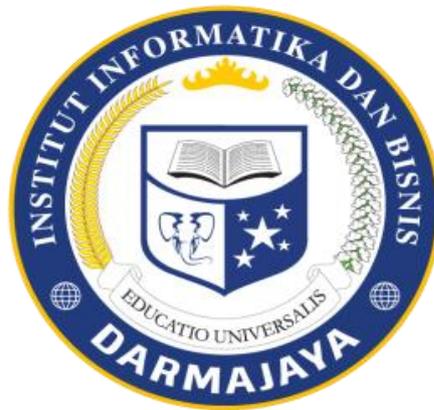


**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**



Disusun Oleh:
REVI LUSIANA HENDRIKA
NPM. 1512120060

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa penelitian (skripsi) yang saya ajukan ini adalah hasil karya ilmiah saya sendiri, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 9 April 2019



Revi Lusiana Hendrika
NPM. 1512120060

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL,
SISTEM INFORMASI DAN AKUNTANSI,
MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA
SEBAGAI VARIABEL MODERATING.**

Nama Mahasiswa : **Revi Lusiana Hendrika**

NPM : **1512120060**

Jurusan : **AKUNTANSI**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada
jurusan AKUNTANSI IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 9 April 2019

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing


Agus Panjaitan, S.E., M.M
NIK. 40010114

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi


Anik Irawati, S.E., M.Sc
NIK. 01170305

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 8 Maret 2018, Ruang B.2.6 telah diselenggarakan nya sidang hasil penelitian (skripsi) dengan judul: **Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderating.** Sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa;

Nama Mahasiswa : Revi Lusiana Hendrika

NPM : 1512120060

Program Studi : Akuntansi

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh dewan penguji yang terdiri dari :

Mengesahkan

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **Anik Irawati, S.E., M.Sc** Ketua Sidang

2. **Taufik, S.E., M.S.Ak** Anggota

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IIB Darmajaya

Prof. Ir. Zulkarnaain Lubis, M.S., Ph.D

NIK. 14580718

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 14 Maret 2019

RIWAYAT HIDUP

1. IDENTITAS

Nama : Revi Lusiana Hendrika
Tempat, Tanggal lahir : Karang Sari, 20 Juni 1997
Agama : Kristiani
Alamat : Karang Sari, Padang Ratu, Lampung
Tengah
Nomer telepon : 089631577868 (*mobile phone*)
Email : *revilusianahendrika05@gmail.com*

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- 2015 sampai dengan 2018 : IIB Darmajaya
- 2012 sampai dengan 2015 : SMA Xaverius Pringsewu
- 2009 sampai dengan 2012 : SMP Xaverius Kalirejo
- 2003 sampai dengan 2009 : SDN Karang Sari
- 2001 sampai dengan 2003 : TK PTPN Padang Ratu

3. PENGALAMAN ORGANISASI

- 2017 : Ketua Bidang Kerohanian HIMKRIS
- 2015 sampai dengan 2018 : Anggota UKM HIMKRIS Darmajaya

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan diatas adalah benar.

Yang Menyatakan,
Bandar Lampung, 9 April 2019

Revi Lusiana Hendrika
NPM. 1512120060

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan Mengucapkan Puji Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih sayang, kemudahan dan pertolongannya, kupersembahkan hasil penelitian (skripsi) ini kepada:

- Bapak dan Ibuku tercinta, Bapak dan ibu yang memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil dan juga telah mebesarkan, mendidik, serta membimbing dengan segenap hatinya dan ketulusannya dari saya dilahirkan sampai saat ini.
- Adik saya Eirine Chatrine Hendrika dan keluarga saya yang telah memberi dukungan dan menyemangati saya selama saya mengerjakan tugas akhir saya.
- Pak Agus Panjaitan, S.E.,M.M yang telah membantu membimbing saya menyelesaikan skripsi.
- Dosen – Dosen yang membantu dalam proses perkuliahan dan bimbingannya selama ini khususnya prodi akuntansi.
- Ucapan terimakasih untuk orang terdekatku Kristian Daniel Pranata
- Teman-teman dekat saya, Valleria Weni, Helda Novarita, Kadek Sugiani, Ina Vindriani, Nanda Audia, Lita, Intan Novilia, Agnes Claufia, Jupiter Daniel Munte, Vandro Vent, Krisfa Naibaho, cc Ana, cc Meme, ka Andan yang telah menemani saya dan serta selalu memberikan semangat dan dukungan kepada saya.
- Teman-teman satu angkatan 2015 yang sedang berjuang mengerjakan tugas akhir skripsi.
- Keluarga keduaku UKM HIMKRIS Darmajaya, yang membentuk karakter iman saya menjadi lebih baik.
- Almamater IIB Darmajaya.

MOTTO

BELAJAR DAN BERUSAHA ITU KUNCI SUKSES

**Tetapi Carilah Dahulu Kerajaan Allah dan Kebenarannya Maka Semuanya
Akan Ditambahkan Kepadamu
(MATIUS 6:33)**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, MOTIVASI DAM KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

Oleh:

Revi Lusiana Hendrika

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel moderating. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei menggunakan kuesioner pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Pringsewu yang disembarkan 12 dinas dan badan sebagai populasi dengan sampel 108. Model penelitian ini adalah model structural dengan alat analisis SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kapasitas sumber daya manusia tidak terbukti memoderasi hubungan antara pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Kapasitas Sumber Daya Manusia

EFFECT OF INTERNAL CONTROL, ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH HUMAN RESOURCE CAPACITY AS A MODERATING VARIABLE

By

Revi Lusiana Hendrika

ABSTRACT

The objective of this research was proving empirically the effect of the internal control, the accounting information systems, the motivation, and the organizational commitment on the employee performance through the human resource capacity as a moderating variable. The method of this research was the survey method. The data collecting technique used in this research was distributing questionnaire to 12 Regional Work Units of Pringsewu Regency. The population of this research was 108 agencies. The data analyzing technique used in this research was the structural model. The analytical tool used in this research was SPSS Version 22. The result of this research showed that the internal control had an effect on the employee performance; the accounting information systems had an effect on the employee performance; the motivation had an effect on the employee performance; and, the organizational commitment had an effect on the employee performance. Moreover, the human resource capacity was not able to moderate the correlation between the internal control, the accounting information systems, the motivation, and the organizational commitment on the employee performance.

Keywords: Internal Control, Accounting Information Systems, Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance, Human Resource Capacity

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih dan pertolongannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Akuntansi IIB Darmajaya, Bandar Lampung, dengan ini hasil penelitian (skripsi) yang berjudul: **Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderating.**

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. **Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc**, selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. **Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T.**, selaku Wakil Rektor I IIB Darmajaya.
3. **Bapak Ronny Nazar, S.E., M.M**, selaku Wakil Rektor II IIB Darmajaya.
4. **Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M**, selaku Wakil Rektor III IIB Darmajaya.
5. **Bapak Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D**, selaku Wakil Rektor IV sekaligus Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
6. **Ibu Anik Irawati, S.E., M.Sc**, selaku Ketua Jurusan Akuntansi IIB Darmajaya.
7. **Ibu Rieka Ramadhaniyah, SE., M.Ec.Dev** selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi IIB Darmajaya.
8. **Bapak Agus Panjaitan, S.E., M.M** selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan ikhlas membimbing saya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
9. **Ibu Anik Irawati, S.E., M.Sc** selaku Ketua Penguji.

10. **Taufik, S.E., M.Sak** selaku anggota Penguji.
11. Seluruh sahabat- sahabatku yang telah memberikan dukungan serta doa.
12. Almamater IIB Darmajaya Bandar Lampung.
13. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.

Penulis menyadari akan keterbatasan dalam penulisan skripsi ini yang masih jauh dari kesempurnaan, saran dan kritik diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang, akhirnya penulis berharap semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 9 April 2019

Revi Lusiana Hendrika
NPM. 1512120060

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	8

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory	11
2.1.1 Teori Keagenan.....	11
2.2 Kinerja Pegawai	12
2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	13

2.3 Pengendalian Internal.....	15
2.4.1 Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.....	15
2.4 Sistem Informasi Akuntansi.....	15
2.6 Motivasi	17
2.8.1 pengertian Motivasi	17
2.8.1 Jenis-jenis Motivasi	17
2.8.1 Indikator Motivasi	18
2.7 Komitmen Organisasi	19
2.8.1 pengertian Komitmen Organisasi	19
2.8.1 Komponen Komitmen Organisasi	19
2.8 Kapasitas SDM	20
2.9. Tinjauan Penelitian Terdahulu	21
2.10 Kerangka Pemikiran.....	25
2.11 Pengembangan Hipotesis	25
2.11.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.11.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai..	26
2.11.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	27
2.11.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai.....	28
2.11.5 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Hubungan Pengendalian internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Komitmen Organisasi dan kinerja Pegawai	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data.....	31
3.2 Metode Pengumpulan Data	31
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel.....	32
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	33
3.4.1 Variabel Independen	33
3.4.2 Variabel Dependen.....	33
3.4.3 Variabel Pemoderasi	33

3.5 Metode Analisis Data.....	35
3.5.1 Statistik Deskriptif	36
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	36
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.5.4 Analisis Regresi	37
3.5.4.1 Analisis Regresi Sederhana.....	38
3.5.4.2 Moderated Regression Analysis (MRA)	39
3.5.5 Pengujian Hipotesis	40
3.5.5.1 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	41
3.5.5.2 Uji Statistik t.....	41
3.5.5.3 Uji Statistik F	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	43
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	43
4.1.2 Karakteristik Data Responden.....	44
4.2 Hasil Analisis Data.....	48
4.2.1 Uji Analisis Data	48
4.2.2 Uji Kualitas Data	50
4.2.2.1 Uji Validitas	51
4.2.2.2 Uji Realibilitas	56
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	57
4.2.3.1 Uji Normalitas	57
4.2.3.2 Uji Multikolonieritas	58
4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas	59
4.2.3.4 Uji Autokorelasi	57
4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	61
4.3.1 Persamaan Regresi Sederhana	61
4.3.2. Uji Koefisien Determinan(R ²).....	63
4.3.3 Uji Kelayakan Model (uji F).....	64

4.3.4. Uji Hipotesis (uji T)	65
4.3.5. Moderated Regression Analysis	66
4.4 Pembahasan.....	70
4.5.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai.....	70
4.5.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai .	71
4.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	71
4.5.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	72
4.5.5 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.....	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Definsi Operasional dan Indikator Variabel	34
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian	43
Tabel 4.2 Karakteristik Data Kuesioner	44
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.4 Berdasarkan Umur Responden	45
Tabel 4.5 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.6 Berdasarkan Jabatan Responden	47
Tabel 4.7 Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X1	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas X2	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas X3	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas X4	54
Tabel 4.13 Hasil Validitas Y	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Moderating	56
Tabel 4.15 Hasil Penghitungan Reabilitas	57
Tabel 4.16 Hasil Penghitungan Normalitas	58
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Multikolineritas	59
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Heterokedatisitas	60
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Autokorelasi	61
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Regresi Sederhana	62
Tabel 4.21 Hasil Perhitungan Koefisien Determinan (R ²)	63
Tabel 4.22 Hasil Perhitungan F	64
Tabel 4.23 Hasil Perhitungan T	65
Tabel 4.24 Hasil Perhitungan Moderating Pengendalian Internal	66
Tabel 4.25 Hasil Perhitungan Moderating Sistem Informasi Akuntansi	67
Tabel 4.26 Hasil Perhitungan Moderating Motivasi	68
Tabel 4.27 Hasil Perhitungan Moderating Komitmen Organisasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaPemikiran.....	24
Gambar 4.2 Uji Heterotos	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Amelia, dkk (tanpa tahun) menjelaskan terdapat 3 fungsi utama sektor publik yaitu melakukan pelayanan publik yang sangat vital bagi kepentingan umum, mendefinisikan prinsip operasional masyarakat dan menyediakan pelayanan publik yang diperlukan karena tidak ada sektor swasta atau nirbala yang ingin menanganinya.

