

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Job Performance Theory

Dalam penelitian ini grand teori yang di pergunakan adalah *Job Performance Theory* yang mengatakan bahwa: “*Job Performance Theory is the value of the set employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (Colquitt et al, 2009). Job performance didefinisikan sebagai total nilai yang diharapkan untuk suatu organisasi dari peristiwa perilaku yang berlainan pada setiap individu jalankan dalam standar periode waktu tertentu (Motowidlo & Kell, 2012). Job performance dapat diamati dari kinerja dalam organisasi yang mana dapat definisikan sebagai hasil aktual dari organisasi dibandingkan dengan hasil yang diharapkan (Luxmi, 2014). Job performance merupakan kinerja organisasi berdasarkan kemampuan untuk memperoleh dan memproses sumber daya organisasi yang berbeda (Manusia, keuangan, dan fisik) untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Ramezan et al., 2013).

Kinerja pegawai atau *job performance theory* menyediakan kerangka kerja untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks kinerja pegawai pemerintah, teori ini bisa digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai aspek yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi pegawai. Teori ini menekankan esensi dari *Performance* adalah kinerja dalam kontribusi pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga mendasari peneliti dalam menggunakan variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang perlu diteliti. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi yang efektif dapat menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu, yang membantu pegawai dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan efisiensi kerja. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern

Pemerintah yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan terkendali, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepatuhan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh Kompetensi SDM yang tinggi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai.

Menggunakan teori kinerja pegawai atau *job performance theory* sebagai landasan teori dalam penelitian ini untuk memahami dan menganalisis yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengidentifikasi dan mengukur variabel yang relevan, serta menerapkan metode pengumpulan dan analisis data yang tepat, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan kinerja dalam sektor pemerintah. Sistem informasi akuntansi yang baik merupakan sumber daya penting yang menyediakan informasi akurat dan relevan untuk pengambilan keputusan, Sistem pengendalian intern yang kuat dapat dianggap sebagai sumber daya yang mendukung stabilitas dan kepatuhan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi pegawai untuk sumber daya manusia yang penting bagi organisasi.

2.2 Kinerja Pegawai

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu keharusan bagi pegawai. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas untuk mencapai tujuan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil seseorang keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dia bekerja. Kinerja merupakan tindakan yang dihasilkan seseorang dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019:182).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya, sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja (Malthis & Jackson, 2006). Kinerja pegawai harus mampu untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, dimana tujuan pekerjaan dapat dicapai pada waktu yang tepat atau dalam waktu yang sudah ditentukan sehingga tujuan tersebut sejalan dengan etika dan moral organisasi (Sitinjak, 2020).

Dengan demikian, kinerja pegawai pemerintah bisa memberikan kontribusi terhadap organisasi. Agar seorang pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dia harus memiliki semangat dan keinginan untuk melakukan pekerjaannya dan mengetahui jenis pekerjaan yang akan dia lakukan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak memiliki manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian kerja bagi pegawainya, maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal. Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut.

Definisi kinerja di atas dapat dikatakan bahwa pentingnya kinerja dalam organisasi untuk bisa mewujudkan tujuan-tujuan yang dimiliki menurut (Pasolong, 2011) sebagai berikut :

1. Tercapainya tujuan organisasi yang tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.
3. Upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.
4. Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.
5. Untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2019) ada beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas Kerja
Mengukur ketepatan, kerapihan, dan ketelitian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai.
2. Kuantitas Kerja
Mengukur jumlah tugas atau pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu
Mengukur sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4. Efisien dan Efektifitas

Pegawai dalam menggunakan waktu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

5. Absensi/ Kehadiran

Mengukur tingkat kehadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya, termasuk kedisiplinan dan ketepatan waktu hadir di tempat kerja.

