

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAHAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
KANTOR BUPATI SAMOSIR**

SKRIPSI

**OLEH
SONYA SITANGGANG
198330047**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/11/23

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAHAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
KANTOR BUPATI SAMOSIR**

SKRIPSI

**OLEH
SONYA SITANGGANG
198330047**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/11/23

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAHAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
KANTOR BUPATI SAMOSIR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Medan Area

**OLEH
SONYA SITANGGANG
198330047**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/11/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir

Nama : Sonya Sitanggang

NPM : 198330047

Program Studi : Akuntansi

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding



(Warsani Purnama Sari, SE, Ak, MM)

(Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan, SE, MMA)

Pembimbing

Pembanding

Mengetahui:

(Ahmad Rafiki, BBA, M.Mg, Ph.D, CIMA)

(Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak)

Dekan

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 29 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul “ Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Samosir” sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 29 September 2023



Sonya Sitanggang
198330047

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Sonya Sitanggang
NPM : 198330047
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Samosir” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 29 September 2023

Yang menyatakan



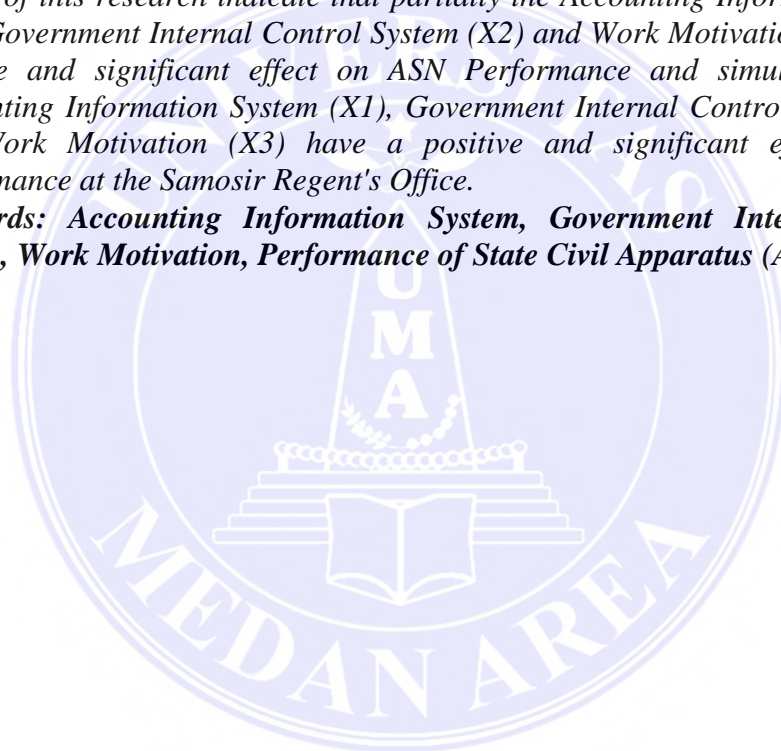
Sonya Sitanggang

198330047

ABSTRACT

This study aims to determine whether the accounting information system, internal government control system and work motivation partially and simultaneously influence the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Samosir Regent's Office. The type of research used is causal associative research. The population in this research is all State Civil Apparatus involved in financial management, totaling 30 people. The sampling method uses saturated sampling where all members of the population are sampled. The type of data used in this research is quantitative data. The data source used is primary data. The data collection technique in this research is by questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 22.0. The results of this research indicate that partially the Accounting Information System (X1), Government Internal Control System (X2) and Work Motivation (X3) have a positive and significant effect on ASN Performance and simultaneously the Accounting Information System (X1), Government Internal Control System (X2) and Work Motivation (X3) have a positive and significant effect on ASN performance at the Samosir Regent's Office.

Keywords: *Accounting Information System, Government Internal Control System, Work Motivation, Performance of State Civil Apparatus (ASN).*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang terlibat dengan pengelolaan keuangan yang berjumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuisisioner atau angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi (X1), Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN dan secara simultan Sistem Informasi Akuntansi (X1), Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Bupati Samosir.

Kata kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan, Motivasi Kerja, Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

RIWAYAT HIDUP



Nama	Sonya Sitanggung
NPM	198330047
Tempat, Tanggal Lahir	Samosir, 25 Mei 2000
Nama Orang Tua :	
Ayah	Robel Sitanggung
Ibu	Sumini Sihaloho
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP Negeri 2 Pangururan
SMA/SMK	SMA Swasta Santo Mikhael Pangururan
Riwayat Studi di UMA	Pernah mengikuti program MBKM (Kampus Mengajar SDN 173490 Simbara Kec. Tarabintang Kab. Humbang Hasundutan).
Pengalaman Pekerjaan	
NO. HP/WA	083173375176
Email	sonyasitanggung25@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)”. Tujuan dari skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Medan Area.

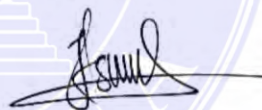
Adapun dalam penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapat bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph,D, CIMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd., M.Ak, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Warsani Purnama Sari SE, Ak, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan, SE, MMA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan yang berharga bagi peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Devy Ayu Putri Sirait, SE, Ak,MM selaku dosen sekretaris yang telah memberikan bimbingan dan masukan bagi peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua peneliti, Bapak R. Sitanggang dan Ibu S. Sihaloho tercinta yang selalu memberikan dukungan serta dorongan untuk berani menghadapi segala tantangan dan masalah yang datang.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan peneliti. Akhir kata, Sekian dan Terimakasih semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, 29 September 2023
Peneliti



Sonya Sitanggang
NPM : 198330047

DAFTAR ISI

ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Pertanyaan Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).....	13
a. Pengertian Kinerja ASN	13
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ASN	14
c. Tujuan Penilaian Kinerja ASN.....	15
d. Indikator Kinerja ASN	16
2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi	17
a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi	17
b. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi.....	18
c. Indikator Sistem Informasi Akuntansi	20
2.1.3 Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan	20
a. Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan	20
b. Tujuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan.....	22
c. Indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan	23
2.1.4 Motivasi Kerja.....	24
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
b. Tujuan Motivasi Kerja	25
c. Indikator Motivasi Kerja	26
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Konseptual.....	28
2.4 Hipotesis	30
2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).....	30
2.4.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).....	31
2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN	32

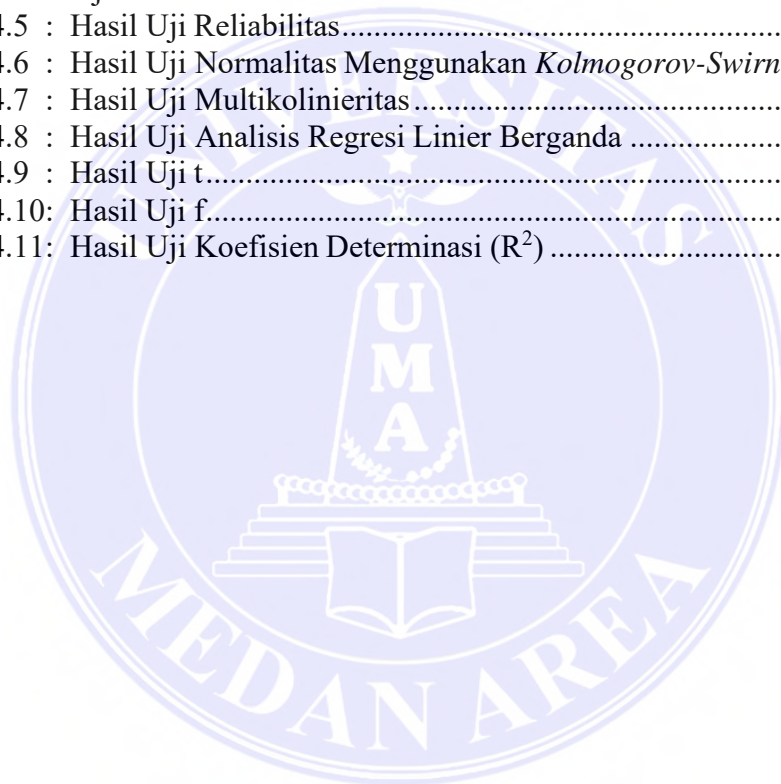
2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian.....	34
3.2 Objek dan Waktu Penelitian.....	34
3.2.1 Objek Penelitian	34
3.2.2 Waktu Penelitian	35
3.3 Defenisi Operasional variabel dan Instrumen Variabel	35
3.3.1 Defenisi Operasional Variabel	35
3.3.2 Instrumen Penelitian	37
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6 Metode Analisis Data.....	40
3.6.1 Uji Validitas	40
3.6.2 Uji Reliabilitas	40
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.1 Uji Normalitas.....	41
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	42
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.8 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.9 Uji Hipotesis	43
3.9.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)	43
3.9.2 Pengujian Secara Simultan (Uji f).....	44
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.2 Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Samosir	48
4.3 Deskripsi Data	52
4.4 Hasil Penelitian	53
4.4.1 Uji Analisis Data.....	53
a. Uji Validitas	53
b. Uji Reliabilitas	55
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolinieritas.....	57
c. Uji Heteroskedastisitas	59
4.4.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.4.4 Uji Hipotesis	62
a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	62
b. Pengujian Secara Simultan (Uji f).....	63
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.5 Pembahasan.....	65

