

---

**PENGARUH SARANA PENDUKUNG SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM  
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGELOLA KEUANGAN PADA  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE**

Gracelia Makatengkeng<sup>1</sup>, Lintje Kalangi<sup>2</sup>, Hendrik Gamaliel<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus  
Unsrat Bahu, Manado, 95115, Indonesia

<sup>1</sup>E-mail: gmakatengkeng@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of Supporting tools of Accounting Information Systems, Government Internal Control Systems And Organizational Culture On Employees Performance at Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. This research is a quantitative study, using primary data through a questionnaire. Respondents in this study were 50 employees. The analytical method used in this research is multiple linear regression with the help of the SPSS version 28 program. The results showed that the variables of the government's internal control system and organizational culture are capable to help improve employee performance, while the results of research on the variables of supporting accounting information systems showed that these variables are not capable to help improve employee performance at Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.*

*Keywords: supporting tools of accounting information systems, government internal control systems, organizational culture, employees performance.*

**1. PENDAHULUAN**

Semakin pesat perkembangan organisasi sektor publik pada era globalisasi saat ini berdampak akan tuntutan kinerja kepada aparatur sipil negara sebagai bagian dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik pemerintah pusat dan daerah yang merupakan bagian dari organisasi sektor publik harus diimbangi dengan kinerja aparatur yang berkualitas. Kinerja aparatur yang berkualitas didukung oleh berbagai faktor dengan harapan mencapai tujuan organisasi. Kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sumber daya manusia di pemerintahan adalah mereka yang disebut sebagai aparatur pemerintah yaitu pegawai negeri sipil (PNS). Dalam Herawati, Suputra dan Budiasih (2016) dijelaskan bahwa sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara, PNS dituntut dapat berdayaguna dan berhasilguna dalam meningkatkan efektivitas kerjanya untuk mendukung kinerja pemerintah dan pembangunan. Penyelesaian tugas pekerjaan hasilnya tidak diukur berdasarkan prinsip laba, tetapi didasarkan atas kemampuan profesional dalam menyelesaikan beban pekerjaan tepat pada waktunya dan memperoleh kepuasan dari kedua belah pihak antara pegawai dengan masyarakat yang dilayaninya, demikian juga halnya dengan pegawai negeri sipil yang ada di Kabupaten Kepulauan Sangihe yang senantiasa dituntut untuk mampu mendukung kinerja pemerintah dan pembangunan daerah.

Salah satu unit kerja pada pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe yang juga melaksanakan penilaian kinerja pegawainya adalah Sekretariat Daerah dimana unit kerja ini merupakan unsur staf dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang menyelenggarakan fungsi

dalam hal penyusunan kebijakan pemerintahan daerah, pengkoordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah, pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya, hal tersebut tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Nomor 14 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Berdasarkan data hasil Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama tahun 2020, skor yang dicapai berada dalam rentang nilai 80 - 100 yang artinya baik sekali. Hal ini tentu memberikan gambaran yang positif akan bagaimana kinerja dari setiap pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah. Setiap nilai yang dihasilkan mewakili 8 komponen seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Akan tetapi pada saat melakukan observasi dilokasi penelitian ditemukan bahwa hingga saat ini masih terdapat masalah-masalah yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai seperti sumber daya manusia dan sarana prasarana yang kurang memadai, akses jaringan internet yang kurang stabil juga kesulitan yang dialami dalam hal pengumpulan data keuangan dikarenakan di Sekretariat Daerah ada 12 bagian.

Masalah terkait pengadaan sarana prasana dalam lingkungan Sekretariat Daerah dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah harus terlebih dahulu melewati beberapa proses dimana setiap bagian diharuskan untuk mengisi Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) di masing-masing bagian atas permohonan pengadaan sarana prasarana untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pegawai. Dalam hal akses jaringan internet yang masih kurang stabil, dari pihak Sekretariat Daerah sudah menyediakan fasilitas-fasilitas seperti pemasangan *indihome* dilingkungan Sekrtariat Daerah. Akan tetapi hal tersebut tidak dapat berjalan dengan baik dikarenakan kondisi iklim dan lokasi yang merupakan suatu daerah kepulauan. Terkait masalah pengumpulan data, pegawai-pegawai pada setiap bagian akan mengumpulkan data keuangan jika sudah waktunya mendesak sehingga semua dilakukan dengan terburu-buru. Hal ini sudah terjadi beberapa waktu dan menjadi sebuah budaya kurang baik dan akan berdampak pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, alasan pemilihan objek dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah benar adanya kinerja pegawai sudah sesuai dengan predikat hasil penilaian kinerja yang mereka peroleh atau tidak.