Dalam organisasi publik modern, penilaian kinerja pegawai tidak lagi semata-mata berfokus pada hasil yang terukur secara angka, tetapi juga mencakup kualitas pelayanan, inovasi, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan (Osborne & Gaebler, 2021). Kinerja pegawai pemerintah memiliki peran sentral dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Muluk, 2020). Oleh karena itu, pengembangan kinerja pegawai menjadi agenda prioritas dalam reformasi birokrasi di berbagai negara. Perspektif kontemporer mengenai kinerja juga menekankan pentingnya *employee engagement*. Pegawai yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Keterlibatan ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang suportif, dan peluang pengembangan karir (Bakker & Demerouti, 2023). Manajemen kinerja yang efektif harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan pegawai.

Selain itu, era digitalisasi membawa implikasi signifikan terhadap ekspektasi kinerja pegawai. Pegawai dituntut untuk memiliki keterampilan digital yang memadai dan mampu memanfaatkan teknologi informasi dalam melaksanakan tugas mereka. Kinerja juga mencakup kemampuan untuk berkolaborasi secara virtual, mengelola informasi secara efektif, dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang pesat (Schwab, 2019). Dalam konteks pemerintahan daerah di era otonomi, kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan implementasi kebijakan daerah dan peningkatan daya saing daerah. Pegawai diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam

tentang visi dan misi daerah. Penilaian kinerja yang komprehensif harus mempertimbangkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan strategis daerah (Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah). Sistem penilaian kinerja yang efektif di sektor publik harus memenuhi prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, dan berorientasi pada hasil. Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada pegawai, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil).

2.3 Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) menurut (Meiryani, 2020) merupakan kumpulan unsur-unsur atau komponen yang saling terintegrasi dan bekerja sama dalam mencapai satu tujuan yaitu mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan. Informasi yang berkualitas dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi yang berkualitas dan sebaliknya jika sistem informasi akuntansi tidak berkualitas maka akan menghasilkan informasi yang juga tidak berkualitas. Menurut (Lestari & Amri, 2020) sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai formulir, catatan dan laporan yang telah disusun dan menghasilkan suatu informasi keuangan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut (Romney & Steinbart, 2019) Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dapat mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan.

Sistem informasi akuntansi terdiri dari komponen yang membentuk suatu sistem. Menurut (Romney & Steinbart, 2019) komponen sistem informasi akuntansi ada enam sebagai berikut :

1. Tercapainya atau manusia yang menggunakan sistem.
2. Proses dan metode yang digunakan untuk pengelompokan, pengolahan dan penyimpanan data.
3. Data yang berisi informasi dan aktivitas organisasi.
4. Perangkat lunak yang digunakan dalam mengolah data.
5. Perangkat teknologi informasi, meliputi: komputer, perangkat peripheral, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi.
6. Pengendalian internal dan pengukuran keamanan untuk menyimpan data sistem informasi akuntansi.

Menurut (Lestari & Amri, 2020) sistem informasi akuntansi memiliki beberapa fungsi yang digunakan untuk menjalankan kegiatan usahanya, sebagai berikut:

1. Mengumpulkan seluruh data kegiatan organisasi dan menyimpan data tersebut secara efektif dan efisien. Selain itu, sistem informasi akuntansi dapat mencatat semua sumber daya yang berpengaruh terhadap usaha tersebut dan semua pihak yang terkait. Dengan fungsi ini, tidak ada suatu hal dalam perusahaan yang tidak tercatat.
2. Mengambil data yang dibutuhkan dari berbagai sumber dokumen yang berkaitan dengan aktivitas bisnis.
3. Fungsi utama sistem informasi akuntansi adalah mengubah sekumpulan data menjadi sistem keuangan yang dibutuhkan perusahaan. Informasi ini berbentuk laporan keuangan baik secara manual maupun secara online atau otomatis yang diperlukan oleh semua pihak.
4. Sistem informasi akuntansi berfungsi sebagai suatu sistem pengendali laporan agar tidak terjadi suatu kecurangan. Dengan sistem ini, suatu organisasi dapat dilacak dengan tepat karena sistem pertanggungjawaban yang detail.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, Sistem Informasi Akuntansi memiliki peran yang krusial dibandingkan sekadar menghasilkan laporan

