

SKRIPSI

**PERAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
PROVINSI BALI**



**BALI DWIPA
UNIVERSITY**

NINDY OKTAVIANI

**FAKULTAS HUMANIORA DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BALI DWIPA
DENPASAR**

2024

SKRIPSI

**PERAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
PROVINSI BALI**



**BALI DWIPA
UNIVERSITY**

Oleh:

NINDY OKTAVIANI

5720002

**FAKULTAS HUMANIORA DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BALI DWIPA
DENPASAR
2024**

**PERAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
PROVINSI BALI**

Skripsi untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Humaniora dan Ilmu Sosial
Universitas Bali Dwipa

NINDY OKTAVIANI
5720002

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS HUMANIORA DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BALI DWIPA
DENPASAR
2024**

Lembar Pengesahan

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL 25 Juli 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Ni Nyoman Tri Wahyuni, SE, Ak, MM

NIDN. 0817067601

I.B Putra Yogi Smara, SE, M.Si, Ak,
BKP

NIDN. 0804069303

Mengetahui

Dosen Penguji,

Ni Made Galih Masari, SE, SH,

M.Si.,Ak

NIDN. 0822068301

Skripsi ini Telah Diuji Pada
Tanggal 25 Juli 2024

Berdasarkan SK Rektor Universitas Bali Dwipa Nomor.....
Tanggal.....

Ketua :
Anggota :
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

Halaman Ucapan Terima Kasih

Om Swastyastu

Asung Kerta Wara Nugraha, Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa, atas karunia-Nya skripsi ini dapat diselesaikan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Humaniora dan Ilmu Sosial, Universitas Bali Dwipa.

Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ni Nyoman Tri Wahyuni, SE, Ak, MM selaku Pembimbing I yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, semangat, bimbingan, dan saran selama penulis mengikuti program sarjana khususnya dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih sebesar-besarnya pula penulis sampaikan kepada I.B Putra Yogi Smara, SE, M.Si, Ak, BKP selaku Pembimbing II yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah memberikan bimbingan serta saran kepada penulis.

Ucapan yang sama juga ditujukan kepada Rektor Universitas Bali Dwipa Dr. Ir. Ketut Suriasih, M.App.Sc atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan di Universitas Bali Dwipa. Ucapan terima kasih ini juga ditujukan kepada Dekan Fakultas Humaniora dan Ilmu Sosial yang dijabat oleh Ni Made Gandhi Sanjiwani, S.Par.,M.Sc atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menjadi mahasiswa Fakultas Humaniora dan Ilmu Sosial, Universitas Bali Dwipa. Tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih kepada Ni Nyoman Tri Wahyuni, SE, Ak, MM selaku Koordinator Program Studi Akuntansi yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan serta selalu membimbing dan mendorong penulis di dalam menyusun skripsi ini. Ungkapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada para penguji skripsi yaitu Ni Made Galih Masari, SE, SH, M.Si.,Ak yang telah memberikan masukan, saran, sanggahan, dan koreksi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen, pegawai, serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Akuntansi yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali menjadi subjek penelitian. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada ibu dan suami yang selalu membantu, memberikan dorongan, perhatian, serta pengorbanan materiil sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan penyelesaian skripsi ini, serta kepada penulis sekeluarga.

ABSTRAK

Kinerja pegawai yang baik selalu menjadi dambaan setiap instansi atau organisasi. Kinerja yang baik berasal dari sumber daya manusia yang unggul dan harus dikelola secara professional untuk menciptakan kemajuan. Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan dalam menjalankan fungsi pengawasan perpajakan di wilayah Bali. Hasil pra-survey menunjukkan masih ditemukannya masalah yang berkaitan kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurang mendukungnya sistem informasi akuntansi. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat tingkat kinerja pegawai, tingkat pemahaman sistem informasi akuntansi dan juga mengetahui peran sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan kepada 124 orang pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner dengan skala likert. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis statistic deskriptif dan juga analisis regresi sederhana. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tergolong tinggi dengan didukung oleh sistem informasi akuntansi yang memadai. Serta sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja, Sistem Informasi Akuntansi, Pegawai

ABSTRACT

Good employee performance is always the dream of every agency or organization. Good performance comes from superior human resources and must be managed professionally to create progress. The Bali Province Directorate General of Taxes is one of the government agencies that plays a role in carrying out tax supervision functions in the Bali region. The pre-survey results show that there are still problems related to employee performance caused by a lack of support for the accounting information system. The aim of this research is to see the level of employee performance, the level of understanding of accounting information systems and also to determine the role of accounting information systems on employee performance. This research was conducted on 124 employees at the Regional Office of the Directorate General of Taxes, Bali Province. Data was collected using an instrument in the form of a questionnaire with a Likert scale. Data analysis was carried out using descriptive statistical analysis techniques and also simple regression analysis. The findings in this research indicate that employee performance is relatively high and is supported by an adequate accounting information system. And the accounting information system has a positive and significant effect on employee performance.