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Sejak berlakunya UU No.32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah dan PP nomer 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, maka memberi dampak pemerintah daerah untuk menjalankan tugasnya dalam melakukan aktifitas pelayanan masyarakat, pengaturan, pembinaan, koordinasi maupun pembangunan dalam berbagai bidang. Pembangunan daerah itu sendiri, diarahkan kepada beberapa kebijakan pembangunan yang menggambarkan adanya perubahan pembangunan dan pengembangan daerah serta pengelolaan pembiayaan melalui penataan kembali kelembagaan pemerintah dan aparat daerah dalam mengemban tugas dan fungsinya.

Kinerja pemerintahan yang buruk disebabkan oleh adanya kegagalan pemerintah dalam melakukan pemantauan dan penentuan perencanaan strategis. Baik dan buruknya kinerja aparatur pemerintah juga dapat di tentukan oleh beberapa faktor.

Faktor yang pertama yaitu Pengendalian Internal. Standar akuntansi publik (SPAP) mendefinisikan pengendalian internal (*internal control*) sebagai metode dan ketentuan yang terkoordinir yang dianut dalam suatu perusahaan untuk melindungi harta miliknya, mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong diatutinya kebijakan manajemen yang telah digariskan. Komponen dari *internal control* meliputi lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, aktifitas pengendalian dan pemantauan. Penelitian mengenai pengendalian internal (*internal control*) dilakukan oleh Primadina (2013), Winiawati (2015), dan Pangestika (2016) dengan hasil yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor yang kedua yaitu sistem informasi akuntansi. Sistem Informasi akuntansi yang gunakan adalah sistem informasi keuangan daerah. Pemahaman sistem informasi akuntansi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam rangka mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah. Penggunaan teknologi informasi merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi, untuk membantu pengelolaan data yang lebih cepat, efektif dan efisien. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 56 tahun 2005, Sistem informasi keuangan daerah selanjutnya di singkat SIKD adalah suatu sistem yang mendokumentasi, mengadministrasi, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait menjadi informasi yang di sajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah.

Faktor yang ketiga yaitu Motivasi kerja. Handoko (2003) dalam Arofah (2015) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai

suatu tujuan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak bias dilepaskan dari adanya motivasi. Hasibuan (2010) dalam Sutrischastini (2015) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.” Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal kerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Motivasi terhadap kinerja seseorang didasarkan dari adanya kebutuhan fisiologis maupun kebutuhan rasa aman. Kemaksimalan motivasi dimiliki oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi juga merupakan tujuan pokok dalam penilaian kinerja. Penelitian mengenai motivasi dilakukan oleh Adniaty (2013), Arofah (2015), dan Dwifitriansyah (2016) dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor yang keempat yaitu Komitmen Organisasi. Prasetyono (2007) dalam Windiarto (2015) menyatakan, komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajiban dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan. Susilo, dkk (2016) menyatakan komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen organisasi yang tinggi dapat membuat kinerja aparatur pemerintahan kabupaten Pringsewu berusaha menjadi instansi tempat bekerja menjadi lebih baik dengan lebih mengutamakan kepentingan instansinya dari pada kepentingan pribadi. Secara konseptual komitmen organisasi merupakan faktor internal (internal side) dalam diri setiap pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai bersangkutan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Penelitian mengenai komitmen organisasi dilakukan oleh Wati, dkk (2010) dan Dwifitriansyah (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Faktor yang kelima yang dijadikan pertimbangan yaitu kapasitas sumberdaya manusia. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persimpangan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja (performance). Didalam keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Sipil No. 46 A tahun 2003 tentang pedoman penyusunan standar kompetensi jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Pemerintah Kabupaten Pringsewu merupakan salah satu unsur pelaksanaan otonomi daerah yang ada di Kota Bandar Lampung. Dalam sejarah perjalanan berikutnya, Kecamatan Pringsewu bersama sejumlah kecamatan lainnya di wilayah Lampung Selatan bagian barat yang menjadi bagian wilayah administrasi Pembantu Bupati Lampung Selatan Wilayah Kota Agung, masuk menjadi bagian wilayah Kabupaten Dati II Tanggamus berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 1997, hingga terbentuk sebagai daerah otonom yang mandiri bernama Kabupaten Pringsewu, melalui Undang-undang No.48 tahun 2008, dan diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri Hi.Mardiyanto pada tanggal 3 April 2009 di Gedung Sasana Bhakti Praja Departemen Dalam Negeri di Jakarta, sekaligus pelantikan Penjabat Bupati Pringsewu pertama Bapak Ir.Hi.Masdulhaq. Dalam pelaksanaan kegiatan, pemerintahan kabupaten pringsewu tidak lepas dari peran aparat pemerintah dari yang ada di dalamnya mulai dari kepala daerah hingga Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Hal tersebut harus dilaksanakan oleh aparat pemerintah daerah dengan cara yang efisien, efektif, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif untuk menciptakan kinerja yang baik. Tetapi kenyataannya

masih banyak ditemukan kinerja aparatur pemerintahan daerah yang masih dinilai rendah.

Pada kasus tahun 2017 lalu Bupati Pringsewu H.Sujadi mengatakan untuk dapat melaksanakan tugas pelayanan dengan baik, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut memiliki profesionalisme dan wawasan global disamping memiliki kapasitas yang tinggi. Namun yang menjadi permasalahan adalah terbatasnya SDM aparatur PNS yang profesional dan memiliki kapasitas tinggi. Karena itu diperlukan pembinaan berdasarkan sistem prestasi kerja dan karir serta pengembangan SDM aparatur berbasis kapasitas agar organisasi birokrasi dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik (detiklampung.com). Peristiwa tersebut merupakan fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja OPD kabupaten Pringsewu masih belum berjalan sesuai rencana.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian yang dilakukan Damayanti, (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel independen. Dimana penelitian yang dilakukan Damayanti, (2017) terletak di OPD Kota Bandar Lampung sedangkan Objek penelitian ini dilakukan pada Kinerja Aparatur Pemerintah daerah studi OPD pada pemerintah daerah Pringsewu sedangkan dengan. Perbedaan variabel independen dari penelitian sebelumnya adalah Komitmen Organisasi.

Pada penelitian ini, penulis menambahkan variabel penelitian independen yaitu Komitmen organisasi yang ditambahkan dari penelitian Putri Cindy, (2017). Penambahan variabel komitmen organisasi ini dikarenakan komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajiban dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan. Komitmen organisasi memberikan kesadaran agar kinerja aparatur pemerintahan lebih mementingkan instansi dari pada pribadi. Tanpa adanya komitmen organisasi maka seorang pegawai tidak akan memenuhi tugas-tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di OPD Pemerintah Kabupaten Pringsewu?
2. Apakah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di OPD Pemerintah Kabupaten Pringsewu?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah di Pemerintah Daerah OPD Kabupaten Pringsewu?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah di Pemerintah Daerah OPD Kabupaten Pringsewu?
5. Apakah Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh dengan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah di Pemerintah Daerah OPD Kabupaten Pringsewu?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subyek

Ruang lingkup subyek dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sumberdaya manusia yang digunakan.

2. Ruang Lingkup Obyek

Obyek dalam penelitian ini adalah Pemerintah Daerah SKPD Kabupaten Pringsewu.

3. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 6 bulan yaitu dari bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.

4. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah akuntansi manajemen yang meliputi pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sumberdaya manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk mendapatkan bukti secara empiris pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pegawai di OPD Pemerintah Kabupaten Pringsewu.
2. Untuk mendapatkan bukti secara empiris pengaruh Sistem Informasi Akuntansi(SIA) terhadap Kinerja Pegawai di OPD Pemerintah Kabupaten Pringsewu.
3. Untuk mendapatkan bukti secara empiris pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di OPD Pemerintah Kabupaten Pringsewu.
4. Untuk mendapatkan bukti secara empiris pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di OPD Pemerintah Kabupaten Pringsewu.
5. Untuk mendapatkan bukti secara empiris pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh dengan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah di Pemerintah Daerah OPD Kabupaten Pringsewu.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat di bangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Masyarakat

Hasil analisis ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan bagi masyarakat tentang kapasitas sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi bagi fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia”.

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan teori-teori yang berhubungan dengan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai dan kompetensi sumberdaya manusia, penelitian terdahulu dan kerangka pikir serta hipotesis.

1.6.3 Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisi data.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi, motivasi, sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Keagenan

Menurut studi (2011), Teori keagenan merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara principal sebagai pihak pertama dengan agen sebagai pihak lain yang terikat kontrak perjanjian. Pihak prinsipal merupakan pihak yang bertugas membuat suatu kontrak, mengawasi, dan memberikan perintah atas kontrak tersebut. Sedangkan pihak agen bertugas menerima dan menjalankan kontrak sesuai dengan keinginan pihak prinsipal. Dalam perekonomian modern, manajemen, dan pengelolaan perusahaan semakin banyak dipisahkan dari pemilik perusahaan. Hal ini sejalan dengan *Agency Theory* yang menekankan pentingnya pemilik perusahaan (pemegang saham) menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada tenaga-tenaga profesional (disebut *agents*) yang lebih mengerti dalam menjalankan bisnis sehari-hari. Tujuan dari dipisahkannya pengelolaan dari kepemilikan perusahaan, yaitu agar pemilik perusahaan memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin dengan biaya yang seefisien mungkin dengan dikelolanya perusahaan oleh tenaga-tenaga profesional. Mereka, para tenaga-tenaga profesional yang bertugas untuk kepentingan perusahaan dan memiliki keleluasan dalam menjalankan manajemen perusahaan, sehingga dalam hal ini para profesional tersebut berperan sebagai *agents*-nya pemegang saham. Semakin besar perusahaan yang dikelola memperoleh laba semakin besar pula keuntungan yang didapatkan *agents*. Sementara pemilik perusahaan (pemegang saham) hanya bertugas mengawasi dan memonitor jalannya perusahaan yang dikelola oleh manajemen serta mengembangkan sistem *insentif* bagi pengelola manajemen untuk memastikan bahwa mereka bekerja demi kepentingan perusahaan.

Menurut Abdullah (2009), diakui atau tidak di pemerintah daerah terdapat hubungan dan masalah keagenan, khususnya hubungan eksekutif dan legislatif yang pada gilirannya dengan teori keagenan. Teori keagenan merupakan salah

satu dasar dalam ilmu anggaran dan akuntansi. Teori yang menjelaskan hubungan prinsipal dan agen ini salah satunya berakar pada teori ekonomi, teori keputusan, sosiologi, dan teori organisasi. Teori prinsipal agen menganalisis susunan kontraktual di antara dua atau lebih individu, kelompok, atau organisasi. Salah satu pihak (prinsipal) membuat suatu kontrak, baik secara *implisit* maupun *eksplisit* dengan pihak lain (agen), dengan harapan bahwa agen akan bertindak/melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan oleh prinsipal (dalam hal ini terjadi pendelegasian wewenang).

2.2 Pengertian Kinerja

Adniaty (2013) mengutip Mangkunegara (2011) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan penyelenggaraan pemerintah. Kriteria yang sering dinilai selama proses penilaian kinerja adalah kualitas dan kuantitas.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai gambaran atas pencapaian segala aktifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi. Kinerja pegawai merupakan landasan yang kuat bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja organisasi. Pada Undang-Undang No.43 pasal 2 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian dijelaskan pengertian pegawai negeri sipil pemerintah daerah adalah pegawai yang diangkat dan bekerja pada pemerintah daerah otonom baik pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten dan kota. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan (Adniaty, 2013).

2.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Timple (2001) dalam Pangestika (2016) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor Internal merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat seorang individu meliputi sikap, kepribadian, fisik, jenis kelamin, pemahaman, pendidikan, pengalaman kerja, dan latar belakang budaya. Sementara faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Kebijakan organisasi, pengawasan, dan lingkungan sosial merupakan bagian dari pengendalian internal yang dimiliki organisasi.

