

**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Data**

**4.1.1 Data dan Sample**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada 24 Dinas yang terdaftar pada OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung. Pengumpulan data di lakukan pada tanggal, 2 September 2024 sampai dengan 31 Oktober 2024 (dua bulan). Distribusi mengenai penyebaran kuesioner disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Sampel Distribusi Penyebaran Kuesioner**

<b>No.</b>	<b>Nama OPD Kota Bandar Lampung</b>	<b>Kuesioner Dikirim</b>	<b>Kuesioner Kembali</b>
1.	Dinas Pariwisata	3	3
2.	Dinas Pertanian	4	4
3.	Dinas Komunikasi dan Informasi	3	3
4.	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	3	3
5.	Dinas Pekerjaan dan Umum	3	2
6.	Dinas Pangan	3	3
7.	Dinas Perhubungan	3	3
8.	Dinas Lingkungan Hidup	4	4
9.	Dinas Perdagangan	3	3
10.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	3	3
11.	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	3	3
12.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	3	3
13.	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	3	3

14.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat	3	3
15.	Dinas Sosial	3	3
16.	Dinas Koperasi dan UKM	3	3
17.	Dinas Penanaman Modal (PTSP)	3	3
18.	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	3	3
19.	Dinas Perindustrian	3	3
20.	Dinas Perikanan dan Kelautan	3	3
21.	Dinas Tenaga Kerja	3	3
22.	Dinas Permukiman dan perumahan	3	3
23.	Dinas Kesehatan	<b>DITOLAK</b>	
24.	Dinas Pemadam Kebakaran	3	3
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>70</b>

*Sumber : Data diolah Tahun 2024*

**Tabel 4.2 Analisis Tingkat Pengambilan Sampel**

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1.	Kuesioner yang dikirim	71	100%
2.	Kuesioner yang kembali	70	98,59%
3.	Kuesioner yang tidak bisa kembali	1	1,41%
4.	Kuesioner yang tidak bisa diolah	0	0%
<b>5.</b>	<b>Persentase kuesioner yang bisa diolah</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah Tahun 2024*

Fokus penyebaran kuesioner adalah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung yang disebar adalah 71 kuesioner. Diantaranya 70 kuesioner kembali dan 1 kuesioner tidak kembali, jadi kuesioner yang dapat diolah yaitu 70 kuesioner.

#### 4.1.2 Karakter Responden

Berikut data karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja pada OPD Kota Bandar Lampung.

**Tabel 4.3 Data Karakter Responden**

<b>Responden</b>		<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis kelamin</b>	Laki-laki	18	25,71%
	Perempuan	52	74,29%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>			
<b>Usia</b>	< 20 Tahun	-	-
	21-30 Tahun	20	28,63%
	31-40 Tahun	26	37,13%
	> 41Tahun	24	34,28%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan</b>			
<b>Pendidikan</b>	SMA	12	17,14%
	D1-3	11	15,71%
	S1	39	55,71%
	S2	8	11,44%
	S3	-	-
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
<b>Jabatan</b>			
<b>Jabatan</b>	Kepala Dinas	-	-
	Bendahara	2	2,85%
	Kepala Bag.Keuangan/ Akuntansi	6	8,57%
	Staf Bagian Keuangan	62	88,58%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

	2 Tahun	13	18,57%
	3-4 Tahun	8	11,42%
<b>Lama/ Masa Kerja</b>	5-10 Tahun	24	34,28 %
	> 10 Tahun	25	35,73%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah Tahun 2024*

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden terbesar berjenis kelamin Perempuan berjumlah 52 orang atau 74,29%. Sedangkan untuk deskripsi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden terbesar dengan usia 30-40 tahun berjumlah 26 orang atau 37,13%. Sedangkan responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden terbesar berasal dari pendidikan terakhir S1 berjumlah 39 orang atau 55,71%. Sedangkan responden berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa responden terbesar berasal dari pegawai/staf bagian keuangan berjumlah 62 orang atau 88,58%. Sedangkan responden berdasarkan masa kerja kurang dari >10 tahun menunjukkan bahwa responden terbesar berjumlah 25 orang atau 35,73%.

#### **4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung dengan sampel OPD di Kota Bandar Lampung.

#### **4.2 Hasil Analisa Data**

Setelah dilakukan pengolahan data dan dilakukan uji statistik menggunakan SPSS versi 26, maka hasil penelitian yang diperoleh dari data variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 4.2.1 Statistik Deskriptif

Dalam kuesioner penelitian ini terdapat bagian pernyataan-pernyataan dalam bentuk skala likert yang berhubungan dengan variabel X yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai pada OPD Kota Bandar Lampung.