4.5.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).....	65
4.5.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).....	65
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).....	66
4.5.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	75



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Absensi ASN Bidang Keuangan Kantor Bupati Samosir	7
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.3 : Sampel Penelitian	39
Tabel 3.4 : Instrumen Skala Interval.....	39
Tabel 4.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	53
Tabel 4.4 : Uji Validitas	54
Tabel 4.5 : Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.6 : Hasil Uji Normalitas Menggunakan <i>Kolmogorov-Swirnov</i>	56
Tabel 4.7 : Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.8 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.9 : Hasil Uji t.....	62
Tabel 4.10: Hasil Uji f.....	63
Tabel 4.11: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah	49
Gambar 4.2 : Penyebaran P plot Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.3 : Uji Heteroskedastisitas.....	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	82
Lampiran 3 Hasil Uji SPSS.....	86
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Pada Kantor Bupati Tapanuli Utara.....	94
Lampiran 5 Surat Izin Research / Survey	95
Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Riset.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam organisasi sektor publik, sangat dibutuhkan untuk mensukseskan program-program kerja pemerintah. “Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai yang bekerja di instansi pemerintah pada tingkat daerah maupun tingkat pusat. ASN terbagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan tujuan meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) selain bertugas dalam pelayanan publik, juga melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas terkait pembangunan” (Rudito *et al.*, 2016). “ASN adalah orang yang berperan dalam penentuan kesuksesan pengelolaan pemerintahan dan pembangunan, tentunya harus memiliki sikap disiplin tinggi, kinerja dengan pemahaman yang baik terhadap setiap informasi, memiliki kesetiaan dan ketaatan kepada negara, budaya terarah, professional yang sadar akan tugasnya sebagai abdi masyarakat serta dapat menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa” (Haryanti, 2019). “Kinerja merupakan suatu ukuran kesuksesan organisasi saat mencapai tujuannya dan seseorang saat menyelesaikan tugas serta pekerjaannya harus memiliki tingkat kemampuan tertentu” (Jufrizen, 2021).

Saat ini sistem informasi akuntansi sangat dibutuhkan bagi ASN dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan. Pelaksanaan sistem informasi akuntansi yang benar dalam menyajikan laporan keuangan, hingga

pertanggungjawaban laporan keuangan sesuai dengan yang sudah ditetapkan akan berpengaruh terhadap laporan akuntabilitas kinerja lembaga pemerintahan sehingga dibutuhkan ASN yang bertanggung jawab dan yang dapat diandalkan. Sistem pengendalian intern pemerintahan juga berpengaruh terhadap kinerja ASN, karena sistem pengendalian intern pemerintahan didesain untuk mengatur aktivitas ASN agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya agar sesuai dan tercapailah tujuan yang diinginkan organisasi, misalnya lingkungan pengendalian yang baik akan memberi pengaruh baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong ASN untuk meningkatkan kinerjanya. Pemantauan yang baik juga akan membuat ASN lebih disiplin saat bekerja. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN karena akan mendorong semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Misal, pemberian intensif, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, kesehatan dan jaminan hari tua serta pengembangan kompetensi. Kompensasi Aparatur Sipil Negara diatur berdasarkan Undang-undang No 5 Tahun 2015 dimana, pasal 21 mengenai kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu PNS berhak memperoleh gaji, intensif, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan Kesehatan, dan jaminan hari tua serta pengembangan kompetensi, serta pasal 22 mengenai kompensasi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yaitu PPPK berhak memperoleh gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

Kantor Bupati Samosir merupakan lembaga pemerintahan yang bertugas membantu sekretaris daerah dalam perumusan kebijakan atau rencana, koordinasi

dengan instansi terkait mengenai pelaksanaan program, pelayanan administrasi, pengawasan, serta pembinaan program daerah. Di dalam pelaksanaan tugas, Kantor Bupati Samosir telah menggunakan sistem informasi akuntansi secara digital seperti *E-Budgeting* (Sistem Informasi Penyusunan Anggaran), *E-office* (Sistem Informasi Arsip dan Persuratan Daerah), *E-Planning* (Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah), *E-Monev* (Sistem Monitoring dan Evaluasi Anggaran), *E-Musrenbang* (Sistem Informasi Manajemen Musrenbang Daerah), *E-Kinerja* (Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai), dan *Simpeg* (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian). “Pemanfaatan teknologi digital dapat mempermudah aktivitas ASN seperti membantu sistem informasi untuk mempercepat proses pengolahan data, sehingga informasi dihasilkan dengan tepat waktu” (Winarni & Rahmawati, 2020).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Peneliti menggunakan tiga faktor yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja. Menurut Mulyadi (2016) “sistem informasi akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang diatur sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang diperlukan guna mempermudah dalam pengelolaan organisasi”. “Dalam rangka perwujudan pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan sebagaimana sesuai dengan UU No 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, Pemerintah Kabupaten Samosir Menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) sebagai bentuk laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD .

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Samosir terdiri dari tujuh jenis yaitu :

1. Laporan Realisasi Anggaran (LRA), berisikan informasi tentang pendapatan belanja, transfer serta pembiayaan daerah.
2. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (LPSAL), merupakan laporan yang memuat informasi kenaikan dan penurunan saldo anggaran lebih tahun pelaporan.
3. Laporan Operasional (LO), yang menyajikan informasi tentang seluruh aktivitas operasional keuangan entitas.
4. Laporan Perubahan Ekuitas (LPE), menyajikan informasi kenaikan atau penurunan ekuitas tahun pelaporan dibandingkan tahun sebelumnya.
5. Neraca, berisikan informasi tentang aset, kewajiban dan ekuitas.
6. Laporan Arus Kas (LAK), menyajikan informasi kas sehubungan dengan aktivitas operasional, aktifitas investasi asset non keuangan, aktifitas pembiayaan dan aktifitas non anggaran yang menggambarkan saldo awal, penerimaan, pengeluaran dan saldo akhir kas yang menghasilkan kenaikan atau penurunan kas.
7. Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK), menyajikan informasi tambahan sekaligus penjelas informasi keuangan yang telah ada.” (Pekab Samosir, 2020).

Instansi pemerintahan dalam kelancaran penyusunan laporan keuangan, memerlukan sistem informasi yang andal, tepat serta akurat. Sarana meningkatkan kinerja organisasi atau kinerja ASN harus mempunyai sistem teknologi informasi yang baik. Sistem informasi akuntansi memegang peranan penting mulai pencatatan transaksi hingga menghasilkan informasi yang berkualitas melalui sistem tersebut.

Sistem pengendalian intern pemerintahan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). “Sistem Pengendalian intern merupakan seperangkat kebijakan juga prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan organisasi terhadap semua tindakan penyalahgunaan, memastikan tersedianya informasi akuntansi yang benar, serta memastikan bahwa seluruh ketentuan atau aturan hukum dan kebijakan dalam organisasi telah dipatuhi atau diterapkan sebagaimana mestinya oleh seluruh pegawai organisasi” (Hery, 2014).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) mengatakan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah merupakan sistem pengendalian intern yang dilaksanakan menyeluruh dilingkungan pemerintah pusat serta pemerintah daerah. “Pada umumnya organisasi menggunakan sistem pengendalian intern guna mengarahkan proses operasi organisasi dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem maupun kecurangan” (Maharani & Damayanthi, 2020). Sistem pengendalian intern pemerintahan diperlukan agar terciptanya kinerja instansi pemerintah yang baik, sehingga memberi kepercayaan bahwa

pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh ASN sudah terlaksana dengan benar dan sesuai rencana untuk mencapai tujuan.

Selain sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern pemerintahan, motivasi kerja juga berpengaruh dan berperan penting terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Masalah di dunia kerja sering terjadi karena kurangnya semangat saat bekerja juga masalah pribadi yang menyebabkan terlambatnya dalam menyelesaikan pekerjaan bahkan pekerjaan tertunda dan hal tersebut mengarah pada motivasi kerja. Motivasi kerja dapat memberi semangat dalam mencapai target pekerjaan. “Motivasi merupakan keadaan maupun kondisi yang bersifat memajukan, merangsang serta menggerakkan seseorang melakukan suatu hal atau kegiatan agar dapat mencapai tujuannya” (Dirhamsyah, 2021). Motivasi kerja dapat memberi dampak baik bagi setiap individu karena memberi dorongan untuk aktif dan bersemangat saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang juga meneliti variabel penelitian ini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ulya dan Siregar (2022), menyatakan bahwa “sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dan sistem informasi akuntansi berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN”. Penelitian yang dilakukan oleh Julianto (2022) menyimpulkan bahwa “sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai”. Penelitian yang dilakukan oleh Tetuko (2019) menyimpulkan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN”.