Yulius (2014) mengutip dalam Gibson (tanpa tahun) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu diantaranya :

1. Faktor individu merupakan kapasitas yang melekat pada pribadi karyawan dan kualitas diri karyawan serta hal-hal yang melatar belakangi karyawan itu sendiri. Beberapa sub faktor individu adalah sebagai berikut :
 - a) kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian, baik melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.
 - b) keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
 - c) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.
 - d) demografi seseorang adalah ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan, meliputi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk, serta bagaimana jumlah

penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan.

2. Faktor psikologis merupakan ilmu mengadaptasikan jiwa atau target persentuhan dan penyatuan pribadi, penerimaan seseorang terhadap diri sendiri dan penerimaan orang lain terhadap dirinya yang kesemuanya itu bermuara kepada perasaan bahagia dan kesenangan jiwa. Beberapa sub dari faktor psikologis adalah sebagai berikut:
 - a. persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan- hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.
 - b. peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal.
 - c. sikap adalah afek/penilaian positif atau negatif terhadap suatu objek .
 - d. kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, dan temperamen seseorang.
 - e. motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.
 - f. kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.
3. Faktor organisasi merupakan suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dan pembagian kerja yang tetap. Beberapa sub dari faktor organisasi:
 - a. struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi).
 - b. *Job design* adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.
 - c. kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk

membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

- d. sistem penghargaan (*reward system*) adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut.

2.3. Pengendalian Internal

2.3.1 Pengertian Pengendalian Internal

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) mendefinisikan *internal control* sebagai suatu proses dalam organisasi yang meliputi organisasi itu sendiri serta metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut untuk melindungi harta miliknya, mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, serta mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

2.3.2 Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Daerah (SPIP) merupakan proses *integral* pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pada laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian internal pemerintah ini merupakan sistem pengendalian internal yang diimplementasikan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan daerah.

2.4 Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah

Keuangan Daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut (Pasal 1 angka 5 PP No.58/2005). Penerapan Otonomi daerah

seutuhnya membawa konsekuensi logis berupa penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan berdasarkan manajemen keuangan yang sehat. Sesuai ketentuan peraturan perundangan yang telah ditetapkan, pemerintah daerah berkewajiban untuk membuat laporan pertanggung jawaban keuangan. Pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan sistem dan prosedur pengelolaan keuangan daerah dalam bentuk peraturan daerah (PP No.105/2000). Pasal 4 angka 2 PP No.58/2005 juga menyebutkan bahwa Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah.

Sistem akuntansi pemerintahan adalah rangkaian sistematis dari prosedur, penyelenggara, peralatan, dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi sejak analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan di lingkungan organisasi pemerintah (Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Keuangan No.238/2011). Pemerintah daerah menyusun sistem akuntansi pemerintah daerah yang mengacu kepada standar akuntansi pemerintahan (Pasal 96 angka 1 PP No.58/2005). Akuntansi keuangan pemerintah daerah merupakan bagian dari akuntansi sektor publik, yang mencatat dan melaporkan semua transaksi yang berkaitan dengan keuangan daerah.

Purdy (1993) dalam Ratih (2012:9) menegaskan bahwa sebelum seseorang menggunakan data yang diperoleh, orang tersebut perlu memahami fungsi data tersebut, serta harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Sejalan dengan Purdy, Herbert et. al (1984) dalam Ratih (2012:3) juga menegaskan bahwa secara ekstrim penting bagi sebagian besar manajer (dinas, badan, kantor dan bagian) adalah memahami bagaimana informasi diperoleh, dianalisis, dan dilaporkan. Sebagian besar manajer juga harus memahami bagaimana pencatatan yang dilakukan oleh organisasi lain dalam mempertanggungjawabkan sumber daya yang dikelola. Salah satu media yang dipandang relevan dalam mengkomunikasikan dan dijadikan sebagai alat untuk mengawasi program-program pemerintah yang tercermin dalam APBD adalah sistem akuntansi keuangan daerah. Argumen ini sejalan dengan pandangan Boockholdt (1996) dalam Ratih (2012:10) yang

menyatakan bahwa sistem akuntansi menyediakan informasi bagi setiap individu yang ada di dalam dan di luar organisasi.

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menunjukkan perilaku yang diarahkan kepada tujuan tertentu (Abrivianto, 2014). Pratiwi (2014) mengutip Hasibuan (2003), yang menyatakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong.

iniilah yang disebut motivasi. Sehingga, motivasi diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *persistensi* dan *entusiasmenya* dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri/motivasi intrinsik maupun dari luar individu (*motivasi ekstrinsik*). Sedangkan kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

2.5.2 Jenis-Jenis

Atas dasar asal dorongan, menurut Prawironegoro (2009) motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) *Intrinsic Motivation*, yaitu motivasi yang dorongannya berupa faktor-faktor yang berasal dari dalam dirinya. Faktor-faktor intrinsik dalam diri seseorang itu adalah nilai-nilai hidup yang dihayati dengan sepenuh jiwa. Misalnya hidup untuk bekerja, bekerja adalah dalam rangka ibadah, atau bekerja adalah jati diri, sikap hidup pantang menyerah dan lain sebagainya.

2) *Extrinsic Motivation*, yaitu motivasi yang dorongannya berupa faktor-faktor dari luar diri. Faktor pendorong yang berasal dari luar diri manusia misalnya harapan akan karir, gaji, bonus dan penghargaan masyarakat.

Tingkatan motivasi kerja seseorang akan berbeda satu dengan lainnya tergantung seberapa tinggi faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal dapat mempengaruhi perilakunya. Namun peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan pelatihan-pelatihan motivasi dalam rangka penyegaran dan penyadaran kembali arti penting untuk apa seseorang bekerja.

2.5.3 Indikator Motivasi

Robbins (2006) menjelaskan indikator dari motivasi yaitu:

1. *Kebutuhan pencapaian (Need For Achievement)*
Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
2. *Kebutuhan akan kekuatan (Need For Power)*
Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Kebutuhan akan kekuatan atau kekuasaan akan menghasilkan etos kerja dan komitmen terhadap organisasi, dan individu yang memiliki kebutuhan akan kekuatan lebih tertarik dengan peran kepemimpinan dan memiliki kemungkinan untuk tidak fleksibel pada kebutuhan bawahan.
3. *Kebutuhan hubungan (Need For Affiliation)*
Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Mengacu pada tiga indikator dari Robbins (2006) dalam kebutuhan dalam pencapaian (*Need For Achievement*), individu atau karyawan yang memiliki motivasi kerja akan meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan demikian akan terlihat kemampuan-kemampuan berprestasinya.

2.6 Komitmen Organisasi

2.6.1 Definisi Komitmen Organisasi

Kurniawan (2011) mengungkapkan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Luthans, (2006) yang dikutip dalam Janah (2014) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan keinginan kuat yang dimiliki pegawai untuk tetap mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi tempatnya bekerja, keinginan untuk berusaha keras menjadi bagian dari organisasi, dan keyakinan yang kuat dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.6.2 Komponen Komitmen Organisasi

Rimata (2014) mengutip Allen dan Meyer (1996) mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi dalam mengenal dan terikat pada organisasinya. Tiga komponen model komitmen terhadap organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif) yaitu keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan karena ia memang ingin bersama dengan organisasi itu.
- b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.
- c. *Normative commitment* (komitmen normatif) yaitu terkait dengan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dari seorang pegawai.

2.7 Kapasitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan semuanya (Hariandja 2002). Sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi tujuannya. Suatu sistem yang sebaik apapun akan sia-sia begitu saja, apabila tidak ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai khususnya kualitas pribadi sumber daya manusia yang terdiri dari potensi pendidikan, pengalaman, dan pelatihan (Indriasih, 2014). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang berada didalamnya. Dalam organisasi publik, peran sumber daya manusia lebih ditekankan pada kemampuan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, sehingga organisasi tetap memiliki reputasi kinerja yang unggul dan akuntabel dimata masyarakat. Oleh karenanya, kompetensi sumber daya manusia pada setiap level manajemen menjadi *urgen* baik level pimpinan maupun staf pemerintahan.

2.9. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai hubungan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, kapasitas sumber daya manusia, dan kinerja organisasi perusahaan telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut banyak memberikan masukan serta kontribusi bagi peneliti dalam menyusun penelitian ini.

Tabel 1.1**Penelitian terdahulu**

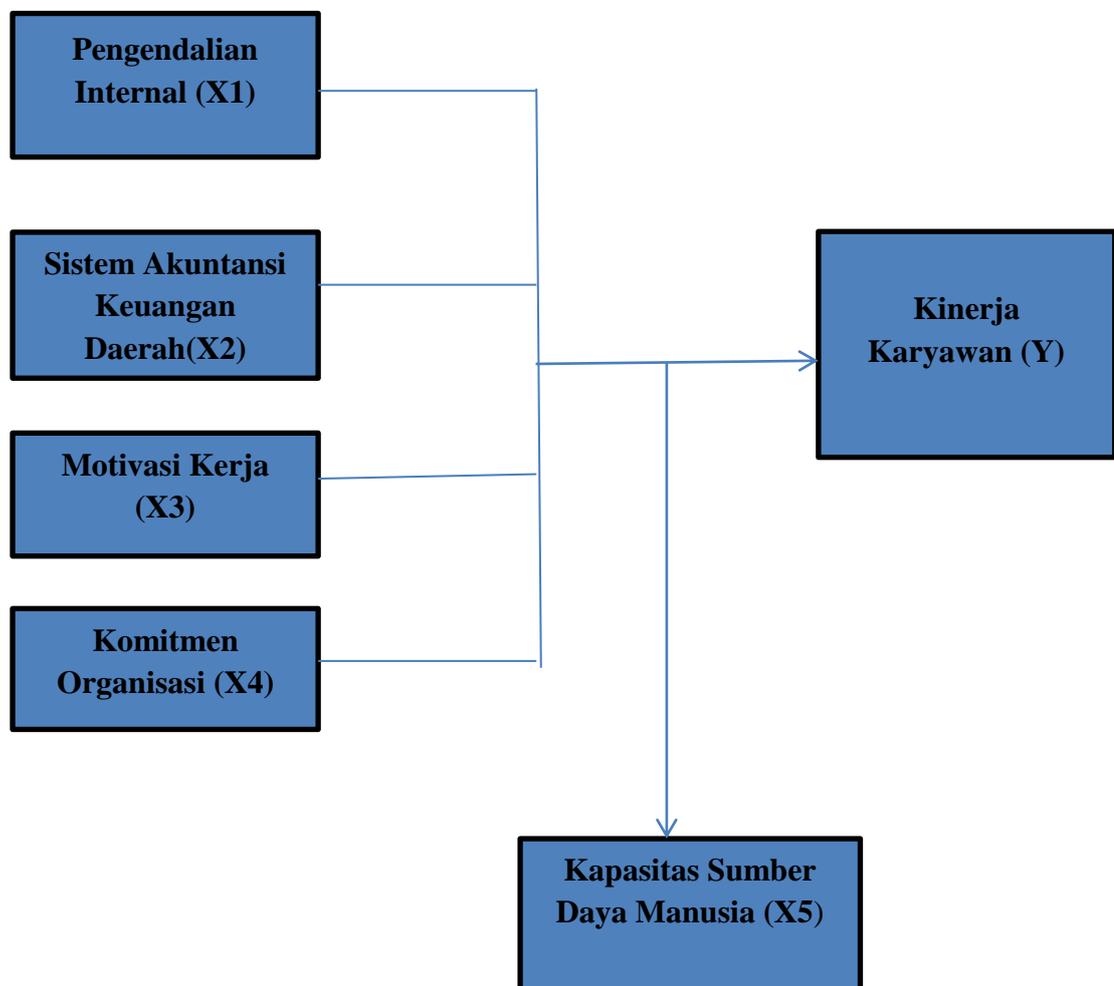
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Adniaty (2013)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendapatan daerah provinsi Sumatera Utara upt. Binjai	Regresi sederhana	Motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Arofah (2015)	Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan tulis kabupaten batang	Regresi sederhana	Adanya pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Tulis kabupaten Batang. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan

				<p>Tulis kabupaten Batang. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Tulis kabupaten Batang. Adanya pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Tulis kabupaten Batang.</p>
3	Pangestika (2016)	Pengaruh pengendalian internal, good governance dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah	Regresi Sederhana	Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah kabupaten

		daerah kabupaten Temanggung		Temanggung. Good governane berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah kabupaten Temanggung. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah kabupaten Temanggung.
4	Dwifitriansyah (2016)	Analisis pengaruh akuntabilitas publik, budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina	Regresi Sederhana	Akuntabilitas publik, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh

		Marga provinsi Lampung		signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga provinsi Lampung.
5	Primadina, (2013)	Analisis pengaruh komitmen organisasi, pengendalian internal dan penerapan prinsip-prinsip GCG terhadap kinerja organisasi	Regresi sederhana	Pengendalian intern dan prinsip-prinsip GCG berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi
6.	Winiawati (2015)	Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Surakarta	Regresi Sederhana	Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU Surakarta

2.10 Kerangka Pemikiran



2.11 Pengembangan Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiono (2014), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

2.11.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Penelitian Aditya (2015), pengendalian internal digunakan oleh suatu organisasi untuk menjamin bahwa sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian kinerja yang tinggi dikarenakan penerapan pengendalian internal secara efektif. Kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terjadi karena adanya kelemahan pada salah satu atau beberapa tahap dalam proses pengendalian internal. Semakin efektifnya pengendalian internal akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan dan organisasi dengan mendorong pengambilan keputusan dan pengendalian aktivitas keuangan oleh para manajer secara lebih baik. Hal yang sama dengan penelitian Aditya (2015), bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.11.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai.

Seiring dengan semakin kompleks transaksi keuangan daerah dan perubahan regulasi basis akuntansi, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah. Peraturan tersebut mewajibkan setiap pemerintah daerah menerapkan SIKD dalam mengelola keuangan daerah. Dengan sistem akuntansi yang lemah akan menyebabkan laporan keuangan menyediakan informasi yang kurang handal dan tidak relevan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan pemerintah dan begitu juga sebaliknya. Dibutuhkan Pemanfaatan SIKD agar membantu mempercepat proses pengolahan data transaksi dan penyajian laporan keuangan, sehingga laporan keuangan tersebut tidak kehilangan nilai informasinya yaitu ketepatanwaktuan (Haryanto, 2013).

H2: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2.11.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi kerja merupakan keadaan dari dalam pribadi seseorang yang mendorong seseorang tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Penelitian mengenai motivasi kerja dilakukan oleh Adniaty (2013) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Apriliani (2015) meneliti mengenai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan. Arofah (2015) juga meneliti dengan hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa.

H3: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2.11.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai.

Menurut Chong et al. (2002) komitmen organisasi merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan. Jadi secara konseptual komitmen organisasi merupakan faktor internal (*internal side*) dalam diri setiap pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai bersangkutan dalam mencapaitujuan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wardhana (2015) membuktikan komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi pegawai dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.11.5 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Hubungan Pengendalian internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Komitmen Organisasi dan kinerja Pegawai

Menurut penelitian Karmila (2013), kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kapasitasnya harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) dan hasil-hasil (*outcomes*) yang baik bagi perusahaan. Pengendalian internal diharapkan mampu mencegah atau mendeteksi terjadinya kesalahan dalam proses akuntansi serta dapat memberikan perlindungan bagi data organisasi dari adanya ancaman penyelewengan atau sabotase sistem. Dengan kualitas sumber daya manusia serta pemanfaatan teknologi informasi yang memadai serta didukung dengan sistem pengendalian internal yang baik, karyawan mampu untuk menyusun laporan keuangan secara tepat dan akurat. Hal yang sama dengan penelitian Karmila (2013), bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pengaruh positif Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian Astrawan, Wahyuni, dan Herawati (2016), kapasitas sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Mutu dan kapasitas sumber daya manusia dari karyawan merupakan unsur sistem informasi akuntansi yang paling penting. Jika perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten dalam teknologi informasi dan jujur, serta bertanggung jawab pada bidangnya, maka perusahaan tersebut akan mampu menghasilkan pertanggung jawaban keuangan yang dapat diandalkan. Hal yang sama dengan penelitian Astrawan, Wahyuni, dan Herawati (2016), bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pengaruh positif Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut penelitian Putri dan Ardana (2016), kapasitas sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para karyawan. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia (KSDM) secara mikro, pada hakikatnya adalah upaya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan dan mengolah tenaga kerja atau karyawan, sehingga diperoleh kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi. Kapasitas sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang dijalankan akan meningkatkan motivasi kerja orang tersebut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal yang sama dengan penelitian Putri dan Ardana (2016), bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuan serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Steers dan Porter, 1987). Menurut Chong et al. (2002) komitmen organisasi merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan. Jadi secara konseptual komitmen organisasi merupakan faktor internal (internal side) dalam diri setiap pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai bersangkutan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wardhana (2015) membuktikan kapasitas sumber daya manusia memperkuat pengaruh komitmen organisasi dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

H5: Kapasitas Sumber Daya Manusia memperkuat Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Komitmen Organisasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini merupakan data primer. sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan menggunakan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang berisi daftar pertanyaan terstruktur. Menurut Sugiono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pendistribusian kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi responden secara langsung, kemudian responden dapat memilih salah satu alternative jawaban yang sesuai dengan opininya. Dengan cara seperti ini tingkat kuesioner dapat lebih maksimal. Menurut jenis dan analisis datanya, penelitian ini termasuk penelitian sebab akibat (*causal study*). Pendekatan dalam penelitian ini merupakan penelitian sebab akibat karena dalam penelitiannya untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen sebagai variabel yang mempengaruhi yang diindikasikan akan memberikan pengaruh (akibat) terhadap variabel dependen (dipengaruhi).

3.3 Populasi dan Sampel

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan populasi dan sampel penelitian, misalnya apa yang menjadi populasi, jumlah anggota populasi, besar sampel yang diambil dan dasar penentuannya, metode pengambilan sampel, dan lokasi sampel.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Pringsewu. Pemerintah Daerah kabupaten Pringsewu menjadi tempat penelitian karena kapasitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada OPD belum terbentuk dengan lebih baik.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada dipopulasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili.

Adapun tahapan pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fokus responden dari masing-masing OPD telah ditetapkan penelitian sebanyak 11 responden yang ditetapkan menurut jabatan struktural mulai dari sekretaris OPD, kepala bagian, kepala bidang, kepala sub bidang, kepala sub bagian, kepala seksi dan staf (Pegawai) untuk menjadi responden. Alasan mengambil sampel tersebut karena pegawai yang menjabat posisi tersebut dianggap ikut serta dalam pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi, dan komitmen organisasi Daerah Kabupaten Pringsewu secara

keseluruhan dengan melakukan pengujian terhadap faktor kapasitas sumber daya manusia yang terdapat di Kabupaten Pringsewu.

2. Kuisisioner yang dikembalikan dengan pengisian yang lengkap.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiono,2009).

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

2. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu: Pengendalian Internal(X1), Sistem Informasi Akuntansi (X2), Motivasi (X3), dan Komitmen Organisasi (X4).

3. Variabel Moderating

Variabel moderating adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan melemahkan) hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel moderating dalam penelitian ini yaitu kapasitas sumber daya manusia.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Kode	Indikator
Variabel Dependen		
Pengendalian Internal (X1) COSO (2013)	SPI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Pengendalian 2. Penafsiran Resiko 3. Informasi dan Komunikasi 4. Aktifitas pengendalian 5. Pemantauan
Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (X2)	SIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian sistem dengan SAP 2. Pengidentifikasian transaksi 3. Pencatatan transaksi 4. Bukti di setiap transaksi 5. Pencatatan kronologis 6. Pengklarifikasian transaksi 7. Pengklarifikasian transaksi yang terjadi 8. Mengukur dan melaporkan transaksi 9. Pelaporan yang konsisten dan periodic
Motivasi Kerja (X3)		<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan fisiologi 2. kebutuhan rasa aman
Komitmen Organisasi (X4)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normative
Variabel Dependen		
Kinerja Pegawai(Y)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Efisien dan Efektifitas 2. Otoritas dan Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif
Variabel Moderating		
Kompetensi sumber daya manusia		<ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman 4. Tanggung jawab

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahapan kedua, melakukan pengujian asumsi klasik. Tahap ketiga, analisis regresi berganda. Tahadapan keempat, melakukan pengujian hipotesis.

3.5.1 Statistik Deskriptif

Deskriptif karakteristik responden tersebut menjelaskan tentang gambaran umum responden, seperti jenis kelamin, umur responden, pekerjaan dan pendidikan terakhir responden yang disajikan dalam bentuk tabel frekuensi. Metode analisis data yang digunakan pada metode analisis statistic yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan SPSS v.20.

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Statistik Deskriptif, uji Asumsi Klasik dan Regresi Berganda yang digunakan untuk menentukan pengaruh faktor-faktor fundamental terhadap harga saham (Ghozali ,2013)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data yang akan dilakukan meliputi uji reliabilitas, uji validitas yang berfungsi untuk mengetahui secara handal atau tidaknya kuesioner serta valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan.

A. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Ghozali, 2016).

Data dinyatakan valid jika r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected ItemTotal Correlation* > r-tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu tingkatan yang mengukur konsistensi hasil jika dilakukan pengukuran berulang pada suatu karakteristik (Ghozali, 2016). Untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Statistical Package for Social Science (SPSS) agar dapat menganalisis cronbach's alpha. Secara empiris, diberikan ketentuan bahwa $\alpha < 0,7$ mengindikasikan reliabilitas konsistensi internal yang tidak memuaskan. Dengan kata lain, reliabilitas konsistensi internal dapat diterima jika $\alpha \geq 0,7$.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) Menyatakan bahwa : Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak dengan menguji sebaran data yang dianalisis. Cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Kolmogorov Smirnov, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu: a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal hipotesis yang digunakan :

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolinieritas antar variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolinieritas antar variabel independen. Cara untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIP). Kedua ukuran ini menunjukkan

setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan regresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas-variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF.

C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance dari residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Dan jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya dengan melihat grafik plot antara lain prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukannya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* DIMANA SUMBU Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebarkan di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-

1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi, sedangkan model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalahnya ini timbul karena residual (kesalahan pengguna) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada runtut waktu karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Pendekatan yang sering digunakan biasanya uji Durbin-Watson (DW test). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji Durbin-Watson. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat sebagai berikut :

1. Nilai D-W dibawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
2. Nilai D-W antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi
3. Nilai D-W diatas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

3.5.4 Analisis Regresi

3.5.4.1 Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Model persamaannya dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + BX + e$$

Keterangan

Y: Kinerja Manajerial

α : konstanta

B : beta

X1 : Pengendalian Internal

X2 : Sistem informasi akuntansi

X3: motivasi

X4 : komitmen organisasi

3.5.4.2 *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Nazir (2005) mengatakan bahwa jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen diestimasi, maka analisis regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) yaitu, pengendalian internal (X1), sistem informasi akuntansi (X2), dan motivasi kerja (X3), kepuasan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y), dan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel moderating (X5). Persamaan *Moderated Regression Analysis (MRA)* Model I digunakan untuk menguji H1-H4 dan Regresi Linier Berganda Model II digunakan untuk menguji H5-H6.