**Tabel 4.4 Hasil Descriptive Statistics**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	70	2.00	5.00	4.3206	.30593
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	70	2.00	5.00	4.2914	.24480
Kompetensi Sumber Daya Manusia	70	2.00	5.00	4.2018	.33534
Kinerja Pegawai	70	2.00	5.00	4.3726	.35574
Valid N (listwise)	70				

*Sumber data : Olah data SPSS V. 26, 2024*

Berdasarkan tabel Statistik Deskriptif diatas dapat diketahui bahwa jumlah pengamatan (N) dari penelitian ini adalah sebanyak 70 data. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan total skor terendah atau minimum dalam variabel Y sebesar 2,00 dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5,00 serta diperoleh rata-rata mean sebesar 4,37 dengan standar deviasi 0,355. Hal ini menunjukkan rata-rata skor Y.
2. Variabel independen Sistem Informasi Akuntansi (X1) menunjukkan total skor terendah atau minimum dalam variabel X1 sebesar 2,00 dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5,00 serta diperoleh rata-rata mean sebesar 4,32 dengan standar deviasi 0,305. Hal ini menunjukkan rata-rata skor X1.

3. Variabel independen Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X2) menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel X2 sebesar 2,00 dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5,00 serta diperoleh rata-rata mean sebesar 4,29 dengan standar deviasi 0,244. Hal ini menunjukkan rata-rata skor X2.
4. Variabel independen Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel X3 sebesar 2,00 dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5,00 serta diperoleh rata-rata mean sebesar 4,20 dengan standar deviasi 0,335. Hal ini menunjukkan rata-rata skor X3.

#### 4.2.2 Hasil Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), Uji validasi digunakan untuk menghitung *valid* tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Butir pernyataan dikatakan *valid* apabila korelasi nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Berdasarkan hasil Pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

##### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Dependen Kinerja Pegawai

Koesioner penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y) terdiri atas 12 item. Hasil perhitungan korelasi skor setiap butir pernyataan dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No. Item	Variabel	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	Y1	0,578	0,196	<i>Valid</i>
2.	Y2	0,729	0,196	<i>Valid</i>
3.	Y3	0,623	0,196	<i>Valid</i>
4.	Y4	0,643	0,196	<i>Valid</i>
5.	Y5	0,735	0,196	<i>Valid</i>
6.	Y6	0,658	0,196	<i>Valid</i>
7.	Y7	0,796	0,196	<i>Valid</i>

8.	Y8	0,692	0,196	<i>Valid</i>
9.	Y9	0,656	0,196	<i>Valid</i>
10.	Y10	0,658	0,196	<i>Valid</i>
11.	Y11	0,553	0,196	<i>Valid</i>
12.	Y12	0,647	0,196	<i>Valid</i>

*Sumber data : Hasil olah data SPSS V. 26, 2024*

Hasil pengujian validasi item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai di atas 0,196 maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan dan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel Kinerja Pegawai (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Independen Sistem Informasi Akuntansi  
Kuesioner penelitian variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) terdiri atas 9 item. Hasil perhitungan korelasi skor setiap butir pernyataan dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

No. Item	Variabel	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	X1.1	0,469	0,196	<i>Valid</i>
2.	X1.2	0,466	0,196	<i>Valid</i>
3.	X1.3	0,534	0,196	<i>Valid</i>
4.	X1.4	0,642	0,196	<i>Valid</i>
5.	X1.5	0,565	0,196	<i>Valid</i>
6.	X1.6	0,560	0,196	<i>Valid</i>
7.	X1.7	0,532	0,196	<i>Valid</i>
8.	X1.8	0,433	0,196	<i>Valid</i>
9.	X1.9	0,530	0,196	<i>Valid</i>

*Sumber data : Hasil olah data SPSS V. 26, 2024*

Hasil pengujian validasi item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel sistem informasi akuntansi (X1) memiliki nilai diatas 0,196 maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan dan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel sistem informasi akuntansi (X1) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### 3. Hasil Uji Validitas Variabel Independen Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Kuesioner penelitian variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X2) terdiri atas 15 item. Hasil perhitungan korelasi skor setiap butir pernyataan dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas SPIP (X2)**

