bagi orang lain tugas tersebut mudah. Agusniwar (2021) membuktikan dengan penelitian bahwa terdapat pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai .

Menurut Ginting (2020) juga membuktikan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana hasil penelitiannya menjelaskan semakin tinggi kompleksitas tugas maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai dan begitu juga sebaliknya.

Dari penelitian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan jabaran konsepvariabel independen yang dapat mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Kompleksitas Tugas berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**

### **3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Singgalingging (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa besarnya Penerapan sistem informasi akuntansi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Penerapan sistem informasi akuntansi yang diterapkan perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai tersebut. Harahap (2022) juga memiliki pendapat bahwa adanya Penerapan sistem informasi akuntansi yang diterapkan di perusahaan akan mengakibatkan hal yang positif dimana kinerja individu di perusahaan tersebut akan meningkat.

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang sulit dan tidak terstruktur serta membingungkan, beberapa orang menganggap tugas itu sulit namun sebagian menganggap tugas itu mudah (Sanusi dan Iskandar, 2021:247) Kompleksitas diartikan dari individu yang mengalami kesulitan dalam suatu tugas. Pandangan ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas sulit bagi seseorang namun mungkin saja bagi orang lain tugas tersebut mudah. Agusniwar (2021) membuktikan dengan penelitian bahwa terdapat pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja pegawai .

Dari penelitian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan jabaran konsepvariabel independen yang dapat mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian asosiatif yang mana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari (Variabel terikat dan bebas), baik secara parsial dan simultan (Sugiyono, 2019).

#### 3.2 Objek dan Waktu Penelitian

##### 3.2.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung. Penelitian ini dilakukan pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan, Jl. Putri Hijau Baru No.16, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara, 0614527431.

##### 3.2.2 Waktu Penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:25) tidak ada cara yang mudah untuk menentukan berapa lama penelitian dilaksanakan. Tetapi lamanya penelitian akan tergantung pada

keberadaan sumber data dan tujuan penelitian. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan April 2024. Dengan rincian waktu penelitian

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

| No | Kegiatan            | 2024  |     |      |       |     |     |     |     | 2025 |     |     |       |     |      |
|----|---------------------|-------|-----|------|-------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-------|-----|------|
|    |                     | April | Mei | Juni | Agust | Sep | Okt | Nov | Des | Jan  | Feb | Mar | April | Mei | Juni |
| 1. | Penyusunan Judul    | ■     |     |      |       |     |     |     |     |      |     |     |       |     |      |
| 2. | Penyusunan Proposal | ■     | ■   | ■    | ■     | ■   | ■   | ■   | ■   |      |     |     |       |     |      |
| 3. | Revisi              | ■     | ■   | ■    | ■     | ■   | ■   | ■   | ■   |      |     |     |       |     |      |
| 4. | Seminar Proposal    |       |     |      |       |     |     |     | ■   | ■    | ■   | ■   | ■     | ■   | ■    |
| 5. | Pengumpulan Data    |       |     |      |       |     |     |     | ■   | ■    | ■   | ■   | ■     | ■   | ■    |
| 6. | Menganalisis        |       |     |      |       |     |     |     | ■   | ■    | ■   | ■   | ■     | ■   | ■    |
| 7. | Seminar Hasil       |       |     |      |       |     |     |     |     |      |     |     |       |     |      |
| 8. | Sidang Meja Hijau   |       |     |      |       |     |     |     |     |      |     |     |       |     |      |

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2023)

### 3.3 Defenisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Operasional variabel adalah untuk mendefinisikan variabel penelitian, menentukan indikator-indikator dan menentukan skala pengukuran, dengan demikian pengukuran yang dilakukan menjadi objektif.

**Tabel 3.3**  
**Defenisi Operasional Variabel**

| Variabel                   | Defenisi Operasional   | Indikator   | Skala Pengukuran |
|----------------------------|--|---|------------------|
| Sistem Informasi Akuntansi | Sistem informasi akuntansi adalah suatu kumpulan atau seperangkat prosedur-prosedur, manusia, serta aplikasi-aplikasi yang saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak manajemen untuk digunakan dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat di dalam suatu perusahaan atau organisasi.<br>Melasari (2021). | 1. Ketersediaan ( <i>availability</i> )<br>2. Keamanan ( <i>security</i> )<br>3. Dapat dipelihara ( <i>maintainability</i> )<br>4. Integrasi ( <i>integrity</i> ) | Interval         |
| Kompleksitas Tugas         | Kompleksitas tugas merupakan tugas yang rumit, sehingga memungkinkan seseorang untuk meningkatkan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi permasalahan dalam tugas tersebut. Tugas dan kerumitan dapat meningkatkan beban kerja sehingga terjadi kesalahan penilaian audit yang tepat dan auditor melepaskan tekanan melalui perilaku disfungsional.<br>Syam et al., (2020)  | 1. Kemampuan<br>2. Pengetahuan<br>3. Pengalaman<br>4. Prosedur  | Interval         |
| Kinerja Pegawai            | Kinerja Pegawai juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<br>Arisanti et al., (2019)   | 1. Kualitas Kerja<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan Waktu<br>4. Efektifitas<br>5. Kemandirian.  | Interval         |

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2024)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), populasi memiliki arti seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah. populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti Menurut Handayani (2020). Populasi adalah sebutan untuk orang-orang atau penduduk yang berada dalam suatu wilayah tertentu Sugiyono (2019). Oleh sebab itu total populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan sebanyak 50 karyawan, pada tahun 2024 (Sumber dari objek penelitian).