Adapun bentuk persamaan *Moderated Regression Analysis (MRA)* yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Persamaan Regresi Model I :

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan (KK)

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X₁ = Pengendalian internal (PI)

X₂ = Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

X₃ = Motivasi Kerja (MK)

e = Error Term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Persamaan regresi model II :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 X_4 + \beta_6 X_2 X_4 + \beta_7 X_3 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_7$ = Koefisien Regresi

X₁ = Pengendalian internal (PI)

X₂ = Sistem informasi akuntansi (SIA)

X_3 = Motivasi kerja (MK)

X_4 = Kapasitas sumber daya manusia (KSDM)

X_1X_4 = Interaksi antara PI dan KSDM

X_2X_4 = Interaksi antara SIA dan KSDM

X_3X_4 = Interaksi antara MK dan KSDM

e = Error Term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Uji interaksi atau sering disebut dengan Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Ghozali, 2016).

Variabel perkalian antara Pengendalian Internal (X_1) dan Kapasitas Sumber daya manusia (X_4), Sistem Informasi Akuntansi (X_2) dan Kapasitas Sumber daya manusia (X_4), Motivasi Kerja (X_3) dan Kapasitas Sumber daya manusia (X_4). Kapasitas Sumber daya manusia (X_5) merupakan variabel moderating, oleh karena itu menggambarkan pengaruh variabel moderating, Kapasitas Sumber daya manusia (X_5) terhadap hubungan Pengendalian Internal (X_1), Sistem informasi Akuntansi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Komitmen Organisasi (X_4) dan Kinerja Pegawai (Y).

3.5.5 Pengujian Hipotesis

3.5.5.1 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (Adjusted R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol s.d. satu (Ghozali, 2016).

3.5.5.2 Uji Statistik t

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis tidak terdukung (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis terdukung (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.5.3 Uji Statistik F

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak digunakan. Pengujian ini menggunakan uji statistic F yang terdapat pada tabel Anova. Langkah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika probabilitas lebih kecil tingkat signifikan (sig. $\leq 5\%$), maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak.
2. Jika probabilitas lebih besar dari signifikan (sig. $> 5\%$), maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (OPD) di Pemerintah kabupaten Pringsewu. Data yang digunakan adalah data primer yang dilaksanakan penyebaran kuesioner secara langsung kepada objek penelitian. Peneliti mengambil sampel sebanyak 132 responden yang di ambil dari OPD yang terdapat di Kabupaten Pringsewu, data sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1 Asal Dinas Responden

No	Nama Dinas	Responden
1	Dinas Pertanian	11
2	Dinas Sosial	11
3	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	11
4	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	11
5	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
6	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	11
7	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	11

8	Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat	11
9	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	11
10	Dinas Perhubungan	11
11	Badan Pendapatan Daerah	11
12	Dinas Kesehatan	11

Adapun gambaran karakteristik data kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Data Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Koesioner
1	Kuesioner yang di kirim	132
2	Kuesioner yang kembali	108
3	Kuesioner yang tidak kembali	24
4	Presentase Pengembalian	81%
5	Kuesioner yang tidak dapat digunakan	0
6	Kuesioner yang diolah	108
7	Presentase kuesioner yang diolah	81%

Sumber : Data kuesioner penelitian data diolah 2019

4.1.2 Karakteristik Data Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai responden SKPD di kabupaten Pringsewu berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentanse
Laki-Laki	60	56%
Perempuan	48	44%
Jumlah	108	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh laki – laki sebanyak 60 orang dengan tingkat persentase sebanyak 56%, sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang dengan tingkat persentase 44%.

2. Berdasarkan Umur Responden

Gambaran umum mengenai responden OPD di kabupaten Pringsewu berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
18-25 Tahun	10	10 %
26-35 Tahun	36	33 %
36-45 Tahun	40	37 %
>45 Tahun	22	20 %
Jumlah	108	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpartisipasi dalam penyusunan anggaran yaitu pada usia 18-25 tahun memiliki data sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase sebesar 10%, kemudian pada usia 26-35 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 33%, lalu untuk usia 36-45 tahun sebanyak 40 orang dengan tingkat persentase 37%, dan untuk usia di atas 45 tahun sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 20%.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui jenis pendidikan responden, sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pekerjaan	Jumlah	Presentase
SMA	0	0
Diploma	0	0
Sastra 1	80	74%
Sastra 2	28	26%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.5 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam berpartisipasi penyusunan anggaran. Berdasarkan tingkatan pendidikan Diploma terdapat 1 orang, Strata 1 memiliki data sebanyak 79 orang dengan tingkat persentase sebesar 73%, kemudian untuk tingkat pendidikan Strata 2 sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase sebesar 26%.

4. Berdasarkan Jabatan Responden

Untuk mengetahui jabatan responden, sebagai berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Presentase
Kepala Dinas	8	8%
Kepala Bagian/Bidang	20	19%
Kepala Sub Bidang	25	23%
Kepala Seksi	35	32 %
Pejabat Lainnya	20	18 %
Total	108	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.6 dapat diketahui bahwa setiap jabatan responden yang ikut dalam patisipasi penyusunan anggaran yaitu untuk Kepala Dinas memiliki data sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 8%, kemudian untuk Kepala Bagian/bidang sebanyak 20 dengan tingkat persentase 19%, untuk Kepala Subbagian/bidang sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 23%, Kepala Seksi sebanyak 35 dengan presentase 32 % dan untuk pejabat lainnya sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 18%.

5. Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Untuk mengetahui lama bekerja responden, sebagai berikut:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1-5 Tahun	6	
6-10 Tahun	35	32%
>10 Tahun	67	62%
Total	108	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2019.

Dari hasil tabel 4.7 dapat diketahui lama bekerja dari setiap responden yaitu terdapat lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 6%, selanjutnya untuk lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 35 orang dengan tingkat persentase 32%, dan untuk lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 67 orang dengan tingkat persentase 62%.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam suatu penelitian digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu latar belakang pendidikan, skala usaha, umur usaha dan pengetahuan akuntansi serta penyusunan laporan keuangan. Hasil pengujian statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian internal	108	2	5	100.22	12.686
Sistem informasi akuntansi	108	2	5	61.83	7.036
Motivasi	108	2	5	61.78	8.506
Komitmen Organisasi	108	2	5	79.44	9.187
Kapasitas SDM	108	2	5	69.80	8.437
Kinerja Pegawai	108	2	5	92.13	11.101
Valid N (listwise)	108				

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa jumlah pengamatan (N) dari penelitian ini adalah sebanyak 108 data. Maka dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

1. Variabel dependen untuk penggunaan Kinerja Pegawai diperoleh rata-rata mean sebesar 92.13 dengan nilai tertinggi 5 didapat dari pertanyaan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 2

didapat dari pertanyaan dengan nilai 1 = sangat tidak setuju dan 2 = tidak setuju serta dengan standar devisiasinya 11,101. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki hasil yang baik karena standar devisiasinya mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean (Ghozali 2013).

2. Rata-rata mean untuk variabel bebas (*independen*) yaitu
 - a. Pengendalian Internal memperoleh nilai rata-rata (*mean*) adalah sebesar 100.22 dengan nilai tertinggi 5 didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 2 didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang menjawab dengan nilai 1= sangat tidak setuju dan 2 = tidak setuju serta standar devisiasi 12.686. Hal ini berarti kompleksitas tugas memiliki hasil yang baik karena standar devisiasi mencerminkan penyimpanan lebih rendah dari nilai rata-rata.
 - b. Sistem Informasi Akuntansi memperoleh nilai rata-rata (*mean*) adalah sebesar 61.83 dengan nilai tertinggi 5 didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 2 didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang menjawab dengan nilai 1= sangat tidak setuju dan 2 = tidak setuju serta standar devisiasi 7.036 Hal ini berarti kompleksitas tugas memiliki hasil yang baik karena standar devisiasi mencerminkan penyimpanan lebih rendah dari nilai rata-rata.
 - c. Motivasi memperoleh nilai rata-rata (*mean*) adalah sebesar 61.78 dengan nilai tertinggi 5 didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 2 didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang menjawab dengan nilai 1= sangat tidak setuju dan 2 = tidak setuju serta standar devisiasi 8.506 Hal ini berarti kompleksitas tugas memiliki hasil yang baik karena standar devisiasi mencerminkan penyimpanan lebih rendah dari nilai rata-rata.

- d. Komitmen Organisasi memperoleh nilai rata-rata (*mean*) adalah sebesar 79.44 dengan nilai tertinggi 5 didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 2 didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang menjawab dengan nilai 1= sangat tidak setuju dan 2 = tidak setuju serta standar deviasi 9.187 Hal ini berarti kompleksitas tugas memiliki hasil yang baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpanan lebih rendah dari nilai rata-rata.
- e. Kapasitas Sumber Daya Manusia memperoleh nilai rata-rata (*mean*) adalah sebesar 69.80 dengan nilai tertinggi 5 didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang menjawab dengan nilai 5 = sangat setuju dan nilai terendah sebesar 2 didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang menjawab dengan nilai 1= sangat tidak setuju dan 2 = tidak setuju serta standar deviasi 8.436 Hal ini berarti kompleksitas tugas memiliki hasil yang baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpanan lebih rendah dari nilai rata-rata.

4.2.2 Uji Kualitas Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila korelasi nilai r hitung $>$ r tabel. Selanjutnya r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji sisi dan jumlah data $n = 108$, maka didapat r tabel sebesar 0,1891. Dan r tabel yang didapat tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung yang dapat dilihat pada masing-masing variabel dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Validitas Variabel Pengendalian Internal (X1)

Indikator	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,519	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0,570	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0,464	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0,532	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0,458	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 6	0,574	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 7	0,398	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 8	0,469	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 9	0,368	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 10	0,515	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 11	0,456	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 12	0,560	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 13	0,477	0,1891	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel (X) memiliki nilai korelasi diatas 0,1891 sebagai nilai batas suatu item. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angkat variabel Pengendalian Internal (X) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Validitas Variabel
Sistem Informasi Akuntansi (X2)**

Indikator	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,466	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0,443	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0,348	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0,539	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0,436	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 6	0,358	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 7	0,618	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 8	0,399	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 9	0,548	0,1891	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Hasil pangujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel (X) memiliki nilai korelasi diatas 0,1891 sebagai nilai batas suatu item. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angkat Sistem Informasi Akuntansi (X) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Validitas Variabel Motivasi (X3)

Indikator	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,266	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0,316	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0,320	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0,486	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0,489	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 6	0,610	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 7	0,564	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 8	0,507	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 9	0,560	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 10	0,386	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 11	0,512	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 12	0,523	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 13	0,511	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 14	0,413	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 15	0,362	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 16	0,414	0,1891	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel (X) memiliki nilai korelasi diatas 0,1891 sebagai nilai batas suatu item. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angkat Motivasi (X) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X4)

Indikator	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,612	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0,609	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0,463	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0,585	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0,563	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 6	0,446	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 7	0,559	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 8	0,517	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 9	0,490	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 10	0,440	0,1891	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel (X) memiliki nilai korelasi diatas 0,1891 sebagai nilai batas suatu item. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angkat Komitmen Organisasi(X) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,574	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0,686	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0,545	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0,669	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0,601	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 6	0,582	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 7	0,596	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 8	0,502	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 9	0,578	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 10	0,425	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 11	0,503	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 12	0,461	0,1891	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai korelasi diatas 0,1891 sebagai nilai batas suatu item. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angkat variabel Kinerja Pegawai (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Validitas Kapasitas Sumber Daya Manusia (M)

Indikator	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,558	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	0,546	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	0,642	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	0,588	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	0,646	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 6	0,479	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 7	0,501	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 8	0,557	0,1891	r hitung > r tabel	Valid
Item 9	0,435	0,1891	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia (M) memiliki nilai korelasi diatas 0,1891 sebagai nilai batas suatu item. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angkat variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia (M) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penulis menggunakan pengujian reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha. Menurut Ghozali (2011) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan pada variabel Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Komitmen