Keyword : Performance, Accounting Information System, Employee

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	ii
PERSYARATAN GELAR	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
PENETAPAN PANITIA PENGUJI	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Teori Atribusi.....	10
2.2. Kinerja	11
2.2.1. Definisi Kinerja.....	11
2.2.2. Dimensi Kinerja	13
2.2.3. Faktor Faktor yang memengaruhi kinerja	15
2.3. Sistem Informasi Akuntansi	16
2.3.1. Definisi Sistem Informasi Akuntansi	16
2.3.2. Dimensi Sistem Informasi Akuntansi.....	18
2.3.3. Komponen Sistem Informasi Akuntansi	19
2.4. Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali	20

2.4.1.	Sejarah Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali	20
2.4.2.	Visi dan Misi Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali.....	21
2.4.3.	Tugas dan Fungsi DJP Provinsi Bali	22
2.5.	Pegawai	23
BAB III KERANGKA BERPIKIR, KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN		25
3.1.	Kerangka Berpikir	25
3.2.	Konsep Berpikir	27
3.3.	Hipotesis Penelitian	28
BAB IV METODE PENELITIAN		29
4.1.	Rancangan Penelitian	29
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	30
4.3.	Penentuan Sumber Data	30
4.4.	Variabel Penelitian.....	31
4.5.	Instrumen Penelitian.....	31
4.6.	Prosedur Penelitian.....	32
4.7.	Analisis Data	33
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		34
5.1.	Hasil Penelitian.....	34
5.1.1.	Gambaran Umum Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali	34
5.1.2.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	35
5.1.3.	Uji Validitas Instrumen	36
5.1.4.	Uji Reliabilitas Instrumen	37
5.1.5.	Analisis Statistik Deskriptif	38
5.1.6.	Analisis Regresi Linear Sederhana	41
5.1.7.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	42
5.1.8.	Uji Kelayakan Model (Uji F).....	42
5.1.9.	Uji Hipotesis (Uji t).....	43
5.2.	Pembahasan	44
5.2.1.	Tingkat Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali .	44

5.2.2.	Tingkat Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi	44
5.2.3.	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai..	45
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN.....		47
6.1.	SIMPULAN.....	47
6.2.	SARAN	47
DAFTAR		
RUJUKAN.....		49
LAMPIRAN.....		54

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survey Terhadap 10 Orang Pegawai Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali	2
Tabel 5. 1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	35
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden	36
Tabel 5. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen	37
Tabel 5. 4 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	38
Tabel 5. 5 Rekap Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	38
Tabel 5. 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	41
Tabel 5. 7 Nilai Koefisien Determinasi	42
Tabel 5. 8 Hasil Uji Kelayakan Model.....	43

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3. 1 Konsep Penelitian.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	54
Lampiran 2 Tabulasi Data	33
Lampiran 3 Uji Validitas Instrumen Penelitian	39
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	42
Lampiran 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Penelitian	43
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dan sangat penting dibanding dengan aset-aset lain, karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkat manajemen di perusahaan karena faktor manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pegawai, tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, serta pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas bagi kemajuan perusahaan (Mappamiring *et al.*,2020). Sebuah organisasi tentunya sangat menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, dimana hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dapat diartikan apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang diterapkan organisasi atau perusahaan, maka kinerja itu tergolong baik dan jika sebaliknya hasil pekerjaan tidak sesuai standar atau kriteria organisasi berarti kinerjanya tergolong buruk.