Berdasarkan fenomena di Kantor Bupati Samosir ditemukan kinerja ASN belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai ASN bagian keuangan Kantor Bupati Samosir.

Tabel 1.1
Absensi Aparatur Sipil Negara Bidang Keuangan kantor Bupati Samosir
Tahun 2021/2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
1	Juni	45	25	6	7	3	16
2	Juli	45	26	4	5	1	10
3	Agustus	45	24	4	7	2	13
4	September	45	25	6	5	3	14
5	Oktober	45	24	5	8	3	16
6	November	45	26	7	6	2	15
7	Desember	45	26	5	13	4	22
8	Januari	45	24	9	12	6	27
9	Februari	45	22	6	8	1	15
10	Maret	45	26	5	8	4	17
11	April	45	24	6	7	3	16
12	Mei	45	22	3	9	5	17

Sumber: Kantor Bupati Samosir 2021/2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai ASN yang absensi atau kehadirannya belum optimal. Bulan Desember 2021 terdapat 13 orang pegawai yang izin tidak masuk kantor dan pada bulan Januari 2022 sebanyak 6 orang tidak masuk kantor dengan tanpa keterangan. “Salah satu indikator dari penilaian kinerja ialah kehadiran/presensi yang terpenuhi selama 5 hari kerja” (Robbins, 2016). Hal ini menunjukkan terdapat permasalahan mengenai kehadiran ASN yang belum optimal sesuai dengan kewajiban-kewajibannya. Peraturan Badan Kepegawaian Negara atau PerBKN Nomor 6 Tahun 2022 pasal 4 huruf (F) PP 94/2021 mengenai Disiplin Kerja ASN, dijelaskan kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, artinya adalah kewajiban melaksanakan tugas

sesuai dengan ketentuan sistem kerja yang dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi dan waktu bekerja. ASN yang melanggar peraturan disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin merupakan hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum karena melanggar peraturan Disiplin PNS. Hukuman disiplin karena tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati jam kerja dikategorikan berdasarkan beberapa tingkat yaitu :

1. Hukuman Disiplin Ringan, dengan ketentuan:
 - a. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 3 hari kerja dalam satu tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
 - b. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 4 sampai 6 hari kerja dalam 1 tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; dan
 - c. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 7 sampai 10 hari kerja dalam 1 tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis;
2. Hukuman Disiplin Sedang, dengan ketentuan:
 - a. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 sampai 13 hari kerja selama 1 tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan;

- b. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 14 sampai 16 hari kerja selama 1 tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 9 bulan;
 - c. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 17 sampai 20 hari kerja selama 1 tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 12 bulan; dan
3. Hukuman Disiplin Berat, dengan ketentuan:
- a. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 sampai 24 hari kerja selama 1 tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan;
 - b. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 25 sampai 27 hari kerja selama 1 tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan;
 - c. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 28 hari kerja atau lebih dalam 1 tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; dan
 - d. ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian hormat tidak atas permintaan sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang sudah peneliti jelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, ”**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Samosir**”.

1.2 Rumusan Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir diketahui masih terdapat absensi atau kehadirannya belum optimal. Desember 2021 terdapat 13 orang pegawai yang izin tidak masuk kantor dan pada bulan Januari 2022 sebanyak 6 orang tidak masuk kantor dengan tanpa keterangan. “Salah satu indikator dari penilaian kinerja ialah kehadiran/ presensi yang terpenuhi selama 5 hari kerja” (Robbins, 2016). Hal ini menunjukkan terdapat permasalahan mengenai kehadiran ASN yang belum optimal sesuai dengan kewajiban-kewajibannya

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir?
2. Apakah sistem pengendalian intern pemerintahan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir?

4. Apakah sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian intern pemerintahan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. **Secara Praktis**, dengan diketahui pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN diharapkan mampu menambah wawasan pengetahuan serta sebagai evaluasi bagi Kantor Bupati Samosir dalam melakukan penilaian kinerja ASN guna terciptanya kinerja pegawai yang optimal serta evaluasi

terhadap sistem pengendalian internal pemerintahan guna kesuksesan tujuan organisasi.

2. **Secara Teoritis**, dengan diketahui pengaruh pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN diharapkan memberikan tambahan wawasan, pengetahuan dan referensi.
3. **Secara Kebijakan**, dengan diketahui pengaruh pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN diharapkan dapat menambah pengetahuan, literasi, referensi serta menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan dapat dijadikan bahan kajian sebagai sumber informasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

a. Pengertian Kinerja ASN

Menurut Sitinjak (2020) “Kinerja ASN adalah kemampuan 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. Dengan demikian, kinerja ASN bisa memberikan kontribusi terhadap organisasi. Agar seseorang 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”.

“Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil seseorang keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dia bekerja. Sehubungan dengan pemenuhan tugas tersebut pasti memiliki standar hasil kerja, tujuan atau sasaran maupun kriteria yang sudah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil dari keseluruhan tersebut dan kinerja yang dihasilkan pastinya sesuai wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai” (Fatimah, 2021).

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang atau kelompok yang ada dalam sebuah organisasi berdasarkan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan dalam hal mencapai tujuan yang diinginkan organisasi”. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ASN merupakan kualitas hasil kerja seseorang dalam memenuhi tanggungjawab saat menjalankan pekerjaannya. Kinerja ASN yang efektif dan baik dapat meningkatkan tercapainya tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Sitinjak (2020) “banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Di antaranya adalah:

1. Faktor internal meliputi:
 - a. Kemampuan intelektual
 - b. Disiplin kerja
 - c. Tingkat kepuasan kerja
 - d. Motivasi pegawai
2. Faktor eksternal meliputi:
 - a. Gaya kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Kompensasi
 - d. Sistem manajemen organisasi”.

c. Tujuan Penilaian Kinerja ASN

Menurut Fatimah (2021:6) “tujuan dilakukannya penilaian kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* atau umpan balik kepada ASN dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi. Ada empat kategori tujuan dilakukannya penilaian kinerja yaitu:

1. Evaluasi ini dilakukan sebagai perbandingan antar ASN. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seorang saja tanpa adanya pembandingan. Biasanya organisasi akan melakukan penilaian bersama-sama dalam satu organisasi. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu pegawai ASN dengan pegawai lain.
2. Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian kinerja ASN dilakukan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.
3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah organisasi. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah organisasi dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh organisasi.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh organisasi”.

Menurut Huseno (2016:89) “tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada ASN dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap ASN seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, Pendidikan dan Latihan”.

d. Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Robbins (2016) menjelaskan “indikator dalam mengukur kinerja ASN secara individu bisa dinilai dari:

1. Kualitas kerja

Kualitas pekerjaan diukur dari persepsi karyawan atas kualitas pekerjaan yang diperoleh serta kesempurnaan tugas atas keterampilan juga kemampuan pekerja.

2. Kuantitas

Kuantitas menyatakan jumlah yang dihasilkan sebagai jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas selesai pada awal waktu yang ditentukan, dipandang dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (pekerjaan, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja per unit penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat pegawai yang akan dapat menangani tugas-tugas mereka nanti. Kewajiban untuk bekerja ini adalah tingkat dimana pegawai berkomitmen untuk bekerja dengan instansi serta tanggung jawab pegawai ke kantor.

6. Kehadiran (Absensi)

Kehadiran atau absensi merupakan pengambilan data untuk mengetahui siapa saja yang hadir atau siapa saja yang mengisi daftar kehadiran dalam suatu acara.

7. Penyelesaian Tugas (Kreatif dan Produktif)

Tingkat dimana pegawai dalam menyelesaikan tugas mampu berpikir kreatif dan produktif.

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Informasi akuntansi merupakan bagian yang terpenting dari seluruh informasi yang diperlukan dalam suatu organisasi. Informasi akuntansi yang tepat, akurat dan cepat menjadikan instansi pemerintah tersebut sehat dan berkembang pesat. Oleh sebab itu sistem informasi menjadi suatu masalah penting bagi setiap instansi.

Menurut Susanto (2013) “sistem informasi akuntansi adalah kumpulan (integrasi) sistem atau komponen baik fisik maupun non fisik yang terhubung dan bekerja sama saling setuju untuk mengolah data transaksi yang terkait dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan”. “Sistem Informasi Akuntansi

adalah kumpulan komponen yang membantu mengelola serta menyajikan semua fungsi organisasi yang terkait dengan keuangan untuk membuat keputusan” (Ningsih & Natalia, 2020).

Menurut Ranatarisza & Noor (2013) “sistem informasi akuntansi adalah pengorganisasian formulir atau dokumen, catatan akuntansi dan laporan dari masing-masing bagian yang di atur sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang diperlukan organisasi”. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem-sistem informasi yang menghasilkan informasi atau laporan keuangan yang digunakan pihak-pihak yang berkepentingan mengenai kegiatan ekonomi dan kondisi organisasi.

b. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Marina *et al.* (2017) “tujuan pokok dilakukannya sistem informasi akuntansi adalah terbentuknya sistem pengendalian intern yang terpimpin menjadi suatu budaya yang sehat. Tujuan sistem informasi akuntansi berikutnya adalah untuk:

1. Mengumpulkan serta menyimpan data mengenai aktivitas kegiatan keuangan organisasi.
2. Mengoperasikan data menjadi informasi yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan organisasi.
3. Melaksanakan pengendalian kepada semua aspek organisasi”.