Adapun beberapa faktor yang mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai, yang pertama adalah sarana pendukung sistem informasi akuntansi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arsiningsih, Diatmika dan Darmawan (2015), membuktikan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika efektivitas sistem informasi akuntansi semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Akan tetapi dalam Anggraeni (2019), dikatakan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi tidak hanya mengacu pada sistem informasi akuntansi yang digunakan, tetapi perlu adanya sistem pengendalian internal yang dapat mengatur perilaku para karyawan di dalam perusahaan sehingga para karyawan tidak akan bertindak yang dapat merugikan perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunarmo, Widianingsih, Pratiwi dan Hidayat (2018) membuktikan bahwa penerapan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja apaatur pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengendalian intern pemerintah akan semakin meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nurbaeti dan Nugraha (2019), membuktikan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh secara terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh langsung terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah melalui lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Semakin

---

baik SPIP dipahami dan dilaksanakan maka semakin baik pula kinerja aparatur pemerintah daerah.

Anggraeni (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa dengan adanya suatu sistem pengendalian internal yang ada didalam suatu perusahaan, maka suatu budaya organisasi akan dibentuk dengan sendirinya. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang berlangsung lama, dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja dan dijadikan pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja oleh pegawai maupun pimpinan organisasi.

Menurut Prakoso, Ratnadi dan Putri (2017), budaya yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, menumbuhkan semangat kebersamaan dikalangan para anggotanya, meningkatkan rasa nyaman dan loyal terhadap organisasi serta mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ariadharna (2020), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Khan, Hasan dan Rasuli (2018) dalam penelitian mereka juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa sarana pendukung sistem informasi akuntansi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai pengelola keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe, (2) Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa sistem pengendalian intern pemerintah mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai pengelola keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dan (3) Untuk menguji dan membuktikan secara empiris bahwa budaya organisasi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai pengelola keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah.

### **Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi**

Sarana pendukung yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketersediaan faktor-faktor pendukung yang akan membantu pengguna sistem informasi akuntansi dalam menunjang pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.

### **Sistem Pengendalian Intern Pemerintah**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Daerah (SPIP) merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pada laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh anggota suatu organisasi dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi tersebut (Prakoso, Ratnadi dan Putri, 2017).

### **Penelitian Terdahulu**

Mailita (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa

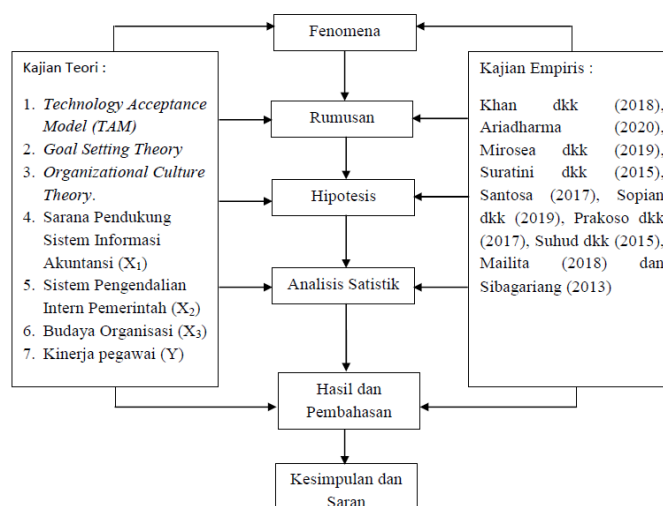
---

Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem informasi akuntansi, kualitas sistem informasi akuntansi, keamanan sistem informasi akuntansi dan sarana pendukung sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kemudahan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Santosa (2017) melakukan penelitian tentang model yang menguji pengaruh komponen struktur pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan pengendalian, penilaian resiko berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk informasi dan komunikasi serta pemantauan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ariadharma (2020) melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibagian administrasi keuangan dan pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan persepsi peran tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi, kompetensi kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Sarana pendukung sistem informasi akuntansi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai.

H<sub>2</sub>: Sistem pengendalian intern pemerintah mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai.