Srimulyani (2013) menyatakan kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output,

kualitas output jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Direktorat Jenderal Pajak yang melaksanakan pelayanan di bidang perpajakan kepada masyarakat baik yang telah terdaftar sebagai wajib pajak maupun yang belum. Dalam lingkup wilayah kerja Direktorat Jenderal Pajak masih perlu meningkatkan kinerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai target yang diharapkan. Dalam per-harinya kantor DJP Provinsi Bali tidak kurangnya melayani hingga 1000 pelayanan yang berkaitan dengan pembayaran pajak, pembuatan NPWP serta hal-hal yang berkaitan dengan keuangan, sehingga beberapa pegawai DJP Provinsi Bali sering lembur dalam melakukan pelayanan masyarakat. Atas hal tersebut, dapat dikatakan bahwa DJP Provinsi Bali merupakan salah satu instansi pemerintah dengan aktivitas pelayanan terpadat (Paenan, 2018). Permasalahan terkait kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Pajak melalui studi pendahuluan yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner secara online. Berikut merupakan hasil dari kuesioner yang disebar sebagai data pra-survei.

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survey Terhadap 10 Orang Pegawai Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali

NO	PERNYATAAN	JAWABAN (dalam persen)	
		YA	TIDAK
1	Saya bisa mencapai seluruh target kerja yang ditetapkan oleh kantor pajak	10	90
2	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	30	70

Berdasarkan dari hasil pra-survei pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (90 persen) menyatakan bahwa tidak memenuhi target.

Pernyataan pertama, para pegawai dominan menyatakan tidak bisa mencapai seluruh target kerja yang ditetapkan oleh kantor pajak karena para pegawai merasa target yang diberikan terlalu tinggi. Pernyataan kedua, para pegawai dominan menyatakan tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Hasil dari pra-survei yang telah dilakukan menunjukkan permasalahan terkait dengan rendahnya kinerja pegawai pajak disebabkan oleh berbagai hal yang berasal dari luar dirinya. Seperti misalnya adalah penggunaan sistem yang kurang mendukung.

Berkembangnya sistem informasi dan komunikasi memberikan banyak kemudahan bagi instansi pemerintah yang bergerak di sektor keuangan untuk merubah sistem yang awalnya lebih bersifat tradisional menjadi modern (Zulfahm, 2017). Atas berkembangnya modernisasi di era sekarang menyebabkan tujuan dari instansi pemerintah tersebut mengalami peningkatan yang sangat drastis. Awalnya ketika sistem masih bersifat tradisional, instansi pemerintah bergerak di sektor keuangan hanya berfokus melayani masyarakat, tanpa memikirkan efisiensi waktu proses pelayanannya, namun ketika modernisasi memengaruhi sistem keuangan, instansi pemerintah tersebut perlahan lebih mementingkan efisiensi waktu dalam melayani masyarakat khususnya dalam pelayanan keuangan (Animah dkk., 2020). Alasannya, semakin efesiennya waktu yang digunakan akan meningkatkan kapasitas masyarakat yang dapat dilayani. Selain itu, efisiensi waktu dapat meningkatkan citra instansi tersebut di masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi tersebut (Ompusunggu, 2002).

Salah contoh penerapan sistem yang sering diimplementasikan di sektor keuangan pemerintah yaitu Sistem Informasi Akuntansi (SIA) (Darma & Sagala, 2020). Susanto (2013) mendefinisikan sistem informasi Akuntansi sebagai kumpulan dari sub-sistem atau komponen baik fisik maupun non-fisik yang saling berkaitan serta bekerjasama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berhubungan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Sistem informasi Akuntansi berisi serangkaian perangkat yang digunakan untuk melakukan suatu set fungsi umum seperti manajemen sumber daya manusia serta manajemen operasional. Karakteristik dari sistem informasi Akuntansi yaitu untuk memodernisasi proses bisnis secara terstruktur, sehingga memunculkan data yang bersifat *real time* (Wiranto & Muslim, 2020).

Saira dkk. (2010) melanjutkan bahwa sistem informasi Akuntansi bertanggungjawab dalam menganalisa serta memantau kondisi keuangan perusahaan, persiapan dokumen yang dibutuhkan untuk tujuan menghitung pajak, serta memberikan informasi untuk mendukung banyak fungsi organisasi lainnya seperti produksi, pemasaran, manajemen sumber daya manusia serta perencanaan strategis. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ferran dan Salim (2011) menyatakan bahwa penggunaan aplikasi Informasi Teknologi (IT) dapat memberikan akses ke informasi Akuntansi individu. Hal ini bertujuan agar akses informasi menjadi lebih mudah serta rinci dalam membahas sektor keuangan. Selain itu, sistem informasi Akuntansi menjadi alasan dalam proses menangkap serta memproses data Akuntansi di dalam sebuah organisasi. (Ferran & Salim, 2011).