Mulyadi (2016:19) mengungkapkan disusunnya sistem informasi akuntansi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan organisasi agar aktivitas kerja berjalan dengan lancar.
2. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penyajian, maupun struktur informasinya.
3. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (*reliability*) informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan organisasi.
4. Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi. Berdasarkan tujuan sistem informasi akuntansi yang telah dikemukakan diatas, ditarik kesimpulan bahwa tujuan sistem informasi akuntansi ialah menyediakan informasi bagi organisasi sehingga dapat memperbaiki sistem yang sudah ada sesuai dengan sistem pengendalian intern yang baik.

Menurut Zamzami *et al.* (2021) “tujuan sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut :

1. Untuk membantu pekerjaan sehari-hari
2. Membantu atau mendukung pengambilan keputusan
3. Untuk melengkapi kewajiban yang berkaitan dengan pertanggungjawaban
4. Untuk mengurangi keraguan”.

c. **Indikator Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Heidmann (2018) terdapat beberapa indikator dalam mengukur kualitas sistem informasi akuntansi yaitu :

a. Keandalan (*Reliability*)

Sistem informasi yang berkualitas adalah sistem informasi yang dapat diandalkan. Jika sistem tersebut dapat diandalkan maka sistem informasi tersebut layak digunakan. Keandalan sistem informasi dalam konteks ini adalah ketahanan sistem informasi dari kerusakan dan kesalahan.

b. Integrasi (*Integration*)

Merupakan tingkat dimana sistem menyediakan kombinasi informasi dari berbagai sumber guna mendukung keputusan organisasi.

c. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Merupakan kemampuan sistem dalam menyesuaikan dinamisasi atau adaptasi dan perubahan proses bisnis organisasi.

d. Waktu respon (*Response time*)

Waktu respon sistem mengasumsikan respon sistem yang cepat atau tepat waktu terhadap permintaan akan informasi.

2.1.3 **Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan**

a. **Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan**

Menurut Mulyadi (2016:129) “Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan pemerintahan.

Definisi sistem pengendalian internal tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai, dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. Dengan demikian, pengertian pengendalian internal tersebut di atas berlaku baik dalam organisasi yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan, maupun dengan komputer”.

“Sistem pengendalian intern pemerintahan merupakan proses pencapaian tujuan tertentu dengan melakukan sejumlah aktivitas yang saling terkait dan saling mempengaruhi. Sistem pengendalian internal bukan hanya organisasi terstruktur dengan kebijakan, pedoman, formulir, dan personel yang berkualitas, tetapi serangkaian aktivitas yang dapat memberikan jaminan dari penipuan dan aktivitas jahat lainnya” (Marina *et al.*, 2017).

Sistem pengendalian intern pemerintahan menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 adalah 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 yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sistem pengendalian intern pemerintahan merupakan rancangan yang dilakukan oleh petinggi organisasi yang berperan penting dalam pengawasan tindakan pihak-pihak dalam organisasi seperti melindungi aset serta ketaatan terhadap perundang-undangan guna berjalannya organisasi yang teratur dan mencapai tujuan bersama.

b. Tujuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan

Menurut Mulyadi (2016:129) “sistem pengendalian internal pemerintahan meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan dalam organisasi.

Tujuan sistem pengendalian internal menurut definisi tersebut adalah:

1. Melindungi asset organisasi
2. Mengecek ketelitian dan keandalan informasi akuntansi
3. Mendorong efisiensi
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan organisasi”.

Menurut Sudarmanto dan Utami (2021) “tujuan utama sistem pengendalian internal pemerintah adalah supaya organisasi dapat mencapai tujuannya melalui cara memperoleh peluang dan keuntungan, serta mencegah risiko kerugian, termasuk pencegahan kecurangan oleh pegawai seperti penipuan administrasi atau penipuan keuangan. Sedangkan tujuan lainnya dari sistem pengendalian internal pemerintahan yaitu:

1. Memperoleh data seperti laporan keuangan yang dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan
2. Memastikan bahwa semua aktivitas organisasi mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku
3. Meningkatkan efisiensi serta mencegah terjadinya pemborosan pengelolaan sumber daya organisasi

4. Memastikan seluruh anggota organisasi mengerti dan mematuhi kebijakan yang sudah dibuat
5. Melindungi aset organisasi
6. Memastikan keamanan operasional organisasi”.

c. Indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan

Menurut Zamzami *et al.* (2021) “ Sistem Pengendalian internal Pemerintahan 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 ini berupa kegiatan, kebijakan, prosedur, dan praktik yang menjamin tercapainya tujuan kelembagaan. Aktivitas ini memungkinkan penerapan berbagai tindakan yang diperlukan untuk mengelola risiko yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.
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.

2.1.4 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

“Motivasi adalah dorongan terhadap berbagai proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Item yang termasuk motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, memelihara, menunjukkan intentitas, bersifat terus menerus dan terdapat tujuan” (Wibowo, 2014).

Menurut (Duha, 2020) “motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu atau benda yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lain yang menarik, mempengaruhi, atau menantang pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi muncul karena disebabkan oleh sesuatu. Motivasi biasanya memiliki tujuan yang positif dan tujuan yang berbeda untuk dicapai”.

“Motivasi adalah kekuatan pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi yang tepat, karyawan didorong untuk melakukan yang terbaik untuk memenuhi tugasnya dan percaya bahwa ketika organisasi berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan pribadinya akan terpelihara pula” (Busro, 2018)

“Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan hubungan yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, keinginan untuk bertindak dan

pengambilan keputusan. Motivasi kerja sangat penting kaitannya dengan tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi. Jika ASN tidak termotivasi untuk bekerja sama demi kebaikan organisasi, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Tingkat motivasi ASN yang tinggi merupakan jaminan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya” (Dirhamsyah, 2021). Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memberi dorongan atau membangkitkan semangat seseorang dalam bertindak melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Sunyoto (2015) mengungkapkan “tujuan motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai
2. Peningkatan moral karyawan dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja pegawai
4. Menumbuhkan loyalitas dan kestabilan pegawai
5. Meningkatkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran pegawai
6. Memaksimalkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan hubungan serta suasana kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan peran serta pegawai
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
10. Meningkatkan tanggung jawab pegawai untuk tugas- tugas mereka”.

c. Indikator Motivasi Kerja

Afandi (2018:29) menyebutkan “beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

a. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya.

b. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat kerja dari pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.

c. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai.

d. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

e. Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan yang diberikan atasan apakah pegawainya sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan Itu Sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya”.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya untuk mencari perbandingan antar variabel penelitian berdasarkan pendapat dan hasil sebelumnya dan akan dijadikan sebagai pedoman untuk melihat hubungan variabel dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Wahyu Tetuko (2019)	Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus pada Lingkungan Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung).	Teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).
2	Rahmatul Ulya dan Wardah Muharriyanti Siregar (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya	Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Setda Kab Aceh Barat Daya.
3	Atikah Dwi Fadhillah (2022)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh).	Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Fatrina R. Mooduto, Hartati Tuli dan Siti Pratiwi Husain (2022).	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo.	Sistem Pengendalian intern dan tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Prov Gorontalo.

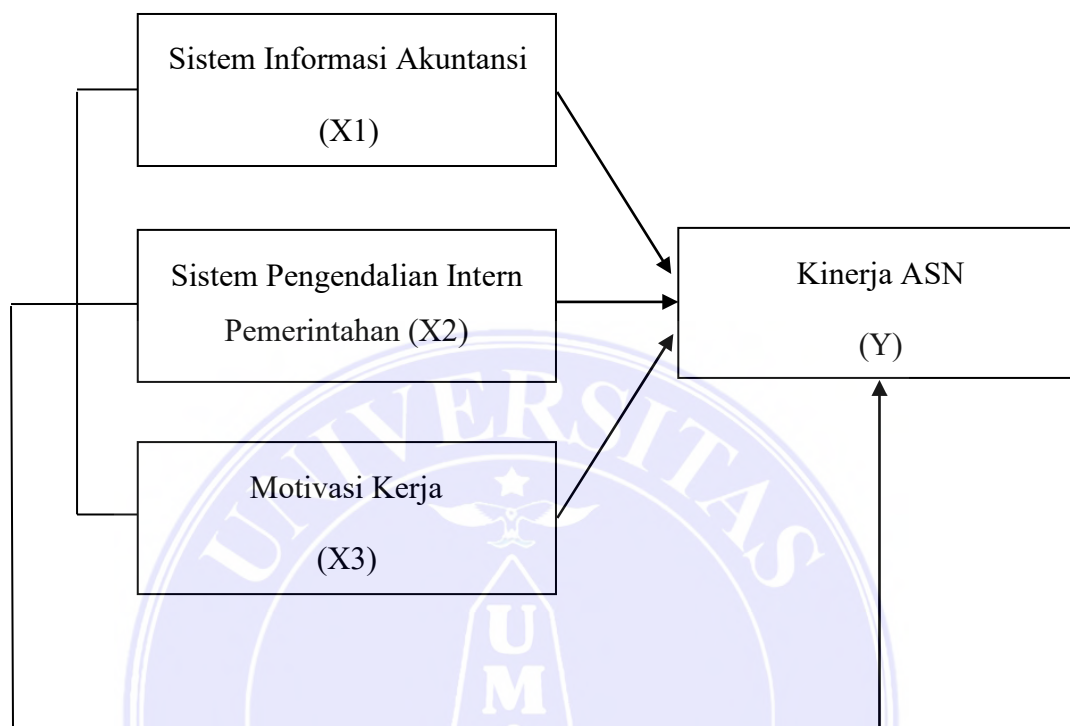
5	Fani Julianto (2022)	Pengaruh Pengendalian Internal, <i>Good Governance</i> , dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar.	Pengendalian internal, <i>good governance</i> , dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah Kabupaten Kampar
6	Sulvariany T, Wa Ode Aswati, Husin & Indah D.P (2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Pengelola Keuangan Unit Pelaksanaan Teknis Masyarakat Kementrian Hukum & HAM Kota Kediri).	Komitmen organisasi dan Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan unit pelaksanaan teknis masyarakat kementrian Hukum dan HAM kota Kediri.