No. Item	Variabel	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	X2.1	0,470	0,196	<i>Valid</i>
2.	X2.2	0,400	0,196	<i>Valid</i>
3.	X2.3	0,501	0,196	<i>Valid</i>
4.	X2.4	0,336	0,196	<i>Valid</i>
5.	X2.5	0,478	0,196	<i>Valid</i>
6.	X2.6	0,366	0,196	<i>Valid</i>
7.	X2.7	0,423	0,196	<i>Valid</i>
8.	X2.8	0,535	0,196	<i>Valid</i>
9.	X2.9	0,370	0,196	<i>Valid</i>
10.	X2.10	0,569	0,196	<i>Valid</i>
11.	X2.11	0,479	0,196	<i>Valid</i>
12.	X2.12	0,540	0,196	<i>Valid</i>
13.	X2.13	0,584	0,196	<i>Valid</i>
14.	X2.14	0,642	0,196	<i>Valid</i>
15.	X2.15	0,626	0,196	<i>Valid</i>

Sumber data : Hasil olah data SPSS V. 26, 2024

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai diatas 0,196 disimpulkan bahwa item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan dan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel sistem pengendalian intern pemerintah (X2) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### 4. Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kuesioner penelitian variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) terdiri atas 8 item. Hasil perhitungan korelasi skor setiap butir pernyataan dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi SDM (X3)**

No. Item	Variabel	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	X3.1	0,678	0,196	<i>Valid</i>
2.	X3.2	0,601	0,196	<i>Valid</i>
3.	X3.3	0,452	0,196	<i>Valid</i>
4.	X3.4	0,581	0,196	<i>Valid</i>
5.	X3.5	0,635	0,196	<i>Valid</i>
6.	X3.6	0,581	0,196	<i>Valid</i>
7.	X3.7	0,792	0,196	<i>Valid</i>
8.	X3.8	0,845	0,196	<i>Valid</i>

*Sumber data : Hasil olah data SPSS V. 26, 2024*

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel kompetensi sumber daya manusia (X3) memiliki nilai diatas 0,196 disimpulkan bahwa item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan dan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel kompetensi sumber daya manusia (X3) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### 4.2.3 Uji Reliabilitas

Pengukuran Reliabilitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran *one shot*. Dalam pengukuran jenis ini hanya dilakukan satu kali dan hasilnya kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach alpha*  $>0,70$  maka jawaban dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach alpha*  $<0,70$  maka jawaban tidak dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS versi 26. Adapun hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Alpha ( $\alpha$ )	Kondisi	Keterangan Alpha
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,721	0,70	<i>Cronbach's alpha</i> $>$ <i>alpha</i>	Reliabel
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X2)	0,723	0,70	<i>Cronbach's alpha</i> $>$ <i>alpha</i>	Reliabel
Kompetensi SDM (X3)	0,759	0,70	<i>Cronbach's alpha</i> $>$ <i>alpha</i>	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,761	0,70	<i>Cronbach's alpha</i> $>$ <i>alpha</i>	Reliabel

*Sumber data : Hasil olah data SPSS V. 26, 2024*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Y, X1, X2, X3 lebih besar dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang semua indikator yang dipertanyaan untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinansi simultan dengan determinansi antar variabel. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Maka uji jenis ini digunakan untuk penelitian dengan variabel independen dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Prosedur pengujian :

- a. Jika nilai VIF  $> 10.00$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $< 10.00$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
- b. Jika nilai Tolerance  $< 0,10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Akuntansi	.751	1.331
	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	.638	1.567
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.617	1.621

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber data : Olah data SPSS V. 26, 2024*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas pengujian multikolinieritas menunjukkan keseluruhan nilai tolerance variabel diatas 0,10 ( $> 0,10$ ). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan nilai keseluruhan variabel di bawah 10 ( $< 10$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan tidak mengalami multikolinieritas antar variabel independen.

### 4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu periode ke periode lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji *glejser*. Adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikannya. Jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka heteroskedastisitas tidak ada (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.414	4.390		-.322	.748
Sistem Informasi Akuntansi	.020	.097	.029	.209	.835
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	.049	.078	.096	.625	.534
Kompetensi Sumber Daya Manusia	-.008	.109	-.012	-.075	.941

a. Dependent Variable: RES\_2

*Sumber data : Olah data SPSS V. 26, 2024*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* dengan diperoleh hasil bahwa nilai signifikan dari variabel Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai lebih dari 0,05 yang artinya ketiga variabel tersebut memenuhi syarat terhindar dari heterokedastisitas.