Organisasi, Kapasitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada output Reliability Statistics dari nilai Cronbach's Alpha pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabilitas	Keterangan
PI	0.720	0,70	Reliabel
SIA	0,738	0,70	Reliabel
M	0,716	0,70	Reliabel
KO	0,726	0,70	Reliabel
KSDM	0,732	0,70	Reliabel
KP	0,741	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan data hasil pengujian reliability pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat masalah asumsi klasik maka model adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini :

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik. Uji kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut :

jika nilai signifikansi kolmogorov smirnov lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan maka data terdistribusi secara normal. Uji kolmogorov smirnov dapat dilihat dalam tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,37146798
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,051
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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 pada tahun 2019

Berdasarkan dari output diatas dapat dilihat pada kolom Kolmogrov-Smirnov Z sebesar 0,069 dan dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai signifikan dengan uji One Sample Kolmogrov-Smirnov nilai signifikan di atas 0,05 yaitu 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

4.2.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011). Adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai tolerance di bawah 1 dan nilai *Variance*

Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PI	,987	1,013
SIA	,976	1,025
M	,973	1,028
KO	,993	1,007

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

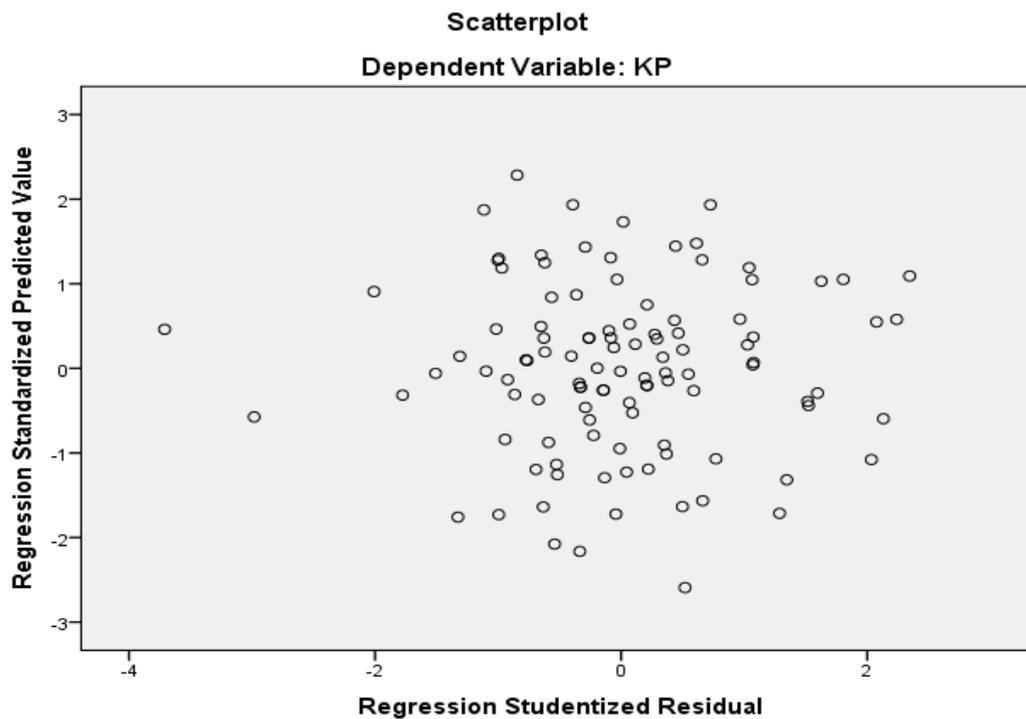
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ untuk variabel Pengendalian Internal sebesar 0,987, Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,976, Motivasi sebesar 0,973, Komitmen Organisasi sebesar 0,993. Sedangkan nilai VIF kurang dari 10 untuk semua variabel bebas, Pengendalian Internal 1,013, Sistem Informasi Akuntansi 1,025, Motivasi 1,028, Komitmen Organisasi 1,007. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah tidak mengalami multikolinieritas.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian untuk melihat ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika titik-titik pada scatter plot tersebut membentuk pola tertentu yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat diindikasikan

telah terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada yang membentuk pola, titiktitik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulka bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.2.3.4 Uji AutoKorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Menurut Ghozali (2011) ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi salah satunya adalah Uji Durbin Watson.

Tabel 4.19 Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,494 ^a	,244	,214	4,489	1,882

a. Predictors: (Constant), KO, PI, SIA, M

b. Dependent Variable: KP

Berdasarkan tabel diatas nilai Durbin-Watson sebesar 1,882 dengan nilai tabel dengan menggunakan sigifikan 5%, jumlah sampel sebanyak 50 orang dan jumlah variabel independent sebanyak $K-1 = 1$, maka tabel durbin watson akan didapatkan nilai sebagai berikut DL sebesar 1,6297 dan DU sebesar 1,7437 hal ini menunjukkan nilai durbin watson sebagai berikut :

Keterangan	Hasil Angka	Sesuai/Tidak Sesuai
$d < dL$	$1,882 > 1,6297$	Tidak Sesuai
$d > dL$	$1,882 > 1,6297$	Sesuai
$d \leq d \leq du$	$1,6297 \leq 1,882 \leq 1,7437$	Tidak sesuai
$d > 4 - dL$	$1,882 < 2,3703$	Tidak Sesuai
$d < 4-du$	$1,882 < 2,2563$	Sesuai
$4-du \leq d \leq 4 - dL$	$2,2563 \geq 1,882 \leq 2,3703$	Tidak Sesuai
$d < dL$	$1,882 > 1,6297$	Tidak Sesuai
$D > 4 - dL$	$1,882 > 2,3703$	Tidak Sesuai
$Du < d < 4 - du$	$1,7437 < 1,882 < 2,2563$	Sesuai
$4 - du \leq d \leq 4 - dL$	$2,2563 \geq 1,882 \leq 2,3703$	Tidak Sesuai

4.3 Hasil Pengujian Hipotesi

4.3.1 Persamaan Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pola pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini, maka disusun persamaan regresi Linier Sederhana untuk hipotesis pertama. Regresi

Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Analisis regresi tersebut menghasilkan koefisien-koefisien regresi yang menunjukkan arah hubungan yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,697	6,193		6,733	,000
	PI	,241	,069	,302	3,504	,001
	SIA	-,291	,090	-,279	3,221	,002
	M	-,151	,051	-,259	2,984	,004
	KO	,248	,086	,248	2,886	,005

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = a + BX_1 + BX_2 + BX_3 + BX_4 + e$$

$$Y = 41,697 + 0,241X_1 + (-0,291X_2) + (-0,151X_3) + 0,248X_4 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dilihat hasil persamaan pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai *koefisien* Pengendalian Internal sebesar 0,241 nilai ini menunjukkan bahwa setiap penurunan/peningkatan Pengendalian Internal sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkat kinerja Pegawai sebesar 0,241. Hal ini berarti arah model tersebut adalah positif.
- Nilai *koefisien* Sistem Informasi Akuntansi sebesar -0,291 nilai ini menunjukkan bahwa setiap penurunan/peningkatan Sistem Informasi Akuntansi sebesar 1 satuan diprediksi akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,291. Hal ini berarti arah model tersebut adalah negatif.

- c. Nilai *koefisien* Motivasi sebesar -0,151 nilai ini menunjukkan bahwa setiap penurunan/peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkat kinerja pegawai sebesar -0,151. Hal ini berarti arah model tersebut adalah negatif.
- d. Nilai *koefisien* Komitmen Organisasi sebesar 0,248 nilai ini menunjukkan bahwa setiap penurunan/peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkat kinerja manajerial sebesar 0,248. Hal ini berarti arah model tersebut adalah positif.

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji mengenai koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,494 ^a	,244	,214	4,489

a. Predictors: (Constant), KO, PI, SIA, M

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai koefisien korelasi regresi (R) yang bernilai positif sebesar 0.494, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan antara Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai yang bernilai positif. berdasarkan tabel di

atas nilai R square yang diperoleh sebesar 0,244 maka dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi dan komitmen organisasi sebesar 24,4%, sedangkan 75,6% dijelaskan oleh variabel lain.

4.3.3 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Jika nilai F menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari uji kelayakan model :

Tabel 4.22 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	669,321	4	167,330	8,304	,000 ^b
	Residual	2075,420	103	20,150		
	Total	2744,741	107			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), KO, PI, SIA, M

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel dari uji F diatas, dihasilkan nilai F hitung sebesar 8,304 dengan signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 dan berdasarkan F tabel dihasilkan nilai 2,46. Maka F hitung > F tabel dan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap dependen. Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.4 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Uji statistik t yang dilakukan di dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel Pengendalian Internal (X1), Sistem Informasi Akuntansi (X2), Motivasi (X3) dan Komitmen Organisasi (X4) berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dasar pengambil keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini berarti secara individual variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini berarti secara individual variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.23 Hasil Uji T

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	41,697	6,193		6,733	,000		
	PI	,241	,069	,302	3,504	,001	,987	1,013
	SIA	-,291	,090	-,279	3,221	,002	,976	1,025
	M	-,151	,051	-,259	2,984	,004	,973	1,028
	KO	,248	,086	,248	2,886	,005	,993	1,007

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan uji T diatas dapat disimpulkan hipotesis pada Penelitian ini terdukung karena nilai signifikan Pengendalian Internal < 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,504 > 1,98217$ sehingga dapat dinyatakan Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Sistem Informasi Akuntansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,221 > 1,98217$ sehingga dapat dinyatakan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Motivasi < 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,984 > 1,98217$ sehingga dapat dinyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Komitmen Organisasi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu

2,886 > 1,98217 sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.5 Moderated Regression Analysis

Pengujian hipotesis kedua menggunakan Moderated Regression Analysis. Hasil perhitungan

hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24 Moderating Pengendalian Internal (X1)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,323	33,423		,399	,691		
	PI	,613	,655	,768	,935	,352	,013	75,638
	KSDM	,572	,886	,728	,646	,520	,007	142,569
	Moderating	-,011	,017	-,901	-,621	,536	,004	236,636

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = a + B1X_1 + B2X.M + e$$

$$Y = 13,323 + 0,613X_1 + 0,613X1.0,572M + e$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dilihat hasil untuk Pengendalian Internal memberikan nilai koefisien 0.613 dengan signifikan 0,352 dan nilai koefisien Kapasitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,572 dengan signifikan 0.520. Jadi variabel moderating (interaksi antara pengendalian internal dan kapasitas sumber daya manusia) memberikan nilai koefisien -0,11 dengan signifikan 0,536. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05 dalam arti ($0.536 > 0.05$), sehingga Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak memperkuat interaksi antara Pengendalian internal terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini bukanlah variabel

moderating karena interaksi Pengendalian Internal dan Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak signifikan.

**Tabel 4.25 Moderating sistem informasi akuntansi (X2)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	35,172	16,448		2,138	,035		
SIA	,201	,499	,193	,404	,687	,039	25,508
KSDM	,468	,427	,595	1,095	,276	,030	32,820
Moderating	-,012	,013	-,722	-,918	,361	,015	68,682

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = a + B1X2 + B2X.M + e$$

$$Y = 35,172 + 0,201 + 0,201X2.0,468M + e$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dilihat hasil untuk Sistem Informasi Akuntansi memberikan nilai koefisien 0.201 dengan signifikan 0,687 dan nilai koefisien Kapasitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,468 dengan signifikan 0.276. Jadi variabel moderating (interaksi antara Sistem Informasi Akuntansi dan Kapasitas Sumber Daya Manusia) memberikan nilai koefisien -0,12 dengan signifikan 0,361. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05 dalam arti ($0.361 > 0.05$), sehingga Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak memperkuat interaksi antara Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini bukanlah variabel moderating karena interaksi Sistem Informasi Akuntansi dan Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak signifikan.