Berkaitan dengan hal tersebut, sistem informasi Akuntansi memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah bidang Akuntansi. Hal ini dikarenakan pada umumnya, tujuan dari Akuntansi yaitu untuk menciptakan informasi untuk para pengambil keputusan. Asumsi tersebut didasarkan pada perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin maju, sehingga memaksa instansi-instansi pemerintah untuk mempresentasikan berbagai fasilitas layanan Akuntansi yang relevan, akuntabel sesuai dengan perkembangan zaman (Wiranto & Muslim, 2020). Ditinjau berdasarkan tujuannya, keseluruhan instansi pemerintah yang bergerak di sektor keuangan akan selalu mengedepankan informasi dalam mengambil sebuah kebijakan. Informasi yang dibutuhkan wajib bersifat akurat, tersedia dalam waktu kapanpun ketika dibutuhkan serta memiliki nilai yang relevan dan tepat. Nantinya, informasi tersebut akan ditransformasikan di dalam suatu sistem komputer atau lebih tepatnya sistem informasi Akuntansi yang berbasis digital aplikasi (Wiranto & Muslim, 2020). Merujuk pada nilai yang relevan dan tepat tersebut dan jika dibandingkan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya karena target yang tinggi maupun karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dapat terjadi karena lemahnya sistem informasi akuntansi. Adanya *human error* dan efesiensi waktu akibat dari penggunaan sistem informasi Akuntansi yang masih kurang mendukung di Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali akan berdampak pada menurunnya kinerja dari pegawai DJP Provinsi Bali (Widyari, 2023).

Pendapat yang disampaikan oleh Pawitya dkk., (2023) dan Widyari (2023) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Priono (2022) pada 34

pegawai Bank BPR Lamongan yang menyatakan bahwa sistem informasi Akuntansi berperan positif terhadap kinerja pegawai. Peran positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi intensitas penggunaan sistem informasi Akuntansi maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah intensitas penggunaan sistem informasi Akuntansi maka, semakin rendah tingkat kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Priono (2022), penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Suardikha (2013) menyatakan bahwa kualitas *hardware* dan *software* di dalam sistem informasi Akuntansi berperan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Bank Sinar Harapan Denpasar. Hasil yang berbeda diperoleh dalam penelitian Sopian dan Suwartika (2019) yang menemukan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan penggunaan sistem informasi akuntansi oleh pengguna masih belum *relevant, reliabel, complete, timely, understandable*, dan diverifikasi. Bahkan hasil penelitian oleh Ainisha dan Meidawati (2022) menemukan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, yang mana hal ini terjadi karena pada perusahaan tempat penelitian karyawan masih menggunakan cara manual dalam melaksanakan *stock opname*, yang pada akhirnya menyebabkan timbulnya perbedaan material antara sistem dengan data manual yang dijalankan.

Pertimbangan peneliti menggunakan Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali sebagai lokasi penelitian dikarenakan Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali merupakan salah satu instansi pemerintah terbesar di Bali yang bergerak dalam sektor keuangan khususnya Akuntansi, sehingga pemilihan lokasi penelitian ini

memiliki relevansi dengan tujuan di dalam penelitian ini. Alasan lain peneliti menggunakan Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali sebagai lokasi penelitian dikarenakan tingkat pelayanan keuangan DJP Provinsi Bali kepada masyarakatnya yang cenderung tinggi, dengan rata-rata 1000 masyarakat perhari memberikan sebuah beberapa problematika yang unik untuk diteliti, khususnya kinerja masing-masing pegawai di Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali. Selain itu, ditemukannya fakta bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawainya, serta masih adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang bervariasi.

Pada dasarnya, sistem informasi Akuntansi memberikan kemudahan bagi pegawai instansi pemerintah yang bergerak di sektor keuangan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan fitur-fitur dan kecanggihan yang termuat di dalam aplikasi memberikan efektivitas dan efisiensi waktu pegawai dalam melayani masyarakat. Efisiensi dan efektivitas tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Sudah banyak penelitian yang meneliti mengenai kinerja pegawai, namun belum terdapat penelitian yang menggunakan Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali sebagai lokasi penelitian. maka dari itu, urgensi penelitian ini yaitu mengkaji bagaimana peran sistem informasi Akuntansi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang maka, rumusan masalah di dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimana tingkat kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali ?
- 2) Bagaimana tingkat pengetahuan mengenai sistem informasi pegawai Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali?
- 3) Bagaimana pengaruh sistem informasi Akuntansi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan di dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Melihat bagaimana kategorisasi tingkat kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali
- 2) Melihat bagaimana kategorisasi tingkat pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi yang digunakan oleh pegawai Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali
- 3) Melihat bagaimana peran sistem informasi Akuntansi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Provinsi Bali