### 4.3.3 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel Independen dengan variabel dependen yang menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya, yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X2) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) dengan variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berikut hasil pengujian regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.196	6.913		-.462	.645
	Sistem Informasi Akuntansi	.218	.152	.141	1.434	.156
	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	.458	.124	.394	3.703	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.527	.172	.331	3.064	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber data : Olah data SPSS V. 26, 2024*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + \beta 3 X3 + e$$

*Atau*

$$\text{Kinerja Pegawai} = -3,196 + 0,218 \text{ SIA} + 0,458 \text{ SPIP} + 0,527 \text{ KSDM} + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta bernilai -3,196 diartikan bahwa jika variabel independen diasumsikan memiliki koefisien bernilai 0, maka Kinerja Pegawai bernilai -3,196.

- b. Koefisien regresi untuk sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) = 0,218 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan sistem informasi akuntansi maka menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,218.
- c. Koefisien regresi untuk sistem pengendalian internl pemerintah ( $X_2$ ) = 0,458 menyatakan bahwa setiap penambahan saatu satuan sistem pengendalian intern pemerintah maka menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,458.
- d. Koefisien regresi untuk kompetensi sumber daya manusia ( $X_3$ ) = 0,527 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kompetensi sumber daya manusia maka menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,527.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

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

Koefisien Dertiminasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kekuatan model regresi dalam menjalankan variabel dependen dalam penelitian. Nilai koefisien dertiminasi adalah (0) nol dan (1) satu. Dimana ( $R^2$ ) nilainya berkisar anantara  $0 < R^2$ .

**Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.502	3.012

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber :** Hasil Pengolahan Data SPSS V. 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.13 diperoleh nilai R sebesar 0,724 yang menunjukkan variabel dependen dengan variabel independent terikat cukup tinggi sebesar 72,4%.  $R$  square ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,524 berarti 52,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh SIA, SPIP dan Kompetensi SDM sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 1.4.2 Uji Kelayakan Model Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka akan dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. jika signifikannya  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.14 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	658.514	3	219.505	24.189	.000 <sup>b</sup>
	Residual	598.929	66	9.075		
	Total	1257.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

**Sumber :** Hasil Pengolahan Data SPSS V. 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 hasil koefisien signifikan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,189 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 9,075 dengan tingkat signifikan 0,05. Hal ini manandakan bahwa model regresi dapat digunakan atau layak untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai karena nilai  $sig < \alpha$  ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini manandakan bahwa secara simultan variabel SIA, SPIP dan Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.4.3 Hasil Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai Kriteria pengambilan keputusan

1. Bila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
2. Bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
3. Bila nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak
4. Bila nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_a$  diterima

**Tabel 4.15 Hasil Uji T**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.196	6.913		-.462	.645
	Sistem Informasi Akuntansi	.218	.152	.141	1.434	.156
	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	.458	.124	.394	3.703	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.527	.172	.331	3.064	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber :** Hasil Pengolahan Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pengujian Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai  
Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung 1,434 lebih kecil dari pada t-tabel 1,666 dengan tingkat signifikan  $0,156 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara bahwa sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung 3.703 lebih besar dari pada t tabel 1,666 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja pegawai.

c. Pengujian Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung 3.064 lebih besar dari pada t tabel 1,666, dengan demikian tingkat signifikan 0,003 ( $p\text{-value} < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

#### 4.4 Pembahasan

Bedasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka berikut ini adalah hasil pembahasan pada penelitian ini :

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bukti empiris dari beberapa variabel terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil uji-t yang telah dilakukan, dan menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X2), dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut pembahasan lebih lanjut mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **4.5.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja pegawai, ditemukan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui efisiensi efektif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai melalui kemudahan akses informasi, efisiensi tugas, dan peningkatan akurasi data. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengevaluasi kembali implementasi sistem informasi akuntansi yang ada, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta mempertimbangkan pelatihan dan pendampingan yang lebih intensif bagi para pegawai.

Sistem Informasi Akuntansi didefinisikan sebagai suatu sistem yang mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan melaporkan informasi keuangan dan akuntansi untuk membantu pengambilan keputusan dan pengendalian dalam organisasi. Ketersediaan data yang terstruktur dan mudah diakses melalui sistem informasi akuntansi memberdayakan pegawai untuk menghasilkan laporan yang akurat dan tepat waktu. Implementasi sistem informasi akuntansi diharapkan dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan informasi akuntansi, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja mereka (Romney & Steinbart, 2019).