#### 3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini populasinya adalah 50 orang dimana jumlah populasi tidak mencapai 100 sehingga teknik pengambilan sampel pada penelitian ini teknik yang akan digunakan adalah teknik sampel jenuh.

Sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2015:124) yang menyatakan *Sampling* jenuh merupakan teknik yang sederhana dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasinya relatif kecil atau dikarenakan peneliti ingin mengambil tingkat kesalahan yang minim. Oleh sebab itu sampel penelitian ini sesuai dengan jumlah populasi pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan, Belawan.

Oleh sebab itu total sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan sebanyak 50 karyawan, pada tahun 2024 (Sumber dari objek penelitian).

### **3.5 Metode Pengumpulan data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah metode penelitian berbasis filsafat positivisme menggunakan teknik untuk mempelajari populasi atau sample tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan instrument, penelitian ini seperti pengumpulan analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, tujuannya adalah untuk menguji himpunan hipotesis (Sugiyono, 2019).

#### **3.5.2 Sumber Data**

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data Primer. Menurut Kasmir (2016) Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk tujuannya sendiri, seperti melalui survei, wawancara, atau eksperimen, dan dianggap lebih akurat namun membutuhkan biaya dan waktu lebih. Menurut Arikunto (2013) sumber data yang disebutkan dalam penelitian bisa berasal dari mana datanya tersebut diperoleh oleh peneliti.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan matematis, kemudian setiap variabel yang telah dihitung diolah menggunakan program *Software Statistical Product and Service* versi 25 (SPSS).

### 3.6 Metode Analisis Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan media angket (kuesioner). Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dan diberikan kepada responden untuk dijawab.

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

| No | Pernyataan          | Bobot |
|----|---------------------|-------|
| 1  | Sangat tidak setuju | 1     |
| 2  | Tidak setuju        | 2     |
| 3  | Netral              | 3     |
| 4  | Setuju              | 4     |
| 5  | Sangat setuju       | 5     |

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur legal atau tidaknya suatu informasi yang terjadi di lapangan. Suatu informasi di lapangan dinyatakan valid bila pertanyaan di informasi lapangan mampu untuk mengatakan sesuatu yang akan diukur sang informasi lapangan tersebut, atau dengan istilah lain uji validitas ingin mengukur apakah pertanyaan pada kuesioner yang telah kita untuk benar -benar dapat mengukur apa apa yang hendak kita ukur. ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengukur validitas, dalam penelitian uji validitas yang dipergunakan yaitu analisis pearson correlations. Jika Pengaruh antara masing-masing indikator variabel terhadap total contruts variabel memberikan nilai positif serta akibat yang signifikan, maka dinyatakan valid. (Ghozali, 2016).

- a. Jikalau  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka suatu pertanyaan dinyatakan valid/sah.
- b. Jikalau  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka suatu pertanyaan dinyatakan tidak valid/tidak sah.

## 2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengestimasi taraf kestabilan akibat evaluasi kalau pengukuran berulang dilakukan terhadap tanda-tanda serta alat ukur yang sama. Menurut Sugiyono (2019) yang dimaksud dengan reliabilitas artinya untuk menunjukkan pemahaman bahwa suatu instrumen cukup handal untuk digunakan menjadi alat pengumpul data sebab instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas memberikan tingkat keandalan tertentu. wahana yang dapat diandalkan dan juga bisa dianggap, sangat dapat diandalkan. Reliabilitas Cronbach Alpha dapat mengkategorikan sesuai indeks kategorinya, yaitu bila:

1. Jika nilai  $\alpha$  lebih dari 0,9 maka mengkategorikan sangat baik ataupun mendekati sempurna
2. Maka kalau nilai  $\alpha$  antara 0,8 dan 0,9 maka dikategorikan baik .
3. Kemudian Bila nilai  $\alpha$  berada diantara 0,7 - 0,8 maka dikategorikan relatif baik, dan
4. Jika nilai  $\alpha$  antara 0,6 - 0,7 maka dapat dikatakan sedang atau sedang.
5. Namun Bila nilai  $\alpha$  kurang dari 0,6 hal ini memberikan bahwa alat ukur yang dipergunakan mempunyai taraf reliabilitas yang rendah (Sugiyono, 2019:130).

### 3.6.2. Analisis Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif ini akan memberikan gambaran data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, nilai tengah, nilai maksimum, nilai minimum dan nilai yang sering muncul. Statistika deskriptif ini sangat penting karena dapat

menyajikan ukuran numerik dan menjelaskan seluruh variabel yang terdapat dalam penelitian ini sehingga lebih mudah di mengerti (Sugiyono, 2019:35).