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

2.3 Kerangka Konseptual

Rohmad dan Supriyanto (2015) mengatakan bahwa “kerangka konseptual adalah deskripsi dan arahan untuk membuat asumsi tentang variabel-variabel yang akan dipelajari, atau berarti hasil sintesis proses berpikir deduktif dan induktif, yang kemudian berakhir dengan kemampuan kreatif dan inovatif dalam konsep atau ide baru”. Berdasarkan tinjauan Pustaka dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, ditentukan bahwa dalam penelitian ini terdapat 4 variabel diantaranya sistem informasi akuntansi (X1), sistem pengendalian intern pemerintahan (X2), motivasi kerja (X3) sebagai variabel independen dan kinerja ASN (Y) sebagai variabel dependen.

Pada gambar 2.2 disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 2.2 diatas, secara parsial sistem informasi akuntansi (X1), sistem pengendalian intern pemerintahan (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja ASN (Y) dan secara simultan sistem informasi akuntansi (X1), sistem pengendalian intern pemerintahan (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja ASN (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

“Hipotesis adalah jawaban sementara atau awal untuk suatu masalah penelitian yang menetapkan rumusan masalah penelitian telah dijelaskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dinyatakan sementara karena jawabannya adalah fakta baru didasarkan pada teori yang relevan, belum ditetapkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian hipotesis dapat juga disajikan sebagai tanggapan teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum sebagai tanggapan empiris” (Sugiyono, 2015).

2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Samosir

Instansi pemerintah dalam kelancaran penyusunan laporan keuangan, memerlukan sistem informasi yang andal, tepat serta akurat. Sarana meningkatkan kinerja organisasi atau kinerja ASN harus mempunyai sistem teknologi informasi yang baik. Sistem informasi akuntansi memegang peranan 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.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ulya dan Muharriyanti (2022) mendukung hal tersebut yang memperoleh hasil bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Hasil penelitian yang dilakukan Fadhillah (2022) juga mendukung hal

tersebut yang menemukan bukti bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.

H₁ :Sistem informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir.

2.4.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Mulyadi (2016) mengatakan “Sistem pengendalian intern pemerintahan meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan pemerintahan”. Mooduto *et al.* (2022) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji tersebut, dikatakan bahwa untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi atau organisasi, semua pihak termasuk pegawai haruslah memiliki kesadaran akan sistem pengendalian internal dalam instansi tersebut sehingga jika sistem pengendalian internal pemerintah baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Tamburaka *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ :Sistem pengendalian intern pemerintahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir.

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

“Motivasi merupakan kekuatan pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan motivasi yang tepat, karyawan didorong untuk melakukan yang terbaik memenuhi tugasnya dan percaya ketika organisasi berhasil mencapai tujuannya” (Busro, 2018). “Motivasi kerja sangat penting kaitannya dengan tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi. Jika ASN tidak termotivasi untuk bekerja sama demi kebaikan organisasi, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Tingkat motivasi ASN yang tinggi merupakan jaminan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya” (Dirhamsyah, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhillah (2022) mendukung hal ini yang memperoleh bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi ASN maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Tetuko (2019) yang menemukan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir.

2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN

Secara umum sistem informasi merupakan sebuah sistem yang terdiri atas beragam formular, catatan, serta laporan yang disusun dalam menghasilkan suatu informasi keuangan yang diperlukan instansi atau organisasi. Berdasarkan penelitian Fadhillah (2022) diperoleh hasil bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN sehingga disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN dan disimpulkan juga bahwa semakin tinggi tingkat motivasi ASN maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan . Berdasarkan hasil penelitian Mooduto *et al.*, (2022) menemukan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga dikatakan untuk mencapai tujuan organisasi, semua pihak termasuk pegawai harus memiliki kesadaran akan sistem pengendalian internal pemerintahan dalam instansi tempat bekerja.

Bertolak pada hasil penelitian terdahulu maka peneliti membuat hipotesis bahwa sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Samosir.

H4 : Sistem Informasi Akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2015) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang sifatnya menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal yang merupakan hubungan yang memiliki sifat sebab akibat. Dengan demikian terdapat variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi)”. Variabel independent dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

3.2 Objek dan Waktu Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja ASN pada Kantor Bupati Samsir yang berlokasi di Jl. Simbolon Purba No.Km. 5,5, Rianiate, Kec. Pangururan, Kabupaten Samsir, Sumatera Utara 22392, Telp. (0626) 20911, Email. diskominfo@samosirkab.go.id.

3.2.2 Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) “durasi penelitian tergantung pada ketersediaan sumber data, minat dan tujuan penelitian. Selain itu, juga tergantung pada ruang lingkup penelitian serta bagaimana peneliti mengatur waktu yang digunakan dalam harian atau mingguan”. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2022 dengan rincian waktu penelitian yang dijelaskan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2022			2023							
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb-Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	
1	Pengajuan judul	■										
2	Penyusunan proposal		■	■								
3	Revisi			■	■							
4	Seminar proposal				■							
5	Pengumpulan data					■	■					
6	Analisis data						■	■				
7	Penyusunan dan Bimbingan Skripsi							■	■			
8	Seminar hasil									■	■	
9	Pengajuan sidang meja hijau										■	■
10	Sidang meja hijau											■

3.3 Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) “variabel penelitian menurut adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem informasi akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang diatur sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang diperlukan guna mempermudah dalam pengelolaan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keandalan (<i>Reliability</i>) 2. Integrasi (<i>Integration</i>) 3. Fleksibilitas (<i>Flexibility</i>) 4. Waktu respon (<i>Response time</i>) <p>Sumber : Mulyadi 2016</p>	Interval
Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan (X2)	Sistem pengendalian intern pemerintahan adalah 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 yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian risiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Kegiatan pemantau (<i>Monitoring Activies</i>) <p>Sumber: PP No 60 tahun 2008</p>	Interval
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi adalah kekuatan pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi yang tepat, pegawai ASN didorong untuk melakukan yang terbaik untuk memenuhi tugasnya dan percaya bahwa ketika organisasi berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri <p>Sumber: Busro, 2018</p>	Interval

Kinerja ASN (Y)	Kinerja ASN adalah kemampuan 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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Kehadiran (Absensi) 7. Penyelesaian tugas (Kreatif & Produktif) <p>Sumber: Sitinjak, 2020</p>	Interval
-----------------	---	--	----------

3.3.2 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) “instrumen penelitian adalah alat yang dipakai dalam mengukur fenomena alam ataupun fenomena sosial yang diamati”.

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 8) “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. “Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti” (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini data primer diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden terkait pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal pemerintahan dan

motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Bupati Samosir. Data primer diperoleh dari pengisian kuisioner oleh responden.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) “populasi adalah kawasan generalisasi yang terdiri dari : objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk memeriksanya dan kemudian menarik kesimpulan. Dengan demikian populasi bukan hanya jumlah yang ada pada objek atau subjek yang diteliti, melainkan seluruh sifat atau karakteristik yang dimiliki subjek atau objek tersebut”. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh ASN yang terlibat dengan pengelolaan keuangan yang berjumlah 30 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Ketika populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari segala sesuatu tentang populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, dengan demikian peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang ditinjau dari sampel dari populasi tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili)”.

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 responden.

Berikut pembagian jabatan ASN yang terlibat dengan pengelolaan keuangan:

Tabel 3.3
Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Sub bagian keuangan	6
2	Bidang anggaran	5
3	Bidang akuntansi	5
4	Bidang pembendaharaan	4
5	Bagian pengelolaan aset	5
6	Sub bidang pengendalian akuntansi	5
Total		30

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan media kuisisioner (angket). “Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2015)” . Kuisisioner akan disebarakan kepada 30 responden yakni seluruh ASN yang terlibat dengan pengelolaan keuangan pada Kantor Bupati Samosir.