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat di dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis

a) Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kajian keilmuan yang berkaitan dengan ilmu Akuntansi yaitu sistem informasi Akuntansi serta kajian ilmu psikologi industri organisasi mengenai kinerja pegawai.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada instansi terkait mengenai bagaimana mekanisme yang dilakukan untuk efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas. Mekanisme tersebut meliputi penggunaan sistem informasi Akuntansi sebagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai DJP Provinsi Bali.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Atribusi

Teori ini pertama kali digagas oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Fritz Heider (1958) menyatakan bahwa teori ini berkaitan dengan perilaku seseorang. Teori ini mengarah pada bagaimana seseorang mengemukakan penyebab perilaku orang lain ataupun dirinya sendiri yang ditentukan dari faktor internal (sifat, karakter, sikap) maupun faktor eksternal (pikiran atau situasi keadaan tertentu yang dapat memberikan pengaruh bagi perilaku individu). Penyebab perilaku dikenal dengan *dispositional attributions* yang merupakan aspek individual atau sesuatu yang ada dalam diri seseorang, seperti karakter, sifat, persepsi diri serta kemampuan. *Situational attributions* adalah aspek yang mempengaruhi perilaku yang berasal dari lingkungannya, misal kondisi sosial, pandangan masyarakat serta tekanan situasi dan keadaan tertentu yang mempengaruhi perilaku yang bersangkutan.

Relevansi teori ini pada Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali adalah penyebab seorang pegawai menunjukkan kinerja terbaiknya pada organisasi tempatnya bekerja disebabkan oleh adanya faktor internal dan faktor eksternal. Sistem informasi dapat diartikan sebagai rangkaian sumber daya yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi. Informasi yang dihasilkan akan dimanfaatkan dalam berbagai format untuk membantu pengambilan keputusan. Sistem informasi menjadi faktor pendorong eksternal pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya. Ketika sistem informasi akuntansi

bekerja dengan maksimal, maka pekerjaan pegawai menjadi lebih efektif dan efisien sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

2.2. Kinerja

2.2.1. Definisi Kinerja

Suwanto dan Priansa (2016) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja yang terimplementasikan kedalam hasil kerja. Suwanto dan Priansa (2016) melanjutkan bahwa kinerja identik dengan korelasi yang kuat dengan cita-cita strategis instansi atau organisasi demi mewujudkan kepuasan konsumen, memberikan kontribusi pada peningkatan ekonomi. Maka dari itu, kinerja erat kaitannya dengan kesuksesan individu dalam mencapai prestasinya di dalam dunia kerja (Suwanto & Priansi, 2016). Selanjutnya, Sinambela (2016) mengartikan kinerja sebagai pelaksanaan suatu aktivitas pekerjaan yang bertujuan untuk menyempurnakan hasil kerja tersebut berdasarkan tanggungjawab yang dilimpahkan oleh organisasi. Nantinya, hasil dari kerja tersebut difokuskan pada penyempurnaan-penyempurnaan proses kerja demi menciptakan proses kerja yang sistematis. (Sinambela, 2016).

Osborn (dalam Panjaitan, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Selanjutnya, Casio (dalam Panjaitan 2017) berpendapat bahwa kinerja berfokus pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan. Menurut Simamora (dalam Panjaitan, 2017) kinerja merupakan aktivitas yang dilakukan individu untuk mencapai prestasi kerja di dalam sebuah kelompok,

organisasi, instansi maupun sebuah perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, Mangkunegara dan Anwar (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Panjaitan (2017) dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa*” mendefinisikan kinerja sebagai Keberhasilan pegawai dalam menggapai pencapaian serta tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa baik tugas-tugas organisasi dilaksanakan. Selain itu, kinerja juga menggambarkan sejauh mana tujuan yang ditetapkan dapat dicapai oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja organisasi mencerminkan seberapa baik organisasi menjalankan fungsi dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuannya (Panjaitan, 2017). Beberapa definisi kinerja menurut para ahli yang telah disampaikan di atas sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Mitchell dan Biglan (1971) yang mendefinisikan kinerja sebagai mekanisme perilaku yang dilakukan guna meningkatkan prestasi organisasi sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku yang dilakukan individu untuk mencapai prestasi kerja di sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan. Adanya kinerja tersebut dapat memengaruhi eksistensi dari perusahaan maupun organisasi.