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berfungsi untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak (Ghozali, 2016). Berikut tahapan-tahapan dalam pengujian asumsi klasik adalah:

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistika dengan pengujian *Kolmogorov – Smirnov* (K-S). (Ghozali, 2016)

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov Smirnov, yaitu metode pengujian normalitas yang efektif dan valid digunakan untuk sampel berjumlah kecil. Dalam penelitian ini subjek penelitian berjumlah 10 orang. Sehingga pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov sangat cocok untuk penelitian ini. Untuk mempermudah pengujian, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS untuk melakukan analisis normalitas instrumen ini. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah :

- a. Jika sig. (signifikansi) < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.
- b. Jika sig. (signifikansi) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

### 3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya saling keterkaitan antar variabel independen. Jika ditemukan, dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tersebut memiliki saling keterkaitan. Maka pengujian tersebut tidak dapat dilakukan ke tahap selanjutnya karena tidak adanya koefisien regresi variabel tersebut dan juga nilai standar errornya menjadi tak terhingga. Dengan menggunakan VIF (*Variasi Inflation Factor*) dan toleransi variabel (*tolerance of variabel*). Nilai VIF yang tinggi sama dengan nilai toleransi yang rendah (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *Cut Off* biasanya digunakan apabila nilai VIF kurang dari 10.

Uji Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. (Ghozali (2016). Uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Jika terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi

1. Apabila nilai  $VIF > 10$  atau jika  $tolerance\ value < 0.1$  maka terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai  $VIF < 10$  atau jika  $tolerance\ value > 0.1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas (Yasmine, 2020) (antara nol dan satu) menunjukkan presentase pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen.

### 3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastitas ini digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan varian selisih satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah tidak adanya terjadinya heteroskedastitas. Pengujian ini dapat di deteksi dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah dipredksi dan sumbu X adalah residual yang telah di studentized. Analisis uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016).

Jika terdapat pola titik-titik membentuk pola yang teratur ( gelombang, melebar dan menyempit), maka membuktikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak pola titik-titik meyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedistitas. Pengujian heteroskedastitas dalam penelitian ini mamakai Uji Glejser dengan melihat nilai signifikan (Sig) menggunakan SPSS. Apabila Sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastitas tetapi nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadinya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

## 3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai

maka peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan rumus persamaan:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

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

X<sub>2</sub> = Kompleksitas Tugas

A = Konstanta

B<sub>1</sub> – B<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Error (Tingkat Kesalahan)

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t. Uji-t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 327). Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi parsial (uji-t) adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai sig.< 0.05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai sig.> 0.05 berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel independen yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 322). Selain itu Ghozali

(2016: 323) juga menyatakan bahwa uji F juga digunakan untuk *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi simultan (uji-F) adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $Sig. > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Sig. < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

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

Menurut Ghozali (2016: 324) menjelaskan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai *Adjusted R Square* atau semakin mendekati nilai 1 maka variabel independen semakin dapat menjelaskan variabel dependennya atau semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan dengan 50 responden. Menurut peneliti hasil dapat disimpulkan bahwa :

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan, Hal ini menjelaskan bahwa pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi pada perusahaan tersebut sangat baik. Sedangkan keamanan akses Sistem Informasi Akuntansi kurang memadai
2. Kompleksitas Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan. Hal ini menjelaskan bahwa setiap karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengetahuan dan kemampuan dalam suatu menjalankan tugas kurang memadai
3. Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dayaguna Maritim Cargotama Medan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas maka akan semakin meningkatkannya Kinerja Pegawai

#### 5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini, dapat dianalisis bahwa data, pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil yaitu dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

## 1. Bagi Perusahaan

- a. Sistem informasi akuntansi (SIA) yang efektif memerlukan beberapa saran seperti lebih memperbaiki keamanan akses Sistem Informasi Akuntansi pada perusahaan tersebut agar lebih aman digunakan.
- b. Kompleksitas Tugas yang efektif memerlukan beberapa saran seperti meningkatkan pengetahuan dan kemampuan agar dapat menjalankan tugas dengan baik dan efektif.
- c. Kinerja pegawai memerlukan beberapa saran seperti meningkatkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah.

## 2. Bagi Akademisi

Saran untuk akademisi mencakup berbagai aspek, mulai dari Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas serta Kinerja Pegawai, Akademisi perlu terus mengembangkan diri melalui penelitian, pendidikan, dan sebagainya. Selain itu, penting untuk dorong penelitian yang mendalam dan inovatif, bukan hanya kuantitas. Pastikan penelitian memiliki landasan teori yang kuat dan metodologi yang tepat.