Dalam penelitian ini, yang menjadi skala pengukuran adalah skala Interval.

Tabel 3.4
Instrumen Skala Interval

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015:93)

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

“Uji Validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan yang dipakai mampu menyatakan sesuatu yang diukur berkualitas (Valid). Uji Validitas dalam penelitian ini memakai *correlated product moment*. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan menghasilkan nilai positif maka pertanyaan atau indikator yang disajikan dinyatakan valid” (Paylosa, 2014).

Ghozali (2018) mengatakan bahwa “validitas dapat diukur dengan cara melakukan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dasar untuk pengambilan keputusan untuk menguji validitas item kuesioner menggunakan :

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut dikatakan valid
- b) Jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut dikatakan tidak valid.

Jika hasilnya menunjukkan nilai yang signifikan, maka setiap indikator pertanyaan dinyatakan valid”.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) mengatakan “uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka suatu angket atau kuesioner dikatakan handal atau reliabel. Dalam

penelitian ini, peneliti mengukur reliabilitas variabel dengan mengamati *Cronbach Alpha* signifikansi lebih besar dari 0,70 maka suatu variabel dapat dikatakan reliabel”.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Ghozali (2018) mengatakan “uji normalitas bertujuan mengetahui apakah setiap variabel berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji *statistic Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal apabila memiliki signifikansi $> 0,05$. Dapat dideteksi juga dengan mengamati sebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- a) Ketika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya memperlihatkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Ketika data tersebar jauh dari luar regional dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak memperlihatkan pola distribusi normal, dengan demikian modal regresi tidak valid atau tidak memenuhi asumsi normalitas”.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) mengatakan “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel independen. Cara mendeteksi keberadaan multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman untuk model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b. Besarnya *Tolerance* pedoman model regresi bebas multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \geq 0,1$ ”.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengatakan “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat dalam model regresi terjadi perbedaan (*variance*) dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar analisis: apabila suatu pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit), Jadi identifikasi telah terjadi heteroskedastisitas”.

3.8 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2018) mengatakan bahwa “analisis regresi digunakan mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih, juga memastikan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X) dan dependen (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antar variabel bebas independen dan variabel terikat

dependen, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Dalam penelitian ini, bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e,$$

dimana:

Y = Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

a = Konstanta

X₁ = Sistem Informasi Akuntansi

X₂ = Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan

X₃ = Motivasi Kerja

b₁, b₂, b₃ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Residual / *error*".

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2018) mengatakan “pada dasarnya uji statistik t membuktikan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X) secara individual ketika menjelaskan variabel dependen (Y). Tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n-K-1$ diperoleh nilai t_{tabel} , lalu nilai t_{tabel} dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang didapatkan. Maka setelah kedua nilai t dibandingkan, akan ditemukan pengaruhnya, yaitu hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Kriteria pengujian uji t yaitu:

- a) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan”.

3.9.2 Pengujian Secara Simultan (Uji f)

Ghozali (2018) mengatakan “uji f digunakan untuk membuktikan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) yaitu (5%), distribusi f dengan derajat kebebasan ($\alpha; K-1, n-K-1$).

Kriteria pengujian yaitu :

- a) $F_{hitung} < f_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya variabel independen serentak atau secara bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b) $F_{hitung} > f_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel independent serentak atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan”.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) mengatakan “Koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 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 diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai R^2 dapat dilihat pada tabel model summary. Nilai koefisien determinasi berkisar $0 \leq R^2 \leq 1$ dimana:

- a. Jika $R^2 = 0$, artinya model regresi yang terbentuk tidak tepat dalam meramalkan variabel Y
- b. Jika $R^2 = 1$, artinya model regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel Y dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan data yang diperoleh dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Bupati Samosir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik nilai sistem informasi akuntansi, maka akan semakin baik kinerja ASN.
2. Sistem pengendalian intern pemerintahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengendalian intern instansi atau organisasi, maka semakin baik dan meningkat pula kinerja ASN.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Bupati Samosir. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja ASN, maka semakin meningkat juga kinerjanya.
4. Sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Bupati Samosir.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dipaparkan diatas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Bupati Samosir diharapkan dapat meningkatkan lagi sistem informasi akuntansi karena semakin baik sistem informasi akuntansi, pengendalian intern dan tingkat motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja ASN dan tercapailah tujuan yang diinginkan.
2. Bagi Peneliti, harapannya semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang dihubungkan dengan pengetahuan teoritis.
3. Bagi ASN Pengelola Keuangan, dengan diketahuinya penelitian ini diharapkan semua ASN yang terlibat dengan pengelolaan keuangan menambah motivasi kerja untuk mematuhi sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan lebih baik lagi sehingga menghasilkan kinerja ASN yang sesuai dengan Undang-Undang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chair, M. U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand, Volume 2 No. 1*.
- Dirhamsyah. (2021). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fadhillah, A. D. (2022). Pengaruh Penerapan Sitem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh). *Skripsi Universitas Jambi*.
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haryanti, A. (2019). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Diklat BKN.
- Heidmann, M. (2018). *The Role of Manajement Accounting System in Strategic Sensemaking*. Germany: Deutscher Universitats-Verlag Wiesbaden.
- Hery. (2014). *Akuntansi Dasar 1 & 2*. Jakarta: Cetakan Pertama. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hidayat, A. A. (2015). *Metode Penelitian Paradigma Kuantitatif*. Surabaya: Health Books.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative.
- Ismail, F. F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Beton Elemen

- Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit, dan Sistem Informasi Akuntansi Vol.3 No. 1*.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: UMSUPress.
- Julianto, F. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar. *Skripsi Universitas Islam Riau*.
- Lubis, E. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Daerah (PD) Perusahaan Daerah Kota Medan*. Medan: Skripsi Universitas Medan Area.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal AGORA Vol. 5, No. 1*.
- Maharani, P. P., & Damayanthi, I. G. (2020). The Effect of Accounting Information Systems and Internal Control of Employee Performance with Organizational Culture as A Mediation Variable. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*.
- Marina, A., Wahjono, S. I., Syaban, M., & Suarni, A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi Teori dan Praktikal*. Surabaya: UMSurabaya.
- Melasari, R. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Mooduto, F. R., Tuti, H., & Husain, S. P. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Mubarak, Z. (2020). *Penelitian Kuantitatif dan Statistik Pendidikan*. Tasikmalaya: Cv. Pustaka Turats Press (Anggota IKAPI).
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsih, Y., & Natalia, E. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology. *Jurnal EMBA Vol.8 No.1*.
- Nurchayyo, B., & Riskayanto. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image dan Aktivitas Word Of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusamba Vol. 3 No. 1*.

- Paylosa, F. (2014). Pengaruh Strategi Bisnis dan Desentralisasi Terhadap Hubungan Antara Pemanfaatan Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Vol. 2, No. 2*.
- Ranatarisza, M. M., & Noor, M. A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi Pada Aplikasi Administrasi Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rudito, B., Ghazali, A., Febriansyah, H., Pritasari, A., Pringgabayu, D., & Ramdlany, D. M. (2016). *Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: KENCANA.
- Rohmad, H., & Supriyanto. (2015). *Pengantar Statistika*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Makmur Tanjung Lestari.
- Sitinjak, W. (2020). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Sudarmanto, E., & Utami, C. K. (2021). Pencegahan Fraud Dengan Pengendalian Internal dalam Perspektif Alquran. *Jurnal ilmiah ekonomi Islam*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Suprihatin, N. S. (2022). *Sistem Informasi Akuntansi 2*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Susanto, A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Tamburaka, S., Aswati, W. O., Husin, & Permata, I. D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Pengelola Keuangan Unit Pelaksanaan Teknis Pemasarakatan Kementerian Hukum & HAM Kota Kediri). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Tetuko, O. W. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Lingkungan Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung). *Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.

- Ulya, R., & Muharriyanti, W. S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Cetakan keempat*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDOPERSADA.
- Zamzami, F., Nusa, N. D., & Arifin, I. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi*. Gadjah Mada University Press.





LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

PENGANTAR KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/ Ibu/Saudara

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi pada program sarjana Universitas Medan Area, peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Samosir**. Dengan ini, memohon ketersediaan bapak/ibu/saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini, dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban-jawaban pada kolom yang telah disediakan. Untuk itu, saya berharap para responden memberikan jawaban yang sebenar-benarnya. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Peneliti

Sonya Sitanggang
NPM: 198330047

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Samosir

Dengan Hormat,

Dimohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara bersedia mengisi kuisisioner ini

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

(Berikan tanda *check-list* (√) pada kotak yang tersedia)

Pendidikan : SMA Diploma

Sarjana Pasca Sarjana

(Ket: coret yang tidak perlu)

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar sebelum menjawab setiap pertanyaan
2. Beri tanda *check-list* (√) pada salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai.