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Hermawan dan Yusran (2017) penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistic yang terdiri dari dua jenis yaitu : (a) survei (*survey*) dan (b) eksperimen (*experiment*). Jenis penelitian kuantitatif dipilih dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel dari suatu populasi yaitu hubungan antar pengaruh sarana pendukung sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan dilingkungan

---

pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sangihe. Tepatnya berlokasi pada Sekretariat Daerah. Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 pegawai negeri sipil yang bekerja mengelola keuangan di lingkungan Sekretariat Daerah. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Adapun alasan menggunakan *total sampling*, jumlah populasi yang kurang dari 100 sebaiknya seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden yang terdiri dari bendahara pengeluaran, penerimaan, KPA, PPTK, bendahara pengeluaran pembantu dan pengurus barang pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dimana merupakan pegawai-pegawai yang terlibat dalam proses pencatatan dan penyusunan laporan keuangan pada setiap bagian.

### **Definisi Operasional**

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu terdiri atas efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab serta disiplin inisiatif.

2. Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>)

Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi dalam penelitian ini yaitu terdiri dari ketersediaan ruangan, perangkat komputer, teknologi dan jaringan internet.

3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X<sub>2</sub>)

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam penelitian ini yaitu terdiri dari lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian dan pemantauan.

4. Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)

Budaya Organisasi dalam penelitian ini yaitu tanggung jawab individu, toleransi resiko, kontrol, manajemen pendukung pola komunikasi.

### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada tabel 1 terlihat bahwa nilai r hitung untuk masing-masing item lebih besar dan positif dibanding r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator untuk variabel sarana pendukung sistem informasi akuntansi (X<sub>1</sub>), sistem pengendalian intern pemerintah (X<sub>2</sub>), budaya organisasi (X<sub>3</sub>) dan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

Tabel 1  
Hasil uji validitas

Variabel	Item	R Hitung	Posisi	R Tabel sig. 5% N = 50	Status
Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi	1	0.610	>	0.279	Valid
	2	0.570	>	0.279	Valid
	3	0.923	>	0.279	Valid
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	1	0.690	>	0.279	Valid
	2	0.656	>	0.279	Valid
	3	0.837	>	0.279	Valid
	4	0.809	>	0.279	Valid
	5	0.639	>	0.279	Valid
Budaya Organisasi	1	0.707	>	0.279	Valid
	2	0.761	>	0.279	Valid
	3	0.612	>	0.279	Valid
	4	0.732	>	0.279	Valid
	5	0.739	>	0.279	Valid
Kinerja Pegawai	1	0.699	>	0.279	Valid
	2	0.711	>	0.279	Valid
	3	0.726	>	0.279	Valid
	4	0.741	>	0.279	Valid
	5	0.652	>	0.279	Valid
	6	0.662	>	0.279	Valid
	7	0.745	>	0.279	Valid
	8	0.646	>	0.279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 28

Pada tabel 2 terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel independen dan dependen sebesar 0,882. Hal ini berarti nilai *cronbach's alpha* dalam penelitian ini > 0,70 yang menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 2  
Hasil uji reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of items
0.882	21

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 28

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa *asympt sig* menunjukkan nilai sebesar 0,396. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memenuhi kriteria lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,05.

Tabel 3  
Hasil uji normalitas

N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.396

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 28

Pada tabel 4 terlihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari masing-masing variabel > 0.10 dan < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas didalam penelitian.

Tabel 4  
Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi	0.994	1.006
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	0.706	1.417
Budaya Organisasi	0.703	1.423

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 28

Pada tabel 5 terlihat bahwa didalam analisis regresi tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas*, dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel sarana pendukung sistem informasi akuntansi sebesar 0.076, variabel sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 0.355, variabel budaya organisasi sebesar 0.229, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Abs\_Res, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya diatas 0.05 atau 5%.

Tabel 5  
Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi	0.121
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	0.197
Budaya Organisasi	0.278

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 28

Berdasarkan Tabel 6, model regresi linier berganda dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -0.564 + 0.688X_1 + 0.552X_2 + 0.659X_3 + e$$

Tabel 6  
Hasil regresi linear berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig
(Constanta)	-0.564		
Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi	0.688	1.965	0.055
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	0.552	3.158	0.003
Budaya Organisasi	0.659	3.393	0.001

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 28

Nilai konstanta sebesar -0.564 yang berarti bahwa apabila sarana pendukung sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai mengalami penurunan.

Nilai signifikansi variabel sarana pendukung sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ) sebesar 0,055 dan  $t_{hitung}$  sebesar 1.965. Nilai signifikansi tersebut  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > 1.67866$  sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana pendukung sistem informasi akuntansi tidak mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti  $H_1$  ditolak.