## 3. Bagi Peneliti

Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya berfokus pada beberapa hal: memperdalam studi mulai dari Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas serta Kinerja Pegawai, memperluas fokus penelitian, mempertimbangkan metodologi yang berbeda, dan menyoroti keterbatasan penelitian saat ini. Penting juga untuk merumuskan saran yang operasional

dan memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk penelitian lebih lanjut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulaali, A. R. (2021). The impact of intellectual capital on business organization. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(6), 1-16.
- Abdullah, M. I., Dechun, H., Ali, M., & Usman, M. (2019). Ethical leadership and knowledge hiding: a moderated mediation model of relational social capital, and instrumental thinking. *Frontiers in Psychology*, 10, 2403.
- Aini, I. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT Bank BCA TBK Cabang Kalimantan Jakarta Timur (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ali, H. (2022). Peran Inovasi Produk, Strategi Pemasaran, dan Kualitas Layanan terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(2), 72-81.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102.
- Alrowwad, A. A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. E. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196-222.
- Angelica. (2019). pengaruh etika dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pt. giat bersama usaha ponorogo (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Ariputra, I. W. K., & Suaryana, I. G. N. A. (2021). Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Penerapan Penerapan SIA dan Kesesuaian Tugas dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(1), 216.
- Arisanti, D. K., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *JIMEK*, 2(1), 101-118.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2021). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Astuti, N. M. M. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2021). Pengaruh Penerapan penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9(2), 373-384.

- Baroroh, N. (2021). Analisis Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja keuangan Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 173–182.
- Borhan, O., & Bader, O. (2021). Investigating the Impact of Accounting Information System on The Profitability of Jordanian Banks. *Research Journal of Finance and Accounting*, 9(18), 110-118
- Budiasih. 2021. Pengaruh Batasan Waktu dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor. Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata
- Cheng et.al (2021). Higher ERC or Higher Future ERC from Income Smoothness, The Role of Information Environment. *Journal. School of Accounting and Finance, Department of Accounting : Hong Kong Polytechnic University*
- Dasar, K. K. (2021). Sistem informasi akuntansi. *Konsep-konsep Dasar Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1-32.
- Dewi. D . (2021) .”Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada Bank) Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Klungkung” , *Jurnal Hita Akuntansi dan Keuangan*.Denpasar:Universitas Hindu Indonesia.
- Dita, M. A. & Putra, I. W. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(1), 614-640
- Farrukh dan Joiya. 2021. Impact of Intellectual Capital on Firm Performance. *International Journal of Management and Economics Invention*. 4(10): 1943- 1952. ISSN: 2395-7220.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, C. A. B. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Harahap, I. (2022). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI)(Studi Kasus BSI Kcp Kec. Medan Barat)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hartini, H., Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, W., ... & Farida, N. (2021). Perilaku Organisasi.
- Heksarini, A. (2021). Pengaruh dimensi personal resources pada work engagement dan kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 6(3).

- Indriastuti, M. (2020). Hubungan Weisboard Six Box Model Dan Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Hubungan Weisboard Six Box Model dan Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Karyawan, 7(1), 22-30.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement. PT Penerbit IPB Press.
- Maesaroh, S., & Sopian, D. (2018). Pengaruh Pemanfaatan Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 9-20.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas ). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marshall B., dan Steinbart. 2021. Accounting. Information Systems, 13th ed. England : Pearson Educational Limited.
- Mayo, A. (2021). The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital. *Personal Review*, 29 (4), 145-58.
- Melasari, F. (2023). *Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dalam Meningkatkan Penerapan Pengendalian Internal Pada Kios Ratu Jaya Tani* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Melasari, R. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 6(1).
- Melliani, N. M. R., Yuesti, A., & Bhegawati, D. A. S. A. (2021). Pengaruh Insentif, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas, Skill, Dan Kecanggihan Teknologi Informasi Terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Tabanan. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 3(2), 202-2012.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nandasari, D. A., & Ramlah, S. T. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. *Tangible journal*, 38-51.

- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *VALUES*, 1(4).
- Prijanto, T., & Veno, A. (2021). Pengaruh ukuran perusahaan dan likuiditas terhadap kinerja perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013–2015). *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 13(4).
- Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Ria I, 2021, Pengaruh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu (Studi pada PT. Bio Farma (persero) Bandung), Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan, Bandung.
- Rizaldi, Fahmi. 2021. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol.4 No. 10.
- Rochmadhona, B. N. et al. (2021). The competitive advantage between intellectual capital and financial performance of banking sector in ASEAN. *Jurnal keuangan dan Perbankan*. 22 (2), 321-334.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2021). *Accounting Information System* 9th Edn. *Diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary*). *Sistem Informasi Akuntansi Edisi*, 9.
- Rosdiana, P. V. R., & Mastuti, D. N. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*, 6(2), 114-123.
- Sari, N. P. (2020). Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Bisnis Pada UKM di Kabupaten Sidoarjo (Studi Empiris pada UKM di Bidang Industri). *AKUNESA: Jurnal Akuntansi Unesa*, 8(3), 1–8.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi'i, M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(2), 45-52.
- Sibasopait, A. B. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 212-222.
- Sigalingging, A. S. (2021). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi (Task Technology Fit) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pinus Merah Abadi Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