keuangan. Sistem Informasi Akuntansi yang efektif menjadi tulang punggung dalam pengelolaan keuangan negara yang transparan, akuntabel, dan efisien (Yosep & Indriasih, 2020). Implementasi Sistem Informasi Akuntansi yang baik memungkinkan pemerintah untuk mencatat, mengklasifikasi, meringkas, dan melaporkan semua transaksi keuangan secara akurat dan tepat waktu, yang pada gilirannya mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik oleh para pemangku kepentingan (Mardiasmo, 2018).

Sistem Informasi Akuntansi dalam pemerintahan tidak hanya terbatas pada pencatatan transaksi keuangan dan penyusunan laporan keuangan dasar, tetapi juga terintegrasi dengan sistem informasi manajemen lainnya untuk mendukung perencanaan anggaran, pengendalian pelaksanaan anggaran, serta evaluasi kinerja keuangan dan operasional. Integrasi ini memungkinkan adanya visibilitas yang lebih baik terhadap penggunaan sumber daya publik dan pencapaian tujuan organisasi. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi secara langsung memengaruhi kualitas informasi yang dihasilkan informasi yang relevan, andal, tepat waktu, dan dapat dipahami menjadi esensial bagi kinerja pegawai di berbagai tingkatan. Misalnya, ketersediaan informasi anggaran yang akurat dan mudah diakses melalui Sistem Informasi Akuntansi dapat mempermudah pegawai dalam merencanakan dan melaksanakan program kerja sesuai dengan alokasi anggaran yang telah ditetapkan. Selain itu, informasi kinerja keuangan yang dihasilkan oleh SIA dapat menjadi dasar bagi evaluasi kinerja unit kerja dan individu pegawai yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan (Sahadah, 2022).

Implementasi Sistem Informasi Akuntansi yang efektif juga berkontribusi pada peningkatan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan pemerintah. Sistem yang terdokumentasi dengan baik dan memiliki mekanisme pengendalian internal yang kuat dapat meminimalisir risiko terjadinya kesalahan, penyimpangan, dan kecurangan. Hal ini secara tidak langsung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja pemerintah (Iqbal et al., 2023).

Selain itu, adopsi teknologi informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi pemerintahan, seperti penggunaan *enterprise resource planning* (ERP) atau sistem informasi keuangan daerah (SIKD), dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai yang terlibat dalam pengelolaan keuangan (Mahartini et al., 2021). Automatisasi proses-proses rutin, seperti pencatatan transaksi dan pembuatan laporan, dapat mengurangi beban kerja manual dan memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis dan analitis. Implementasi Sistem Informasi Akuntansi yang komprehensif juga dapat memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih berbasis data oleh para pegawai.

Dengan tersedianya informasi keuangan dan kinerja yang relevan dan mudah diakses, pegawai di berbagai unit kerja dapat memahami implikasi keuangan dari setiap tindakan dan keputusan yang mereka ambil. Hal ini mendorong akuntabilitas individu dan kolektif serta meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan program kerja. Sebagai contoh, informasi mengenai realisasi anggaran yang disajikan secara periodik melalui Sistem Informasi Akuntansi dapat membantu pegawai dalam memantau penggunaan anggaran dan mengidentifikasi potensi inefisiensi (Zamzami et al., 2021).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi bukan hanya sekadar alat untuk menghasilkan laporan keuangan, tetapi merupakan infrastruktur kritikal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan. Sistem Informasi Akuntansi yang berkualitas dan terimplementasi dengan baik dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, dan transparansi pengelolaan keuangan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan dan kinerja pegawai secara khusus. Lebih lanjut, pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi yang tepat juga dapat mempermudah proses pengambilan keputusan oleh para pimpinan, memberikan data yang relevan dan tepat waktu untuk evaluasi kinerja pegawai.