Nilai signifikansi variabel sistem pengendalian intern pemerintah ( $X_2$ ) sebesar 0,003 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3.158. Nilai signifikansi tersebut  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} >$

---

1.67866 sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti  $H_2$  diterima.

Nilai signifikansi variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,001 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3.393. Nilai signifikansi tersebut  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > 1.67866$  sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti  $H_3$  diterima.

### **Pengaruh Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengujian data, menunjukkan bahwa sarana pendukung sistem informasi akuntansi tidak mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji  $t$  menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 1.965 dan nilai signifikansi sebesar 0,055. Nilai signifikansi untuk uji  $t$  yang diperoleh sebesar signifikansi sebesar 0,055 lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (5%). Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum sarana pendukung sistem informasi akuntansi yang dimiliki setiap bagian yang ada di Sekretariat Daerah sudah memadai, akan tetapi sarana prasarana di lingkungan Sekretariat Daerah masih perlu untuk ditingkatkan. Terkait pengadaan sarana prasana seperti komputer harus melewati beberapa proses yang cukup memakan waktu dimana setiap bagian harus mengisi Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) di masing-masing bagian. Dokumen Pelaksanaan Anggaran SKPD diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, memuat pendapatan dan belanja SKPD atau dokumen yang memuat pendapatan, belanja, dan pembiayaan SKPD yang melaksanakan fungsi bendahara umum daerah yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan anggaran oleh pengguna anggaran. Setiap pengadaan akan disesuaikan dengan anggaran yang sudah dibagikan ke setiap bagian. Dalam hal jaringan internet yang kurang stabil, hal ini mempengaruhi proses pengolahan dan pelaporan data keuangan dimana semuanya menggunakan internet. Meskipun dalam hal akses jaringan internet yang masih kurang stabil dari pihak Sekretariat Daerah sudah menyediakan fasilitas-fasilitas seperti pemasangan *indihome* dengan harapan akan menunjang pelaksanaan tugas dan tanggungjawab setiap penggunaannya. Akan tetapi hal tersebut tidak dapat berjalan dengan baik dikarenakan kondisi iklim dan lokasi yang berada di daerah kepulauan. Terkait dengan hal ini, sebaiknya dari Sekretariat Daerah selaku SKPD dan juga pemerintah daerah melakukan komunikasi untuk mencari solusi agar masalah-masalah seperti ini dapat diminimalisir.

Sejalan dengan teori *Technology Acceptance Model* dimana dijelaskan bahwa kebermanfaatan dan kemudahan yang dirasakan oleh pengguna akan suatu sistem akan mempengaruhi kinerja pengguna sistem tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sibagariang (2013) yang menyebutkan bahwa sarana pendukung tidak mempengaruhi kinerja akan tetapi berbeda dengan Suhud dan Rohman (2015) yang menunjukkan bahwa sarana pendukung sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja individu pegawai.

### **Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dengan uji  $t$  menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 3.158 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi untuk uji  $t$  yang diperoleh sebesar signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pengendalian internal di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangehe maka kinerja pegawai pengelola keuangan juga akan semakin meningkat.

Sejalan dengan *Goal Setting Theory* yang mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa setiap organisasi harus memiliki tujuan (*goal*) yang diformulasikan dengan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah agar setiap organisasi mampu untuk



---

meningkatkan kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sistem pengendalian intern pemerintah seluruh proses kegiatan audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik diselenggarakan secara menyeluruh dilingkungan pemerintah pusat maupun daerah. *Goal-setting* memungkinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha lebih baik lagi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Pangestika (2016) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya dari Santosa, Hasanudin dan Hanifah (2017) yang meneliti pengaruh dari 5 komponen struktur pengendalian internal terhadap kinerja pegawai membuktikan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian resiko dan aktivitas pengendalian memiliki pengaruh terhadap kinerja dari pegawai. Akan tetapi, komponen informasi dan komunikasi serta pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dengan uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.393 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi untuk uji t yang diperoleh sebesar signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan semakin kuat budaya organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe maka kinerja pegawai pengelola keuangan cenderung semakin meningkat.