Tabel 4.26 Moderating Motivasi (X3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,350	31,672		,769	,444		
M	,285	,509	,488	,561	,576	,012	83,140
KSDM	,805	,895	1,023	,899	,370	,007	141,988
Moderating	-,012	,014	-1,280	-,811	,419	,004	273,544

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = a + BX_3 + B_2X_3.M + e$$

$$Y = 24,350 + 0,285X_3 + 0,285X_3.0,805M + e$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dilihat hasil untuk Motivasi memberikan nilai koefisien 0.285 dengan signifikan 0,576 dan nilai koefisien Kapasitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,805 dengan signifikan 0.370. Jadi variabel moderating (interaksi antara Motivasi dan Kapasitas Sumber Daya Manusia) memberikan nilai koefisien -0,12 dengan signifikan 0,419. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05 dalam arti ($0.419 > 0.05$), Kapasitas Sumber Daya Manusia sehingga tidak memperkuat interaksi antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini bukanlah variabel moderating karena interaksi Motivasi dan Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak signifikan.

Tabel 4.27 Moderating Komitmen Organisasi (X4)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	64,232	23,109		2,779	,006		
KO	-,504	,590	-,505	-,855	,395	,026	38,789
KSDM	-,696	,577	-,884	-1,207	,230	,017	59,604
Moderating	,018	,015	1,258	1,239	,218	,009	114,513

a. Dependent Variable: KP

Dari hasil persamaan tersebut dapat dilihat hasil untuk Komitmen Organisasi memberikan nilai koefisien -0,504 dengan signifikan 0,395 dan nilai koefisien Kapasitas Sumber Daya Manusia sebesar -0,696 dengan signifikan 0,230. Jadi variabel moderating (interaksi antara Komitmen Organisasi dan Kapasitas Sumber Daya Manusia) memberikan nilai koefisien 0.018 dengan signifikan 0,218. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05 dalam arti ($0,218 > 0,05$), sehingga Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak memperkuat interaksi antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini bukanlah variabel moderating karena interaksi Komitmen Organisasi dan Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak signifikan.

Hipotesis	Hasil
H1 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Didukung
H2 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Didukung
H3 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Didukung
H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Didukung

H5 : Kapasitas Sumber Daya Manusia memperkuat Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	Tidak didukung
--	----------------

4.4 Pembahasan

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah pendekatan analisis regresi berganda. Dalam pengolahan data, penelitian ini di bantu dengan software SPSS 22. Berikut merupakan ringkasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti.

4.4.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Damayanti, (2017) yang menunjukkan bahwa Pengendalian internal berpengaruh secara signifikan Hal ini dikarenakan beberapa OPD di Provinsi Lampung sudah memiliki Pengendalian Internal yang efektif, karena semakin efektifnya pengendalian internal maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Aditya (2015), pengendalian internal digunakan oleh suatu organisasi untuk menjamin bahwa sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian kinerja yang tinggi dikarenakan penerapan pengendalian internal secara efektif. Kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terjadi karena adanya kelemahan pada salah satu atau beberapa tahap dalam proses pengendalian internal. Semakin efektifnya pengendalian internal akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan dan organisasi dengan mendorong pengambilan keputusan dan pengendalian aktivitas keuangan oleh para manajer secara lebih baik.

4.4.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Damayanti, (2017) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan beberapa OPD di Provinsi Lampung sudah memiliki sistem informasi akuntansi yang cukup baik. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai. Semakin melibatkan manajer dalam mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi maka dapat meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong diatutinya kebijakan yang telah digariskan manajemen. Hasil penelitian ini mendukung hasil dari Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah. Peraturan tersebut mewajibkan setiap pemerintah daerah menerapkan SIKD dalam mengelola keuangan daerah. Dengan sistem akuntansi yang lemah akan menyebabkan laporan keuangan menyediakan informasi yang kurang handal dan tidak relevan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan pemerintah dan begitu juga sebaliknya. Dibutuhkan Pemanfaatan SIKD agar membantu mempercepat proses pengolahan data transaksi dan penyajian laporan keuangan, sehingga laporan keuangan tersebut tidak kehilangan nilai informasinya yaitu ketepatanwaktuan (Haryanto, 2013).

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Damayanti, (2017) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan.

Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian oleh Adniaty (2013) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Apriliani (2015) meneliti mengenai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan. Arofah (2015) juga meneliti dengan hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. Motivasi kerja merupakan keadaan dari dalam pribadi seseorang yang mendorong seseorang tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. juga meneliti dengan hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa.

4.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Semakin melibatkan manajer dalam mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi maka dapat meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong diatutinya kebijakan yang telah digariskan manajemen. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh Penelitian yang dilakukan oleh Wardhana (2015) membuktikan komitmen organisasi berpengaruh kompetensi pegawai dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Menurut Chong et al. (2002) komitmen organisasi merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan. Jadi secara konseptual komitmen organisasi merupakan faktor internal (*internal side*) dalam diri setiap pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai bersangkutan dalam mencapaitujuan suatu organisasi.

4.4.5 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Hubungan Pengendalian internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Komitmen Organisasi dan kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia tidak mampu memoderasi hubungan antara pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Damayanti, (2017) Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Pegawai tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan baik atau tidaknya pengendalian internal serta sistem informasi akuntansi di dalam organisasi perangkat daerah (OPD) tidak dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia, karena jika pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi itu sudah baik maka pegawai dalam menjalankan tugasnya akan berjalan dengan baik. Begitu juga Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah tetapi mempunyai motivasi dan komitmen organisasi yang tinggi, dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dengan demikian akan tercapai kinerja pegawai yang tinggi dan akan menghasilkan prestasi yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi motivasi dan komitmen organisasi yang sangat rendah, maka akan menghasilkan prestasi yang rendah.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian pengendalian internal dari Menurut penelitian Karmila (2013), kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Penelitian Sistem Informasi Akuntansi menurut penelitian Astrawan, Wahyuni, dan Herawati (2016), kapasitas sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Penelitian motivasi Menurut penelitian Putri dan Ardana (2016), kapasitas sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Wardhana (2015) membuktikan kapasitas sumber daya manusia memperkuat pengaruh komitmen organisasi dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kapasitas sumberdaya manusia sebagai variabel moderating. Penelitian menggunakan data primer berupa bentuk kuesioner yang disebarakan kepada pegawai yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu yang menjabat sebagai Kepala Bidang/setingkat Kepala Bidang, dan Kepala Seksi/setingkat Kepala Seksi, Staff yang bertugas di Sekretaris Daerah dan dinas – dinas. Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah SPSS-Ver 22. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pengendalian Internal berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kabupaten Pringsewu.
2. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kabupaten Pringsewu.
3. Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kabupaten Pringsewu
4. Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kabupaten Pringsewu
5. Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai variabel moderating memperlemah hubungan antara pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada OPD di Pemerintahan Kabupaten Pringsewu.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, maka peneliti mengharapkan saran-saran sebagai berikut ini:

1. Bagi peneliti atau calon peneliti yang lain agar menambah jumlah populasi dan sampel, misalnya memperluas penelitian tidak hanya di dinas pemerintah kota namun juga penelitian di dinas pemerintah provinsi maupun dinas pemerintah daerah pada daerah lain sehingga data yang didapat lebih luas dan dapat membandingkan antara dinas satu dengan dinas yang lain.
2. Penelitian kedepan diharapkan dapat menggali lebih dalam tentang praktik baik secara langsung ataupun tempat berlangsung dalam penelitian tersebut.
3. Jumlah tahun pengamatan diperpanjang dengan harapan semakin banyak periode pengamatan akan memberikan hasil yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Abrivianto. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 7 (N0.2).
- Adniaty, Devi. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara Upt. Binjai". Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Al-Gahtani, S. S., Hubona, G. S., & Wang. K. 2007. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Indeks.
- Amelia, Ira dkk. Tanpa Tahun. "Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pelawan)". Universitas Riau. Pekanbaru.
- Andrianto, Nova. 2013. Pengaruh Pengendalian Intern Dan Penerapan PrinsipPrinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial. Studi Empiris Pada PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Jember. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*. Vol. 11, No.1, Hal. 13-43.
- Edy, Sutrisno. 2014. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi pada Kinerja Individual dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi.
- COSO, 2013. *Internal Control – Integrated framework : Executive Summary*, Durham, North Carolina, May 2013.
- Deka Damayanti. 2017. Pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia sebagai variabel moderating.
- Indriasari, Desi. 2008. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Simposium Nasional Akuntansi, XII*, Pontianak.
- Jackson, Schuler, Wenner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Jensen dan Meckling. 1976. Theory of the Firm : Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*. Vol. 3, No. 4, h. 305-360.

- Karmila, A.T., dan Darlis, E. 2013. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Provinsi Riau). *Jurnal Sorot*. Vol. 9, No. 1, 25-42.
- Lasso, Budi, Ananta. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Brother Silver. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Volume 5, Nomor 11, h. 2460-0585.
- Norianggono, Hamid, & Ruhana, (2014). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya
- Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Daerah (SPIP).
- Putri, dan Ardana. 2016. Pengaruh Motivasi Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 00 Denpasar. *E-Journal Manajemen Unud*. Vol. 5, No.11, Hal, 7272-7299.
- Prameswari. 2013. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Penjualan pada PT. Astra Internasional Cabang Jemursari Surabaya. *Jurnal Kajian dan Riset Manajemen UPN "Veteran" Jatim*. Vol. 8, No.2, Hal. 97189.
- Putri, dan Ardana. 2016. Pengaruh Motivasi Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 00 Denpasar. *E-Journal Manajemen Unud*. Vol. 5, No.11, Hal, 7272-7299.
- Rahmawati, Celviana, Widianingrum. 2010. Pengaruh SDM dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah daerah dengan variabel intervening motivasi kerja, studi empiris, di pemda subosukawonoserten. *Simposium Nasional Akuntansi, XII Purwakarta*
- RB Kurniawan 2017 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
- Rizaldi, Fahmi. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai Karyawan CV. Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*. Vol. 4, No. 10, Hal. 235-250.

- Ryan Meinanda. 2013. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
- Supiatun. 2013. Pengaruh Informasi Akuntansi Penjualan Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Bambang Djaja. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi. Vol. 2, No. 9.
- Sudarmanto, G. R. (2013). Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistic 19 Edisi Asli. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media, 2013.
- Wilopo. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Memberikan Pengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. Procceding Simposiumm Nasional Akuntansi IX Padang, 23-26 Agustus 2006.
- Winarno, W.W. 2006. Sistem Informasi Akuntansi. Edisi kedua. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Yaniartha, Ananthasari. 2015. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Penggunaan Teknologi Informasi pada Kinerja Individual dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. E-Journal Akuntansi, Universitas Udayana, Bali. Vol.10, No.2, Hal. 354-369.
- Yunarifah. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kebon Agung Malang. Jurnal Ekonomi Modernisasi (JEM). Volume 8, Nomor 2 (2012).

www.digilibunila.co.id

detik.com

[www. Pemkabpringsewu.go.id](http://www.Pemkabpringsewu.go.id)

www.repositorydarmajaya

KUESIONER

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pengisian kuesioner dilakukan oleh kepala dan staf mulai dari kepala bagian/kepala bidang, kepala sub bidang/kepala sub bagian/kepala seksi dan staf-staf pada seluruh OPD.
2. Sebelum menjawab kuesioner, mohon lengkapi identitas responden dengan mengisi nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.
3. Untuk menjawab kuesioner, berilah tanda (v) pada salah satu jawaban yang sesuai pada kolom pilihan jawaban yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N: Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

NO	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa loyal terhadap instansi ini				✓	

4. jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pertanyaannya boleh diisikan satu jawaban.
5. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon usahakan agar menjawab setiap pertanyaan dengan keyakinan tinggi sehingga tidak mengosongkan satu pun jawaban.

II. Identitas Responden

Nama : _____ (boleh tidak diisi)

Usia :.....

NB: *) Beri tanda check check (v) didalam kotak yang tersedia.

Jenis Kelamin : Laki-laki atau Perempuan *)

Jabatan :.....