2.4 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) SA Seksi 319 menerangkan bahwa, Sistem pengendalian intern pemerintah merupakan proses pengendalian yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen serta pegawai yang didesain guna memberikan keyakinan yang memadai terkait dengan pencapaian keandalan pelaporan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (IAPI, 2011). Pengendalian intern merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atas kekayaan pemerintah dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi pemerintah yang akurat serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya (Pebruary et al., 2020). Pengendalian intern merupakan bagian dari masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman operasional perusahaan atau organisasi tertentu. Penggunaan sistem pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem (Lathifah, 2021).

Dalam ikhtisar konsep pengendalian internal (*internal control*) adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian berikut telah dicapai, sebagai berikut:

1. Mengamankan aset mencegah atau mendeteksi perolehan, penggunaan, atau penempatan yang tidak sah.
2. Mengelola catatan dengan detail yang baik untuk melaporkan aset perusahaan secara akurat dan wajar.
3. Memberikan informasi yang akurat dan reliabel.
4. Menyiapkan laporan keuangan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
5. Mendorong dan memperbaiki efisiensi operasional.
6. Mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang telah ditentukan.
7. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah merupakan penyelenggaraan dan tolak ukur efektifitas penyelenggaraan kegiatan suatu organisasi pemerintah dengan mempertimbangkan aspek biaya dan mafaat, sumber daya manusia, kriteria pengukuran efektifitas dan perkembangan teknologi serta dilakukan secara komprehensif. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 Tentang SPIP menjelaskan bahwa proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan efektif dan efisien terhadap perundang-undangan. Menurut (Zamzami et al., 2021) sistem pengendalian intern pemerintah memiliki lima komponen pendukung yaitu :

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)
Komponen ini merupakan dasar pertama untuk membangun sistem pengendalian internal dengan membangun disiplin dan struktur yang bersifat fundamental.
2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)
Komponen ini merupakan identifikasi dan analisis melalui pengelolaan risiko yang terkait dengan pencapaian yang telah ditetapkan.
3. Aktivitas Pengendalian
Komponen aktivitas pengendalian berupa kegiatan, kebijakan, prosedur, dan praktik yang memungkinkan penerapan tindakan untuk mengelola risiko terkait pencapaian tujuan kelembagaan.
4. Informasi dan Komunikasi
Komponen ini mendukung seluruh komponen pengendalian lain dengan membicarakan tanggung jawab pengendalian kepada semua pegawai dan menyediakan informasi berupa sebuah bentuk dan kerangka waktu yang mengizinkan orang untuk melakukan pekerjaannya.
5. Kegiatan Pemantau (*Monitoring Activities*)
Monitoring adalah sebuah proses yang mengukur kualitas kinerja sistem pengendalian internal pemerintahan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan pengertian diatas diinterpretasikan bahwa Sistem Pengendalian Intern merupakan suatu proses pengendalian kegiatan yang dilakukan pimpinan dan seluruh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisiensi dan efektif berdasarkan pengertian di atas, diinterpretasikan bahwa Sistem Pengendalian Intern merupakan suatu proses pengendalian kegiatan yang dilakukan pimpinan dan seluruh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisiensi dan efektif. Proses ini melibatkan berbagai tindakan dan kebijakan yang dirancang untuk memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan secara tepat, risiko dapat dikelola dengan baik, dan informasi yang dihasilkan akurat serta dapat diandalkan. Dengan demikian, Sistem Pengendalian Intern memegang peranan krusial dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang baik dan pencapaian visi misinya.

2.5 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018). Sedangkan jika didefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2019). Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh 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.