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan dan penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di Organisasi Perangkat Daerah kota Bandar Lampung tidak secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Beberapa faktor mungkin menjadi penyebab dari temuan ini yaitu kualitas implementasi Sistem Informasi Akuntansi yang kurang optimal, seperti kurangnya pelatihan yang memadai bagi pengguna atau integrasi sistem yang belum sempurna, dapat menghambat pemanfaatan

maksimal dari Sistem Informasi Akuntansi. Akibatnya, potensi peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja yang diharapkan tidak tercapai. Faktor-faktor lain di luar Sistem Informasi Akuntansi, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompetensi individu, kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ricardo & Trisna, 2023) yang juga menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi belum dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang signifikan. Dalam penelitian tersebut juga ditemukan bahwa investasi pada teknologi informasi, termasuk Sistem Informasi Akuntansi, tidak secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja jika tidak didukung oleh faktor-faktor organisasi dan sumber daya manusia yang memadai. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja pegawai, penting untuk dicatat bahwa Sistem Informasi Akuntansi tetap memiliki peran krusial dalam operasional perusahaan. Sistem Informasi Akuntansi yang baik dapat meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kualitas informasi keuangan secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat mendukung pengambilan keputusan manajerial yang lebih baik. Potensi dampak positif Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja pegawai mungkin bersifat tidak langsung atau memerlukan waktu yang lebih lama untuk terwujud, terutama setelah implementasi dan adaptasi sistem berjalan dengan baik.

#### **4.5.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap kinerja pegawai, ditemukan bahwa implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hipotesis awal yang menyatakan bahwa penerapan Sistem Pengendalian Intern

Pemerintah yang efektif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai melalui terciptanya lingkungan kerja yang lebih terstruktur, akuntabel, dan transparan. Hal ini mengindikasikan pentingnya peran sistem pengendalian intern dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah merupakan proses 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 yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Pebruary et al., 2020). Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang baik dalam pelaksanaannya diharapkan dapat menciptakan disiplin kerja, memperjelas tanggung jawab, meminimalkan risiko kesalahan dan kecurangan, serta memberikan kepastian dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah tidak hanya berdampak pada kepatuhan dan akuntabilitas, tetapi juga secara langsung memengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ketika Sistem Pengendalian Intern Pemerintah diterapkan dengan baik, pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mekanisme pengendalian yang jelas, adanya prosedur operasional standar (SOP), pemisahan tugas yang tepat, serta mekanisme pengawasan berjenjang yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian target kinerja. Pegawai menjadi lebih terarah dalam bekerja, memiliki pemahaman yang jelas mengenai ekspektasi kinerja, dan merasa termotivasi karena adanya akuntabilitas dalam setiap tindakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sitanggang, 2023) yang menyatakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh terhadap kinerja pegawai . Implementasi sistem pengendalian internal yang kuat berkorelasi positif dengan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja pegawai di sektor publik. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pemerintah perlu terus memperkuat dan mengoptimalkan implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di berbagai unit kerja pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Investasi dalam pengembangan sistem pengendalian internal, peningkatan pemahaman dan kepatuhan pegawai terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, serta penegakan aturan yang konsisten menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### **4.5.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai, ditemukan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hipotesis awal yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Oleh karena itu, organisasi pemerintah perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dirancang untuk mengidentifikasi dan menarik kandidat dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia merujuk pada keseluruhan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang dimiliki oleh individu dan memungkinkannya untuk berkinerja secara efektif dalam pekerjaannya. Kompetensi ini mencakup aspek teknis (pengetahuan dan keterampilan spesifik terkait pekerjaan), manajerial (kemampuan memimpin, mengorganisir, dan mengelola), serta personal (sikap, motivasi, dan kemampuan berinteraksi) (Wibowo, 2018). Tingkat kompetensi yang

memadai menjadi modal penting bagi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia memiliki dampak positif terhadap output dan kualitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya akan lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kompetensi yang baik juga berkontribusi pada kemampuan problem-solving, pengambilan keputusan yang tepat, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, yang secara keseluruhan meningkatkan kinerja (Alfianto & Nugroho, 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiawati, 2023) yang menyatakan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk melalui peningkatan kinerja individu pegawai. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia upaya-upaya seperti pelatihan dan pengembangan yang terarah, program mentoring dan coaching, serta evaluasi kinerja yang berbasis kompetensi menjadi penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kapabilitas yang dibutuhkan untuk berkinerja optimal.