Pendidikan :

SMA MAGISTER (S2)

DIPLOMA Lainnya

SARJANA

Lama Bekerja :

1-5 Tahun -10 Tahun 10 Tahun

Kinerja Pegawai

Instrumen Pangestika (2016)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas bersifat mendadak dengan baik.					
2	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efektif.					
3	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efisien.					
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi jabatan.					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
6	Saya menaati peraturan yang terdapat dalam instansi.					
7	Kehadiran ditempat kerja akan mempengaruhi penilaian kinerja saya.					
8	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi.					
9	Saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu.					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.					
11	Saya ikut serta dalam pelatihan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan.					
12	Saya berinisiatif dalam mencari solusi atas masalah yang sedang dihadapi.					

Pengendalian Internal

Pangestika (2016)

No	Pertanyaan	Jawaban Reponden				
		STS	TS	N	SS	SS
1	Saya mengetahui dengan jelas uraian tugas mengenai wewenang saya dalam instansi ini.					
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya.					

3	Instansi memiliki prosedur yang jelas dalam mengatur dokumen terkait keuangan.					
4	Saya memahami adanya system informasi manajemen resiko dalam instansi.					
5	Saya memahami prosedur keluar masuknya keuangan instansi dengan jelas.					
6	Saya memahami pedoman tentang pengelolaan keuangan instansi.					
7	Saya memahami adanya kebijakan bahwa informasi instansi harus disajikan dalam bentuk laporan keuangan agar dapat dikomunikasikan kepada para pihak yang membutuhkan, termasuk masyarakat.					
8	Kebijakan dalam instansi akan menjamin saya melaksanakan tugas sesuai arahan dari atasan.					
9	Saya senantiasa bertindak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
10	Otoritas yang sesuai membantu saya dalam bekerja dengan baik.					
11	Proses pelaksanaan akan menentukan kualitas kinerja saya sepanjang waktu.					
12	Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan secara teratur.					
13	Tujuan pengawasan diharapkan dapat digunakan untuk menilai kualitas pengendalian internal.					

Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah

Setyowati dan Isthika (2014)

No	Pertanyaan	Jawaban Reaponden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan sesuai dengan SAP					
2	Setiap transaksi keuangan dilakukan analisis transaksi					
3	Dilaksanakan pengindentifikasian terhadap pencatatan					
4	Setiap transaksi keuangan didukung oleh bukti transaksi					
5	Setiap transaksi keuangan dilakukan pencatatan secara kronologis					

6	Melakukan pengklarifikasian transaksi sesuai dengan pos-pos yang semestinya					
7	Melakukan system pengendalian dalam mengukur dan melaporkan pencatatan					
8	Membuat laporan keuangan setiap periode akuntansi					
9	Pelaporan laporan keuangan dilakukan secara konsisten dan periodic					

Kapasitas Sumber Daya Manusia

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya berasal dari latar belakang pendidikan akuntansi.					
2	Saya telah mendapatkan pelatihan untuk dapat menunjang kemampuan bekerja di bidang akuntansi.					
3	Saya memahami materi pelatihan yang diberikan.					
4	Materi pelatihan yang saya ikuti diberikan sesuai dengan kebutuhan sebagai fungsi pengelola keuangan.					
5	Saya memiliki pengalaman untuk menjalankan tugas di bidang akuntansi.					
6	Saya sudah berpengalaman di bidang akuntansi, sehingga dapat membantu saya mengurangi kesalahan dalam bekerja.					
7	saya telah mengerti peran dan fungsi yang jelas dalam pengelolaan keuangan.					
8	Saya menjalankan tugas sesuai dengan fungsi akuntansi yang sesungguhnya.					
9	Saya bekerja berdasarkan pedoman mengenai proses akuntansi yang telah ada.					

--	--	--	--	--	--	--

Motivasi Kerja

Arofah (2015)

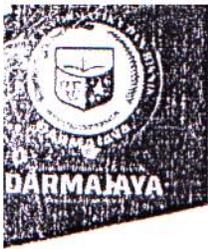
No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal say					
2	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi kesehatan					
4	Saya mengetahui dengan jelas uraian tugas mengenai wewenang saya dalam instansi ini.					
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
6	Instansi memiliki prosedur yang jelas dalam mengatur dokumen terkait keuangan.					
7	Saya memahami adanya system informasi manajemen resiko dalam instansi					
8	Saya memahami prosedur keluar masuknya keuangan instansi dengan jelas.					
9	Saya memahami pedoman tentang pengelolaan keuangan instansi					
10	Saya memahami adanya kebijakan bahwa informasi instansi harus disajikan dalam bentuk laporan keuangan agar dapat dikomunikasikan kepada para pihak yang membutuhkan termasuk masyarakat					
11	Kebijakan dalam instansi akan menjamin saya melaksanakan tugas sesuai arahan dari atasan					
12	Saya senantiasa bertindak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
13	Otoritas yang sesuai membantu saya dalam bekerja dengan baik					
14	Proses pelaksanaan akan menemukan kualitas kinerja saya sepanjang waktu					
15	Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan secara teratur					
16	Tujuan pengawasan diharapkan dapat digunakan untuk menilai kualitas pengendalian					

internal.					
-----------	--	--	--	--	--

Komitmen Organisasi

Pangestika (2016)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu instansi ini menjadi sukses					
2	Saya membanggakan instansi ini kepada teman-teman saya sebagai instansi yang baik untuk bekerja					
3	Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari instansi ini.					
4	Saya merasa pilihan saya untuk bekerja di instansi ini sangat tepat dibandingkan dengan instansi lain yang sudah saya pertimbangkan					
5	Saya merasa loyal terhadap instansi ini					
6	Instansi ini memberikan peluang yang baik bagi saya dalam meningkatkan kinerja instansi.					
7	Saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan –kebijakan instansi mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan instansi.					
8	Saya menemukan kecocokan antaran nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai instansi.					
9	Saya menerima hampir setiap jenis penugasan pekerjaan agar tetap bekerja pada instansi ini.					
10	Saya bisa bekerja dengan baik untuk instansi lain sepanjang tipe pekerjaannya sama					



SURAT KEPUTUSAN
REKTOR IIB DARMAJAYA
NOMOR : SK.0608/DMJ/DFEB/BAAK/XII-18

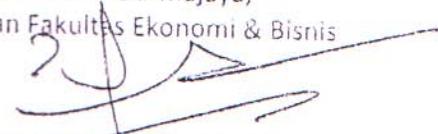
Tentang
Dosen Pembimbing Skripsi
Program Studi S1 Akuntansi

REKTOR IIB DARMAJAYA

- Memperhatikan : 1. Bahwa dalam rangka usaha peningkatan mutu dan peranan IIB Darmajaya dalam melaksanakan Pendidikan Nasional perlu ditingkatkan kemampuan mahasiswa dalam Skripsi.
- Menimbang : 2. Laporan dan usulan Ketua Program Studi S1 Akuntansi.
1. Bahwa untuk mengefektifkan tenaga pengajar dalam Skripsi mahasiswa perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Skripsi.
2. Bahwa untuk maksud tersebut dipandang perlu menerbitkan Surat Keputusan Rektor.
- Mengingat : 1. UU No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2010 tentang Pendidikan Sekolah Tinggi
3. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.165/D/0/2008 tertanggal 20 Agustus 2008 tentang Perubahan Status STMIK-STIE Darmajaya menjadi Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya
4. STATUTA IBI Darmajaya
5. Surat Ketua Yayasan Pendidikan Alfian Husin No. IM.003/YP-AH/X-08 tentang Persetujuan Perubahan Struktur Organisasi
6. Surat Keputusan Rektor 0383/DMJ/REK/X-08 tentang Struktur Organisasi.
- Menetapkan
- Pertama : Mengangkat nama-nama seperti tersebut dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi.
- Kedua : Pembimbing Skripsi berkewajiban melaksanakan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- Ketiga : Pembimbing Skripsi yang ditunjuk akan diberikan honorarium yang besarnya sesuai dengan ketentuan peraturan dan norma penggajian dan honorarium IBI Darmajaya.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, maka keputusan ini akan ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Bandar Lampung
Pada tanggal : 10 Desember 2018

a.n. Rektor IIB Darmajaya,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.
NIK. 14580718

Lampiran
Nomor
Tanggal
Perihal

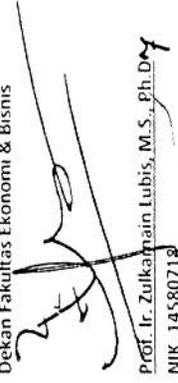
Surat Keputusan Rektor IIB Darmajaya
SK.0608/DMJ/DFEB/BAK/XII-19
04 Februari 2019
Pembimbing Penulisan Skripsi
Program Studi Strata Satu (S1) Akuntansi

Judul Penulisan Skripsi & Dosen Pembimbing
Program Studi Strata Satu (S1) Akuntansi

NO	NAMA	NPM	JUDUL	PEMBIMBING
1	KOMANG ASTUTI	1512120178	PENGARUH FAKTOR-FAKTOR FUNDAMENTAL TERHADAP HARGA SAHAM	Fitri Agustina, SE., M.Acc., Akt
2	ANA DESIANA	1512120172	FAKTOR DETERMINAN KEPUTUSAN PERUSAHAAN MELAKUKAN HARGA TRANSFER (STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2015-2017)	Yaumil Khoiriyah, SE., M.Sak
3	TYA HENI SILVIA	1512120144	PENGARUH PERENCANAAN PAJAK, BEBAN PAJAK, TANGGUHAN, AKTIVA PAJAK TANGGUHAN DAN PROFITABILITAS TERHADAP MANAJEMEN LABA	Jaka Darmawan, SE, Akt, Cpat
4	SRI RUKMINI IDAYANTI	1512120136	PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE DAN PROFITABILITAS TERHADAP PENGUNGKAPAN RESIKO KEUANGAN	Nolita Yeni Siregar, SE., M.Acc., Akt
5	INDAH PURNAMA PUTRI	1512120148	ANALISIS FAKTOR PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DALAM PERSPEKTIF SYARIAH ENTERPRISE THEORY	Nolita Yeni Siregar, SE., M.Acc., Akt
6	RANI HERSANSI	1512120079	PERAN STRUKTUR CORPORATE GOVERNANCE DALAM TINGKAT KEPATUHAN MANDATORY DISCLOSURE IMPLEMENTASI PSAK BERBASIS IFRS	Nolita Yeni Siregar, SE., M.Acc., Akt
7	YESSIANA	1512120125	ANALISIS PENGARUH INFLASI, SUKU BUNGA, KURS, COUPON RATE, LIKUIDITAS OBLIGASI DAN MATURITY DATE TERHADAP HARGA OBLIGASI PEMERINTAH DI BURSA EFEK INDONESIA	Nolita Yeni Siregar, SE., M.Acc., Akt
8	RESNA CHRYS YUNJAR	1512120181	PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, STRUKTUR DESENTRALISASI, DAN JOB RELEVANT INFORMATION SEBAGAI VARIABEL MODERATING	Rieka Ramadhanyah, SE., M.Ec.Dev
9	DELIJA ALMASIH	1512120005	PENGARUH PENERAPAN PSAK KONVERGENSI IFRS TERHADAP RELEVANSI NILAI INFORMASI AKUNTANSI DENGAN DNI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BEL PERIODE 2007-2009 DAN 2015-2017	Rieka Ramadhanyah, SE., M.Ec.Dev
10	VALLERIA WENI ENDANI	1512120065	PENGARUH AUDIT OPERASIONAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS PELAYANAN KESEHATAN DAN KEJELASAN PERAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS KABUPATEN PRINGSEWU)	Agus Panjaitan, SE., MM
11	REVI LUSIANA HENDRIKA	1512120060	PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABEL MODERATING	Agus Panjaitan, SE., MM

Keterangan : ** Surat Keputusan Ganti Judul

An. Rektor IIB Darmajaya
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D
NIK. 14580718