Keterangan:

- | | | |
|--------|-----------------------|----------|
| 1. SS | = Sangat Setuju | : Skor 5 |
| 2. S | = Setuju | : Skor 4 |
| 3. N | = Netral | : Skor 3 |
| 4. TS | = Tidak Setuju | : Skor 2 |
| 5. STS | = Sangat Tidak Setuju | : Skor 1 |

A. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X1)

No	Pertanyaan	Ops				
		STS	TS	N	S	SS
1	Sistem informasi (aplikasi akuntansi) yang digunakan berkualitas dan dapat diandalkan (terbukti membantu penyelesaian kerja).					
2	Semua komponen / Subsistem saling berhubungan atau terintegrasi dengan baik.					
3	Aplikasi akuntansi yang digunakan mudah disesuaikan terhadap perubahan lingkungan seperti perubahan peraturan pemerintah, prosedur dan lain-lain.					
4	Waktu respon sistem cepat dan tepat waktu.					

B. SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAHAN (X2)

No	Pertanyaan	Ops				
		STS	TS	N	S	SS
1	Organisasi memiliki sistem pengendalian internal yang baik guna membangun disiplin dan struktur yang bersifat mendasar.					
2	Organisasi mampu menganalisis risiko sebagai dasar menentukan bagaimana risiko harus dikelola.					
3	Aktivitas sistem pengendalian berupa kegiatan, kebijakan, prosedur dan praktik yang menjamin tercapainya tujuan kelembagaan sudah berjalan baik dan maksimal.					
4	Organisasi mampu mengidentifikasi dan menyediakan informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan ASN melaksanakan tanggung jawab mereka.					
5	Organisasi mampu memantau dan mengukur kualitas kinerja sistem pengendalian intern pemerintahan dari waktu ke waktu.					

C. MOTIVASI KERJA (X3)

No	Pertanyaan	Ops				
		STS	TS	N	S	SS
1	Menerima balas jasa yang dapat berupa barang, jasa dan uang sebagai kompensasi dari kantor tempat bekerja karena telah bekerja dengan baik.					
2	Memiliki keadaan lingkungan kerja yang nyaman yang mendukung pekerja untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.					
3	Memiliki fasilitas kerja yang baik dan mendukung kelancaran dalam beraktivitas.					
4	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja akan meningkatkan motivasi kerja.					
5	Mendapat pengakuan dari atasan karena ASN sudah menerapkan motivasi kerja yang diberikan.					
6	Pegawai ASN yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri dapat menjadi motivasi buat pegawai lain.					

D. KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Y)

No	Pertanyaan	Ops				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu dan terampil dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan					
2	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan jam kerja.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan pada awal waktu yang ditentukan atau selalu tepat waktu.					
4	Saya mampu memanfaatkan sumber daya organisasi (pekerjaan, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan kemampuan kinerja.					
5	Saya mampu berkomitmen dan bertanggung jawab dengan instansi dalam menjalankan pekerjaan.					
6	Saya mampu untuk selalu hadir di kantor dan optimal saat bekerja.					
7	Saya mampu berpikir kreatif dan produktif dalam menyelesaikan tugas.					

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA PENELITIAN**JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X1**

No	Sistem Informasi Akuntansi (X1)				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	4	5	5	5	19
2	4	5	5	5	19
3	4	5	5	5	19
4	4	5	5	5	19
5	5	4	5	5	19
6	5	4	5	5	19
7	4	4	5	5	18
8	4	5	5	5	19
9	4	5	5	5	19
10	4	5	5	5	19
11	4	5	5	5	19
12	4	5	5	5	19
13	4	5	5	5	19
14	5	4	5	5	19
15	5	4	5	5	19
16	4	5	5	5	19
17	4	4	4	5	17
18	4	5	5	5	19
19	4	5	5	5	19
20	3	3	3	4	13
21	4	4	4	4	16
22	4	5	5	5	19
23	4	5	5	5	19
24	4	5	5	5	19
25	4	5	5	5	19
26	4	4	5	5	18
27	4	5	4	5	18
28	4	4	5	5	18
29	3	3	4	4	14
30	5	4	5	5	19

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X2

No	Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	4	5	4	4	22
2	5	4	4	4	4	21
3	5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	5	22
6	5	4	4	4	4	21
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	4	4	4	22
9	5	4	4	4	5	22
10	4	5	5	3	4	21
11	5	4	4	4	4	21
12	4	4	4	3	5	20
13	5	5	4	4	4	22
14	5	5	5	4	3	22
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	5	4	4	21
18	4	5	4	4	5	22
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	4	5	24
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	4	4	5	22
27	5	4	5	4	5	23
28	5	5	5	5	5	25
29	3	3	3	3	2	14
30	5	5	5	5	5	25

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X3

No	Motivasi Kerja (X3)						Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	4	5	5	4	5	5	28
2	4	5	5	5	4	4	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	5	4	4	4	4	25
7	4	5	5	5	4	5	28
8	4	5	5	4	4	4	26
9	4	5	5	5	5	4	28
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	4	4	5	5	4	27
12	4	5	5	5	4	4	27
13	4	5	5	5	5	4	28
14	4	5	5	4	4	4	26
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	4	29
17	3	4	4	4	4	4	23
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	5	5	5	5	4	28
20	4	4	4	4	3	4	23
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	3	28
23	4	5	4	4	5	4	26
24	4	5	5	4	4	4	26
25	5	5	4	5	5	5	29
26	5	5	4	5	4	4	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	5	5	4	4	4	26
29	5	5	5	4	4	4	27
30	4	4	4	5	4	3	24

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL Y

No	Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)							Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	5	5	5	5	4	4	4	32
2	5	5	4	3	4	4	4	29
3	4	5	5	4	4	4	4	30
4	5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	4	4	4	5	5	4	30
6	4	4	4	4	4	4	3	37
7	5	5	4	3	4	4	4	30
8	4	4	4	4	3	3	3	26
9	5	5	5	4	5	5	4	32
10	5	4	4	4	5	5	4	30
11	5	4	4	4	4	4	4	29
12	5	4	4	4	5	5	4	29
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	4	4	3	4	4	4	28
15	5	4	4	4	5	5	4	30
16	5	4	4	4	5	5	4	30
17	4	4	3	3	4	4	4	25
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	5	5	4	4	4	4	4	30
20	3	2	3	3	3	3	3	20
21	5	5	4	4	4	4	4	30
22	5	4	4	4	5	5	4	30
23	5	4	4	4	4	4	4	29
24	4	5	4	4	4	4	3	28
25	5	5	4	4	4	4	4	30
26	4	4	4	3	4	4	4	27
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	5	4	4	4	4	4	30
29	3	3	2	2	3	3	3	19
30	5	4	4	4	4	4	3	28

LAMPIRAN 3. HASIL UJI SPSS

1. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.149	.384*	.541**	.625**
	Sig. (2-tailed)		.432	.036	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.149	1	.543**	.668**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.432		.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.384*	.543**	1	.740**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.036	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.541**	.668**	.740**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	.625**	.787**	.840**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	4

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.474**	.507**	.613**	.499**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.008	.004	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.474**	1	.633**	.613**	.450*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.000	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.507**	.633**	1	.592**	.416*	.786**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.001	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.613**	.613**	.592**	1	.515**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.499**	.450*	.416*	.515**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.005	.013	.022	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.770**	.794**	.786**	.841**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	5

		Correlations						Total_X3
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
X3.1	Pearson Correlation	1	.310	.175	.542**	.518**	.344	.721**
	Sig. (2-tailed)		.095	.354	.002	.003	.063	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.310	1	.707**	.235	.388*	.339	.686**
	Sig. (2-tailed)	.095		.000	.210	.034	.067	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.175	.707**	1	.238	.295	.261	.616**
	Sig. (2-tailed)	.354	.000		.206	.113	.163	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.542**	.235	.238	1	.558**	.199	.684**
	Sig. (2-tailed)	.002	.210	.206		.001	.292	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.518**	.388*	.295	.558**	1	.374*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.003	.034	.113	.001		.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.344	.339	.261	.199	.374*	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.063	.067	.163	.292	.041		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	.721**	.686**	.616**	.684**	.780**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.571**	.551**	.481**	.506**	.649**	.596**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.007	.004	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.571**	1	.661**	.414*	.593**	.273	.424*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.023	.001	.145	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.551**	.661**	1	.738**	.601**	.449*	.427*	.854**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.013	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.481**	.414*	.738**	1	.347	.418*	.239	.712**
	Sig. (2-tailed)	.007	.023	.000		.061	.022	.204	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.506**	.593**	.601**	.347	1	.210	.295	.662**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.061		.266	.114	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.649**	.273	.449*	.418*	.210	1	.564**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.145	.013	.022	.266		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.596**	.424*	.427*	.239	.295	.564**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.001	.019	.019	.204	.114	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.843**	.772**	.854**	.712**	.662**	.687**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