- Sopian, D., & Suwartika, W. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53.
- Sternberg, R. J. (2021). *Psikologi Kognitif Edisi Keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suardikha, I. M. S. (2021). Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai, Penerapan Sia, Dukungan Manajemen Puncak, Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Individual. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(3), 678-697.
- Suganda, T. R. (2021). *Teori dan Pembahasan Reaksi Pasar Modal Indonesia*. Puntadewa.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sulistiyani, H., & Rosidah, B. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian. *Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 5(1), 20-26.
- Sunarka, P. S., & Bakhtiar, M. R. (2019). Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, kompleksitas tugas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 21(1), 53-62.
- Suryawan, K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(2), 871-897.
- Syam, H. (2020). Pengaruh Akuntabilitas, Independensi, Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Makassar. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 164-175.
- TJAN, J. S. (2019). Perilaku Disfungsional Auditor: Suatu Pengujian Empiris Evaluasi Kinerja, Kompleksitas Tugas Dan Karakteristik Personal.
- Widhiyani, N. L. S. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, Kenyamanan Fisik dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan LG Sridarmaningrum. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 1955.
- Yelvita, F. (2022). **PENGUNAAN SISTEM INFORMASI ELEKTRONIK KINERJA (SIEKA) OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU** (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Zurnali, C. (2021). *Modal Intelektual*. Penerbit UNPAD: Bandung



# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa program Strata satu

**Universitas Medan Area**

**Nama : Nur Afrah Shany**

**NPM : 198330132**

**Stambuk : 2019**

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT DAYAGUNA MARITIM CARGOTAMA MEDAN”**

Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk digunakan sebagai penelitian kinerja ditempat Bapak/Ibu/Saudara bekerja, sehingga saya akan menjaga kerahasiaan sesuai dengan kode etika penelitian. Peneliti sangat mengharapkan kepada semua pihak yang terpilih sebagai responden dalam penelitian ini dapat berkerjasama dalam memberikan informasi serta jawaban atas pertanyaan secara benar, jujur, dan objektif. Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan saudara, karena tujuan kuesioner ini adalah untuk meminta persepsi/pendapat saudara. Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner guna membantu kelancaran penelitian ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/5/26

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 (repositori.uma.ac.id)25/5/26

Karakteristik Responden : Berilah tanda (√) atau (X) sesuai dengan jawaban yang dipilih.

Nama responden :

Jenis kelamin :  Laki laki  Perempuan

Usia :  20 tahun - 30 tahun

31 tahun - 40 tahun

41 tahun – 50 tahun

Pendidikan terakhir :

SD  SMP

SMA  D3 S1

Lainnya

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

**KUESIONER PENELITIAN****DAFTAR PERTANYAAN****Sistem Informasi Akuntansi**

| No                  | Pertanyaan untuk Kuesioner PT Dayaguna Maritim<br>Cargotama Medan  | Alternatif Jawaban |    |    |   |    |
|---------------------|--|--------------------|----|----|---|----|
|                     |  | STS                | TS | KS | S | SS |
| 1. Ketersediaan     |  |                    |    |    |   |    |
| 1.                  | Apakah Sistem Informasi Akuntansi pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan telah memadai?                                      |                    |    |    |   |    |
| 2.                  | Apakah Sistem Informasi Akuntansi pada PT Dayaguna Maritim Cargotama Medan didukung dengan jaringan komunikasi yang lengkap?   |                    |    |    |   |    |
| 2. Keamanan         |  |                    |    |    |   |    |
| 3.                  | Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan/instansi memiliki keamanan akses saat digunakan.                                      |                    |    |    |   |    |
| 4.                  | Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan/instansi menghasilkan informasi yang akurat dan aman saat digunakan                   |                    |    |    |   |    |
| 3. Dapat dipelihara |  |                    |    |    |   |    |
| 5.                  | Cara pemakaian Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan/instansi mudah saya mengerti   |                    |    |    |   |    |
| 6.                  | Cara pemakaian Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan/instansi dapat memudahkan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja saya |                    |    |    |   |    |
| 4. Integritas       |  |                    |    |    |   |    |
| 7.                  | Saya memiliki pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi  |                    |    |    |   |    |
| 8.                  | Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang lebih baik dan lebih cepat dengan menggunakan komputer                 |                    |    |    |   |    |