Sejalan dengan *Organizational Culture Theory* terdapat 3 asumsi yang menekankan pada pandangan mengenai proses dari sebuah organisasi dimana nilai, simbol serta keberagaman budaya memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Jika struktur dan fungsi organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan berjalan dengan baik maka tujuan organisasi juga dapat terpenuhi hal tersebut akan meningkatkan kinerja individu-individu dalam suatu organisasi. Pada lingkungan Sekretariat Daerah, terdapat kendala dalam hal pengumpulan data keuangan dimana sulit untuk mengumpulkan data ada 12 bagian. Setiap bagian mengumpulkan data jika sudah dalam waktu yang mendesak sehingga semua dilakukan dengan terburu-buru. Hal ini sudah terjadi beberapa waktu dan menjadi sebuah budaya kurang baik dan akan berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Santosa, Hasanudin dan Hanifah (2017) dimana dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang dapat membentuk karakter suatu organisasi. Variabel ini menentukan pula pada kinerja pegawai sehingga harus dikendalikan oleh organisasi. Budaya organisasi meningkat positif maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian yang juga dilakukan oleh Ariadharma (2020) menunjukkan pula bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Sarana pendukung sistem informasi akuntansi tidak mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti, hipotesis pertama ditolak. Sistem pengendalian intern pemerintah mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti, hipotesis kedua

---

diterima. Budaya organisasi mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti, hipotesis ketiga diterima.

## **5.2. Saran**

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe
  - a. Sebisa mungkin instansi menyediakan jaringan internet yang stabil agar terhindar dari gangguan jaringan yang dapat mengganggu aktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ditemukan bahwa skor yang diberikan responden pada butir pernyataan variabel Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi untuk indikator Teknologi serta jaringan *online* (internet), rendah.
  - b. Instansi diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala atas Kinerja Pegawai, terutama pegawai pengelola keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe secara efektif. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ditemukan bahwa skor yang diberikan responden pada butir pernyataan variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah untuk indikator Penaksiran Resiko, rendah.
  - c. Instansi diharapkan melakukan upaya evaluasi akan tanggungjawab dari masing-masing pegawai pengelola keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ditemukan bahwa skor yang diberikan responden pada butir pernyataan variabel Budaya Organisasi untuk indikator Tanggungjawab, rendah.
  - d. Instansi diharapkan melakukan upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi yang dimiliki oleh pegawai pengelola keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dalam bekerja perlu ditingkatkan. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ditemukan bahwa skor yang diberikan responden pada butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai untuk indikator Efektivitas dan Efisiensi, rendah.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel-variabel yang berpotensi menumbuhkan atau meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu, penelitian berikutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti wawancara secara langsung untuk mengetahui lebih jauh kendala yang membuat kinerja pegawai menurun.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriane. (2020). Analisis Technology Acceptance Model (Tam) Dalam Sistem Informasi Keuangan Desa (SISKEUDES) (Studi Kasus Di Kabupaten Sleman Yogyakarta). Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Anggraeni. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Gender terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan di PT. PLN (Persero) Area Klaten). Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ariadharma, K. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Bagian Administrasi Keuangan Dan Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan. Pkbis. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2).
- Arsanti, T. A. (2009). Hubungan antara penetapan tujuan, self-efficacy dan kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(2).
- Arsiningsih, N. L. P. F., Diatmika, I. P. G., SE, A., Darmawan, N. A. S., & SE, A. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi,

- Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Buleleng Dan Bangli. *JIMAT Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha*, 3(1).
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953-1980.
- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif. Kencana.
- Khan, Y., Hasan, A., & Rasuli, M. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Bagian Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan)*, 7(1).
- Matana, Anastasia, 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Nurbaeti, T., & Nugraha, D. S. (2019). Pengaruh good governance dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dan implikasinya pada pelayanan publik (studi kasus di Pemerintah Kabupaten Garut). In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1299-1311.
- Pangestika, F. (2016). Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah.
- Prakoso, V. A., Ratnadi, D., & Putri, A. D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7).
- Republik Indonesia. (2008). Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Nomor 14 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
- Republik Indonesia. (2019). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Republik Indonesia. (2008). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2018 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Santosa, I., Hasanudin, A. I., & Hanifah, I. A. (2017). Pengaruh Struktur Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 2(1), 47-83.
- Sibagariang. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Sibolga)
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Binis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D. Bandung: Alfa Beta.
- Suhud, S. P., & Rohman, A. (2015). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro di Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Sunarmo, A. S., Widianingsih, R. W., Pratiwi, U. P., & Hidayat, T. H. (2018). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(1), 9-18.
- West dan Turner. (2007). *Introducing Communication Theory: Analisis dan aplikasi*, Edisi 3, Buku 2. Jakarta. Salemba Humanika.
-