Kompetensi bisa digambarkan sebagai aspek-aspek eksklusif yang berasal dari seseorang pekerja yang memungkinkan dalam mencapai kinerja yang unggul. Menurut (Wibowo, 2018) terdapat aspek yang terkandung dalam dimensi kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, karyawan tahu bagaimana mengidentifikasi pembelajaran dan bagaimana melakukan pembelajaran yang benar, tergantung pada kebutuhan organisasi.
2. Pemahaman (*understanding*)
Yaitu pemahaman individu secara kognitif dan emosional. Misalnya, ketika melakukan proses pembelajaran, pegawai perlu mengetahui karakteristik dan kondisinya secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/keterampilan (*Skill*)
Yaitu pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya, kemampuan seorang pegawai untuk memilih cara kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*)
Yaitu suatu standar perilaku yang tertanam secara psikologis dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam menjalankan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dll).
5. Sikap (*Attitude*)
Yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*)
Yaitu kecenderungan mereka yang mengambil tindakan. Misalnya, melakukan aktivitas tugas.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Sumber daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri

Sipil, berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, yaitu:

1. Kompetensi Teknik (*Technical Competence*)
Kompetensi memuat tentang bidang yang menjadi tugas utama organisasi.
2. Kompetensi Manajerial (*Managerial Competence*)
Kompetensi ini berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang diperlukan dalam menangani tugas tugas organisasi.
3. Kompetensi Sosial (*Social Competence*)
Kemampuan melakukan komunikasi yang diharapkan oleh organisasi pada pelaksanaan tugas pokok.
4. Kompetensi intelektual/strategi (*Intellectual/Strategic Competence*)
Kemampuan untuk berpikir secara strategi dengan visi jauh ke depan.

Kompetensi SDM di sektor publik tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis yang relevan dengan bidang tugas, tetapi juga kompetensi manajerial, sosial, dan strategis yang dibutuhkan untuk menjalankan fungsi pemerintahan secara efektif dan efisien (Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Pengembangan kompetensi SDM di lingkungan pemerintah menjadi semakin penting dalam menghadapi tuntutan perubahan lingkungan strategis, kemajuan teknologi, dan harapan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan publik (LAN RI, 2018). Organisasi pemerintah perlu memastikan bahwa para pegawainya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini dan di masa depan. Dengan demikian, kompetensi SDM merupakan aset krusial bagi organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	PENELITI	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1.	Mazita Kurnia Putri dan Nur Handayani (2020)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi pada OPD Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Fajar Anugrah Ilahi dan Ruslina Lisda (2022),	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3.	Maliya Husni (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Disiplin	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal

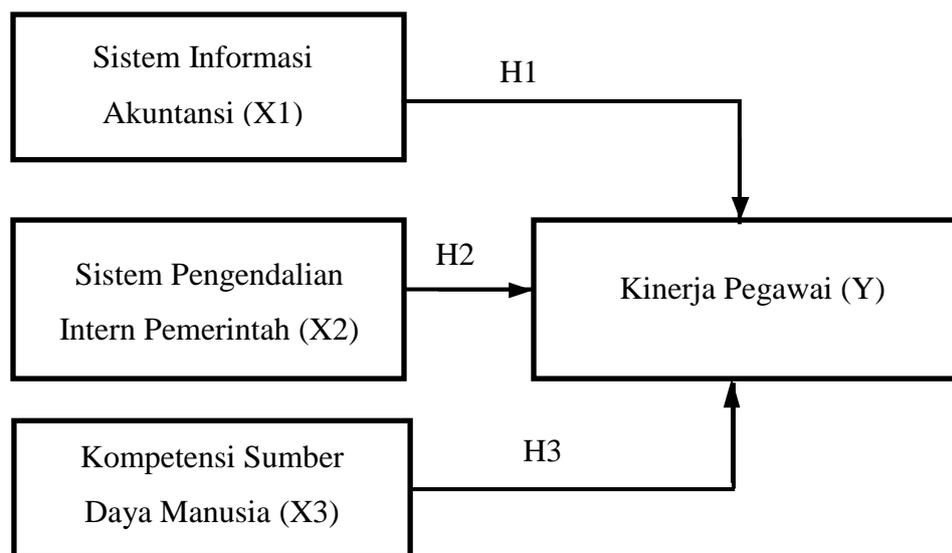
		Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.	tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak mampu memoderasi dan memperkuat hubungan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja tidak mampu memoderasi dan memperkuat hubungan sistem pengendalian internal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4.	Sonya Sitanggang (2023)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada kantor Bupati Samosir.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Kantor Bupati Samosir.
5.	Ricardo dan Wen Via Trisna (2023)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap kinerja Pegawai Puskesmas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan

		di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi	terhadap Kinerja Pegawai, Dari hasil uji analitis data juga dapat disimpulkan budaya organisasi tidak dapat memoderasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.
6.	Sulistiawati (2023)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Shafa Humaira, Fista Apriani Sujaya dan Trisyanto, A. (2024).	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti Tahun 2024

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah gambaran konseptual yang menunjukkan bagaimana berbagai variabel dalam penelitian saling berhubungan atau bisa diartikan sebagai sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran selanjutnya. Dalam kerangka penelitian ini, menggambarkan adanya pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada OPD Kota Bandar Lampung. Untuk memudahkan kegiatan penelitian serta menjelaskan akar pemikiran dalam penelitian ini, maka digambarkan berpikir yang skematis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai

Instansi pemerintah dalam kelancaran penyusunan laporan, memerlukan sistem informasi yang tepat serta akurat. Sarana meningkatkan kinerja pegawai harus memiliki kemampuan memahami sistem teknologi informasi yang baik. Sistem informasi akuntansi berperan penting mulai pencatatan

transaksi hingga menghasilkan informasi yang berkualitas melalui sistem tersebut. Keberhasilan sistem informasi suatu organisasi tergantung bagaimana sistem tersebut digunakan, kemudahan sistem tersebut bagi para pemakainya dan manfaat teknologi yang dipakai (Yosep & Indriasih, 2020).

Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh pada kinerja pegawai melalui beberapa aspek teoritis. Sistem ini menyederhanakan proses dan mengurangi kesalahan manual, yang meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, sistem menyediakan informasi tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan strategis, membantu memantau aktivitas, mendeteksi potensi kecurangan, serta memastikan kepatuhan melalui pengendalian internal. Sistem meminimalkan biaya pengelolaan data dan memfasilitasi pengukuran serta evaluasi kinerja melalui pelacakan metrik utama. Kesimpulannya, dampak teoritis sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai sangat besar, mencakup peningkatan efisiensi, dukungan keputusan, efektivitas pengendalian, penghematan biaya, dan evaluasi kinerja. Sistem informasi akuntansi memberdayakan pegawai dengan alat yang lebih efisien, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya, mendorong kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian (Putri & Handayani, 2020) menunjukkan bahwa jika Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ilahi dan Ruslina 2022) juga menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Pengaruh Sistem Inforamsi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

2.8.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) Sistem pengendalian intern pemerintah merupakan suatu proses yang dipengaruhi untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku. proses ini melibatkan tindakan dan kebijakan yang berkelanjutan serta terintegrasi dengan kegiatan operasional organisasi. Dengan adanya sistem pengendalian intern yang efektif, diharapkan risiko-risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dapat diidentifikasi dan dimitigasi secara tepat waktu.

Berdasarkan penelitian (Sitanggang, 2023) yang menyatakan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Pemerintah Bandung yang menyatakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Penelitian dari (Putri & Handayani, 2020) penelitiannya menunjukkan jika Sistem Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

2.8.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2019). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai

tingkatan dan memperinci standar dari masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Heri & Andayani, 2021). Kompetensi menjadi landasan penting bagi seorang pegawai untuk tidak hanya melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi juga untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiawati, 2023) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, yang menemukan hasil penelitian berupa Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian (Humaira et al., 2024) yang melakukan penelitian pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang mendukung hal tersebut yang menemukan bukti bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H3: Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.