### Kompleksitas Tugas

| No             | Pertanyaan untuk Kuesioner PT Dayaguna Maritim<br>Cargotama Medan  | Alternatif Jawaban |    |    |   |    |
|----------------|--|--------------------|----|----|---|----|
|                |  | STS                | TS | KS | S | SS |
| 1. Kemampuan   |  |                    |    |    |   |    |
| 1.             | Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam suatu menjalankan tugas dengan baik.                         |                    |    |    |   |    |
| 2.             | Saya memiliki kreativitas dan kemampuan berinovasi dalam menjalankan tugas suatu perusahaan                |                    |    |    |   |    |
| 2. Pengetahuan |  |                    |    |    |   |    |
| 3.             | Saya selalu dapat mengetahui dengan jelas bahwa saya harus mengerjakan tugas khusus                        |                    |    |    |   |    |
| 4.             | Sangat jelas bagi saya untuk mengerjakan setiap tugas yang saya lakukan selama ini                         |                    |    |    |   |    |
| 3. Pengalaman  |  |                    |    |    |   |    |
| 5.             | Saya memiliki pengalaman baik dalam suatu mengerjakan tugas jika tugas itu diberikan oleh pihak perusahaan |                    |    |    |   |    |
| 6.             | Pengalaman saya dalam menjalankan tugas selalu dinilai baik oleh perusahaan                                |                    |    |    |   |    |
| 4. Prosedur    |  |                    |    |    |   |    |
| 7.             | Saya memahami pedoman mengenai prosedur dan proses tugas perusahaan dengan baik.                           |                    |    |    |   |    |
| 8.             | Saya selalu bekerja dengan prosedur yang baik, etika dan kode etik sebagai seorang pegawai                 |                    |    |    |   |    |

### Kinerja Pegawai

| No                        | Pernyataan   | SS | S | KS | TS | STS |
|---------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| <b>1. Kualitas Kerja</b>  |  |    |   |    |    |     |
| 1.                        | Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.   |    |   |    |    |     |
| 2.                        | Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan |    |   |    |    |     |
| <b>2. Ketepatan Waktu</b> |  |    |   |    |    |     |
| 3                         | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.  |    |   |    |    |     |
| 4.                        | Saya mampu mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan Perusahaan                          |    |   |    |    |     |
| <b>3. Kemandirian</b>     |  |    |   |    |    |     |
| 5.                        | Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.                    |    |   |    |    |     |
| 6.                        | Saya mampu mengatasi hambatan atau masalah yang timbul dalam pekerjaan saya sendiri                      |    |   |    |    |     |
| <b>4. Efektivitas</b>     |  |    |   |    |    |     |
| 7.                        | Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien  |    |   |    |    |     |
| 8                         | Saya dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan saya.  |    |   |    |    |     |

## Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data Penelitian

### Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)

| NO | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  |
| 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  |
| 6  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  |
| 7  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 8  | 5  | 4  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 9  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  |
| 10 | 5  | 2  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  |
| 11 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  |
| 12 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  |
| 13 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 14 | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 15 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 16 | 4  | 5  | 4  | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  |
| 17 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 18 | 3  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 19 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 20 | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 21 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 22 | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 23 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 24 | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 25 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 26 | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 27 | 2  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 28 | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 29 | 4  | 3  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  |
| 30 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 31 | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 32 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 33 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 5  | 2  |
| 34 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 35 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  |
| 36 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 37 | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  |
| 38 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 45 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

### Variabel Kompleksitas Tugas (X2)

| N0 | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  |
| 2  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  |
| 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  |
| 6  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |
| 7  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 8  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 9  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 10 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 11 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 12 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  |
| 13 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 14 | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 5  | 5  |
| 15 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 16 | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  |
| 17 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  |
| 18 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 5  | 5  |
| 19 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 20 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 21 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 2  |
| 22 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 23 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  |
| 24 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 25 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 45 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| N0 | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 2  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 3  | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  |
| 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 6  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 7  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 8  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 9  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |
| 10 | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 5  |
| 11 | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 2  |
| 12 | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 5  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 16 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 19 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 22 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 24 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 25 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 28 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 46 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |

### Lampiran 3. Hasil Output SPSS.25

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji data Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>)**

| No.          | Nilai Correcterd Item<br>Total Corelattions/ r<br>hitung | r tabel | Kriteria |
|--------------|--|---------|----------|
| Pernyataan 1 | 0,543  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 2 | 0,460  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 3 | 0,408  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 4 | 0,567  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 5 | 0,574  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 6 | 0,689  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 7 | 0,394  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 8 | 0,786  | 0.2732  | Valid    |

Sumber data Diolah Oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2025)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji data Validitas Variabel Kompleksitas Tugas (X<sub>2</sub>)**

| No.          | Nilai Correcterd Item<br>Total Corelattions/ r<br>hitung | r tabel | Kriteria |
|--------------|--|---------|----------|
| Pernyataan 1 | 0,714  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 2 | 0,643  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 3 | 0,796  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 4 | 0,548  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 5 | 0,723  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 6 | 0,679  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 7 | 0,401  | 0.2732  | Valid    |
| Pernyataan 8 | 0,460  | 0.2732  | Valid    |

Sumber data Diolah Oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2025)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji data Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No. | Nilai Correcterd Item<br>Total Corelattions/ r<br>hitung | r tabel | Kriteria |
|-----|--|---------|----------|
|-----|--|---------|----------|

|              |       |        |       |
|--------------|-------|--------|-------|
| Pernyataan 1 | 0,576 | 0.2732 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,603 | 0.2732 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,573 | 0.2732 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,655 | 0.2732 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,560 | 0.2732 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,680 | 0.2732 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,609 | 0.2732 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,530 | 0.2732 | Valid |