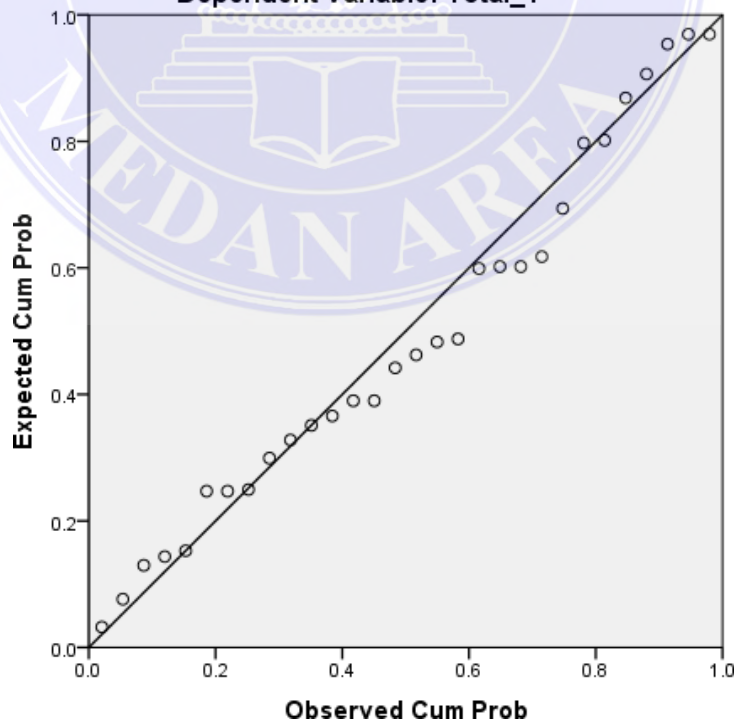
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	7

2 UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Total_Y



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29112742
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.068
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

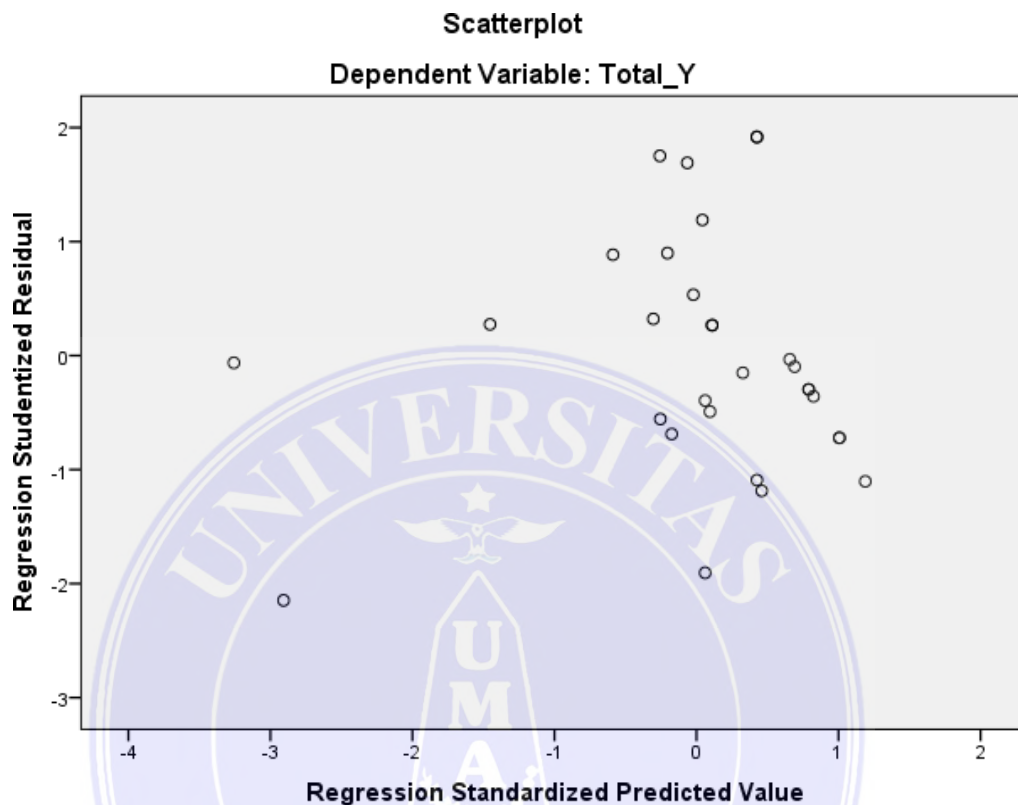
- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

3. UJI MULTIKOLINERITAS**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	.738	1.356
Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan (X2)	.777	1.286
Motivasi Kerja (X3)	.916	1.092

- a. Dependent Variable: Kinerja ASN (Y)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS



5. UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-11,253	4,079
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	1,065	0,197
Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan (X2)	0,339	0,121
Motivasi Kerja (X2)	0,465	0,126

a. Dependent Variable: Kinerja ASN (Y)

6. UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model	t	Sig
1 (Constant)	-2,759	0,010
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	5,395	0,000
Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan (X2)	2,803	0,009
Motivasi Kerja (X3)	3,691	0,001

a. Dependent variable: Kinerja ASN (Y)

7. UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	188.623	3	62.874	33.815	.000 ^b
Residual	48.343	26	1.859		
Total	236.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan , Sistem Informasi Akuntansi

8. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.772	1.364

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan, Sistem Informasi Akuntansi

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS PADA KANTOR BUPATI**TAPANULI UTARA**


Uji validitas telah dilakukan pada Kantor Bupati Tapanuli Utara sebelum melakukan penelitian di Kantor Bupati Samsosir.

Hasil uji validitas pada Kantor Bupati Tapanuli Utara

Uraian	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel X1	X1.1	0,634	0,361	Valid
	X1.2	0,723		Valid
	X1.3	0,773		Valid
	X1.4	0,818		Valid
Variabel X2	X2.1	0,710	0,361	Valid
	X2.2	0,675		Valid
	X2.3	0,627		Valid
	X2.4	0,693		Valid
	X2.5	0,678		Valid
Variabel X3	X3.1	0,642	0,361	Valid
	X3.2	0,642		Valid
	X3.3	0,650		Valid
	X3.4	0,616		Valid
	X3.5	0,631		Valid
	X3.6	0,682		Valid
Variabel Y	Y1	0,691	0,361	Valid
	Y2	0,696		Valid
	Y3	0,680		Valid
	Y4	0,612		Valid
	Y5	0,616		Valid
	Y6	0,664		Valid
	Y7	0,661		Valid

Sumber : Hasil uji spss (2023)

LAMPIRAN 5. SURAT IZIN RESEARCH / PENELITIAN

	UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS	
<small>Kampus I : Jl. Kolan No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax (061) 8226331 Email : univ.medanarea@uma.ac.id Website.unsa.ac.id/ekonomi.unsa.ac.id email fakultas_ekonomi@uma.ac.id</small>		
Nomor	: 178 /FEB/01.1/1/ 2023	12 Januari 2023
Lamp	: -	
Perihal	: Izin Research / Survey	

Kepada Yth,
Kantor Bupati Samosir

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


N a m a	: SONYA SITANGGANG
N P M	: 198330047
Program Studi	: Akuntansi
Judul	: Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Samosir

Untuk diberi izin mengambil data pada perusahaan yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.


Wakil Dekan Bidang
Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat


Sari Nuzullina R, SE, Ak, M.Acc

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal

LAMPIRAN 6. SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN / RISET


PEMERINTAH KABUPATEN SAMOSIR
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
 Jalan Raya Rinsate Km 5,5 Pangururan 22392 Sumut
 Telp./Fax: (0636) 20235 Email: bappedalitbangsamosir@gmail.com

SURAT KETERANGAN

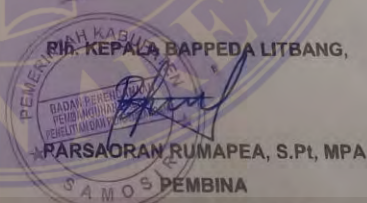
Nomor	010/50/BPD.05/IV/2023	Pangururan, 30 Mei 2023
Sifat	Penting	Kepada
Lampiran	-	Yth. Wakil Dekan Fakultas Ekonomi
Perihal	Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian/ Riset	Dan Blanis Universitas Medan Area di- Medan

Sehubungan dengan surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Universitas Medan Area Nomor: 292/F/EB/01.1/IV/2023 tanggal 18 April 2023 hal tersebut pada pokok surat, serta tindak lanjut Surat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Nomor: 010/49/BPD.05/V/2023 hal izin penelitian/riset, Bersama ini dibentahukan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama Peneliti	: Sonya Sitanggang
Npm	: 198330047
Program Studi	: Akuntansi
Judul Penelitian	: Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bupati Samosir.

Nama tersebut diatas benar telah selesai melaksanakan penelitian di Kantor Bupati Samosir dengan baik khususnya di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (Bappeda Litbang) Kabupaten Samosir.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.


RIH. KEPALA BAPPEDA LITBANG,
PARSORAN RUMAPEA, S.Pt, MPA
SAMOSI PEMBINA
NIP. 19830318 200604 1 006