Sumber data diolah oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2025)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| No. | Variabel                   | Nilai Reliabilitas | Kriteria |
|-----|----------------------------|--------------------|----------|
| 1.  | Sistem Informasi Akuntansi | ,654               | Reliabel |
| 2.  | Kompleksitas Tugas         | ,665               | Reliabel |
| 3.  | Kinerja Karyawan           | ,664               | Reliabel |

Sumber data diolah oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2025)

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogrov Smirnov)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | ,69736556               |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,107                    |
|                                  | Positive       | ,089                    |
|                                  | Negative       | -,107                   |
| Test Statistic                   |                | ,107                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |

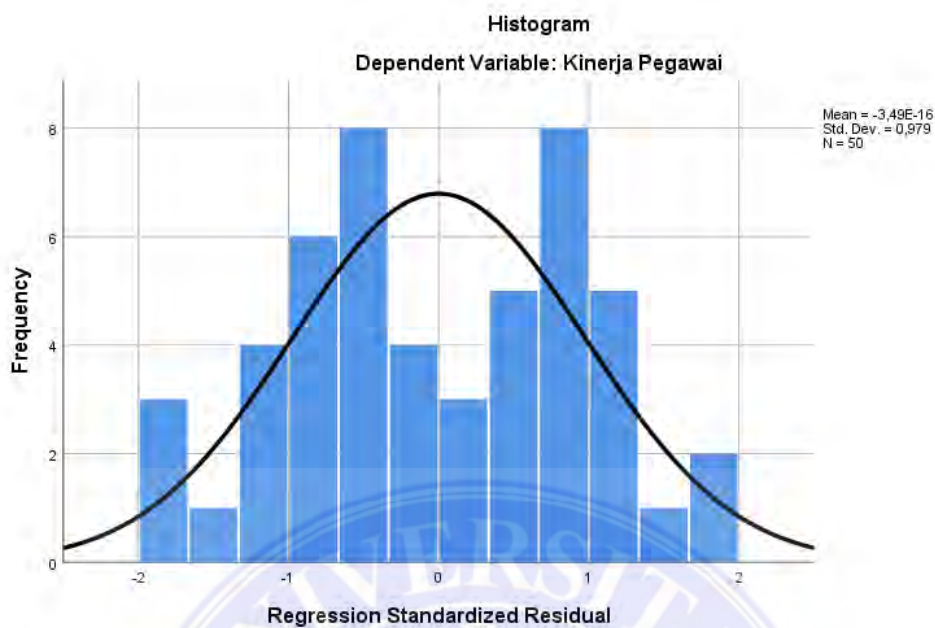
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

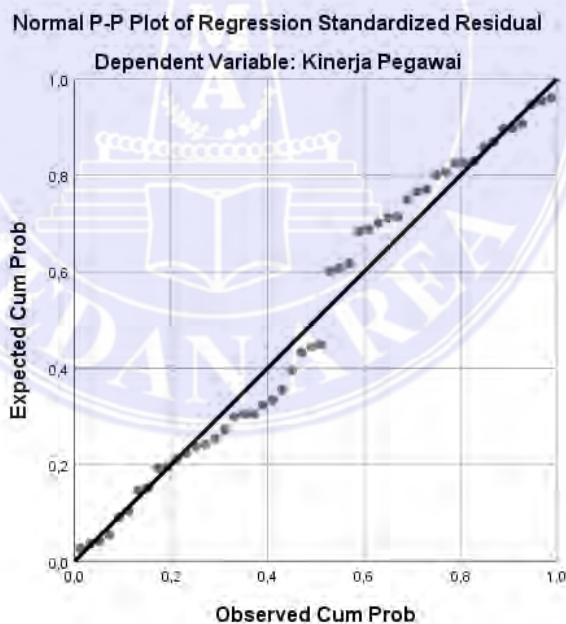
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data diolah oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2025)



**Gambar 4.1.**  
**Histogram Normalitas Data**  
Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)



**Gambar 4.2**  
**Grafik Normalitas data**  
Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

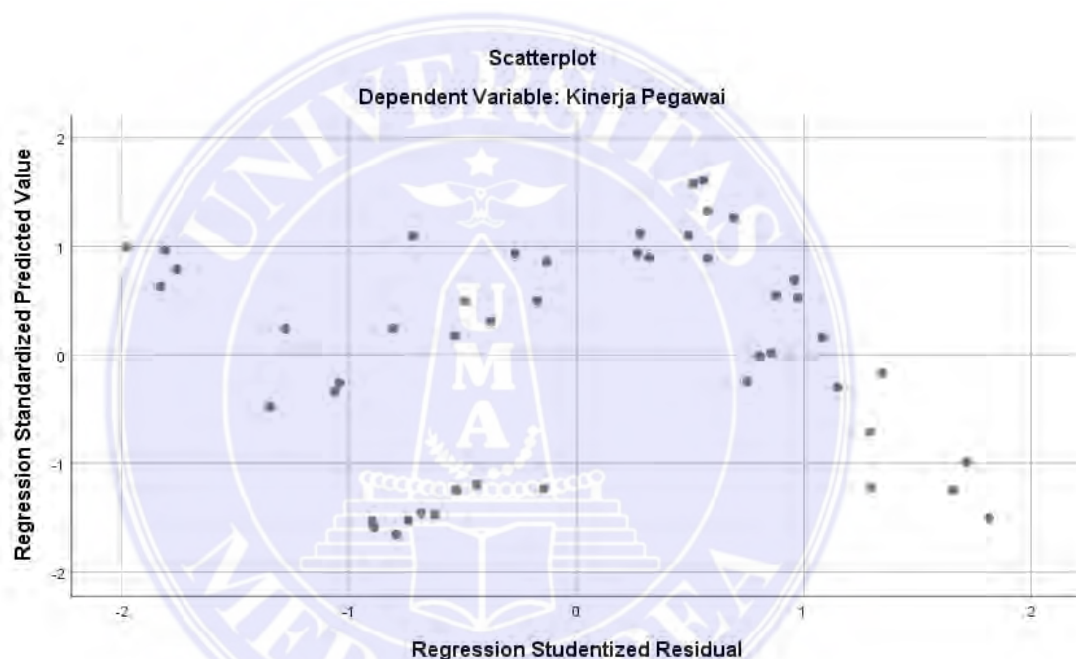
**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinieritas**

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

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)                | 2,513                       | 2,747      |                           | ,915  | ,365 |                         |       |
|       | Sistem Informasi Akutansi | ,425                        | ,148       | ,384                      | 2,878 | ,006 | ,992                    | 1,008 |
|       | Kompleksitas Tugas        | ,399                        | ,451       | -,118                     | 1,884 | ,001 | ,982                    | 1,928 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)



**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

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

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)                | 2,513                       | 2,747      |                           | ,915  | ,365 |                         |       |
|       | Sistem Informasi Akutansi | ,425                        | ,148       | ,384                      | 2,878 | ,006 | ,992                    | 1,008 |

|                    |      |      |       |       |      |      |       |
|--------------------|------|------|-------|-------|------|------|-------|
| Kompleksitas Tugas | ,399 | ,451 | -,118 | 1,884 | ,001 | ,982 | 1,928 |
|--------------------|------|------|-------|-------|------|------|-------|

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji – t**

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

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Collinearity Statistics |               |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.                    | Tolerance VIF |
| 1     | (Constant)                | 2,513                       | 2,747      |                           | ,915  | ,365                    |               |
|       | Sistem Informasi Akutansi | ,425                        | ,148       | ,384                      | 2,878 | ,006                    | ,992          |
|       | Kompleksitas Tugas        | ,399                        | ,451       | -,118                     | 1,884 | ,001                    | ,982          |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji- F**

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 4,869          | 2  | 2,435       | 4,802 | ,013 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 23,830         | 47 | ,507        |       |                   |
|       | Total      | 28,699         | 49 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompleksitas Tugas, Sistem Informasi Akutansi

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi**

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,812 <sup>a</sup> | ,770     | ,634              | ,71205                     |

a. Predictors: (Constant), Kompleksitas Tugas, Sistem Informasi Akutansi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

## Lampiran 4. Surat Izin Penelitian



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

---

23 Juni 2025

Nomor : 1980/FEB/01.1/VI/2025  
 Lamp. : -  
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,  
**PT. DAYAGUNA MARITIM CARGOTAMA**  
 Dengan hormat,

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

Nama : **NUR AFRAH**  
 NPM : **198330132**  
 Program Studi : **Akuntansi**  
 No. Handphone : **082285852563**  
 Email : **Nurafrah17@gmail.com**  
 Judul : **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Dayaguna Maritim Cargotama**

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

**An. Kaprodi**  
**Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi**  
**Program Studi Akuntansi**  
  
**Indah Cahya Sagala, S.Pd, M.Si**





## Lampiran 5. Surat Selesai Penelitian

 **PT. DAYAGUNA MARITIM CARGOTAMA**

Medan , 20 Juni 2025

No : 012/DGMR-BM/VI/2025  
Perihal : Surat Selesai Riset Penelitian

Kepada :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area


Dengan Hormat,  
Sehubungan dengan Research/Survei penelitian Mahasiswa/I Universitas Medan Area,  
maka dengan ini kami menyatakan bahwa :

**NAMA : Nur Afrah**  
**NPM : 198330132**

Telah selesai dalam melakukan riset penelitian di PT Daya Guna Maritim Cargotama Medan  
Provinsi Sumatera Utara, Jalan Imam Bonjol No 16 D Medan – 20112. Dengan judul  
penelitian “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kompleksitas Tugas Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada PT Daya Guna Maritim Cargotama Medan “

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana semestinya.  
Kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami, 20 Juni 2025  
PT. Dayaguna Maritim Cargotama  
Cabang Medan Belawan

  
PT. DAYAGUNA MARITIM CARGOTAMA  
Muryanna  
Branch Manager

---

**PT. DAYAGUNA MARITIM CARGOTAMA**  
Mandiri Building 6<sup>th</sup> Floor  
Jl. Imam Bonjol 16D, Medan – 20112