2.2.2. Dimensi Kinerja

Mitchell dan Biglan (1971) berpendapat terdapat lima dimensi yang menyusun Skala Kinerja, yaitu:

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan unsur yang paling penting dalam mengatur dan memengaruhi keberhasilan individu dalam suatu organisasi. Maka dari itu, dalam mengatur dan mendapatkan karyawan dan pimpinan, organisasi wajib memperhatikan jumlah serta klasifikasi sehingga dapat menentukan kebutuhan dan tujuan organisasi. Dengan mengetahui tingkat kualitas kerja pegawai, manajemen organisasi dapat mengambil berbagai langkah untuk membina dan meningkatkan kualitas kerja pegawai yang masih rendah.

b) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu penting yang harus diperhatikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Penyelesaian pekerjaan dalam waktu singkat seringkali diasosiasikan dengan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Produktivitas suatu organisasi dapat diukur dari waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam periode tertentu.

c) Inisiatif

Inisiatif didefinisikan sebagai keinginan dan dorongan karyawan atau pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tanpa diperintahkan oleh oranglain atau atasan. Inisiatif tersebut berfokus pada perasaan sadar diri individu dalam menyelesaikan tugas.

d) Kapabilitas

Dimensi ini mengarah pada kemampuan individu atau pegawai dalam menunjukkan dirinya lebih bisa atau lebih profesional dari orang lain. implementasinya dapat ditunjukkan dengan hasil kerja yang unggul serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara terstruktur. Dari perspektif manajemen, persoalannya bukanlah seberapa cakap seseorang, melainkan bagaimana mengenali perbedaan kapabilitas individu untuk meningkatkan kemungkinan bahwa seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

e) Komunikasi

Untuk mencapai komunikasi yang efektif, diperlukan aturan-aturan yang mengatur proses penyampaian informasi secara optimal. Salah satu aspek penting yang berkaitan dengan informasi dari pimpinan kepada bawahan adalah bagaimana menggunakan beragam informasi tersebut untuk kepentingan organisasi, serta bagaimana mengelola informasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi organisasi dan mencapai tujuan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu sistem komunikasi yang dapat diandalkan untuk menyampaikan informasi dari pimpinan kepada bawahan dalam rangka melaksanakan tugas-tugas organisasi dan membuat keputusan, baik keputusan rutin maupun keputusan yang efisien.

2.2.3. Faktor Faktor yang memengaruhi kinerja

Arraniri dkk., (2021) berpendapat terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

a) Efektivitas dan efisiensi

Terkait dengan kinerja organisasi, kualitas kinerja diukur melalui efektivitas dan efisiensi. Tantangannya adalah memahami bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Kinerja dianggap efektif jika tujuan tercapai, dan dianggap efisien jika proses pencapaian tersebut memuaskan dan mendukung pencapaian tujuan

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang terstruktur dengan baik, wewenang dan tanggung jawab telah didistribusikan dengan jelas, menghindari tumpang tindih tugas. Setiap pegawai memahami hak dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kejelasan mengenai wewenang dan tanggung jawab ini akan mendukung kinerja pegawai secara efektif.

c) Disiplin

Secara kontekstual, disiplin merepresentasikan suatu kondisi atau perilaku yang hormat dan patuh terhadap aturan perusahaan serta ketentuan perusahaan. Problematika disiplin pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat memengaruhi kinerja pegawai terhadap organisasi. Maka dari itu, perlu adanya pendisiplinan dalam sebuah instansi dan organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berhubungan dengan pemikiran dan kreativitas dalam merencanakan sesuatu yang mendukung tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif pegawai dalam organisasi menjadi pendorong kemajuan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Selain itu, kajian literatur yang dilakukan oleh Sutrisno dkk., (2023) menyatakan bahwa terdapat faktor internal dan faktor eksternal yang memengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor internal adalah faktor yang terkait dengan karakteristik individu, mencakup sikap, sifat kepribadian, kondisi fisik, keinginan atau motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya
2. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari lingkungan sekitar, termasuk kebijakan organisasi, kepemimpinan, interaksi dengan rekan kerja, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem upah atau kompensasi, serta lingkungan sosial.

2.3. Sistem Informasi Akuntansi

2.3.1. Definisi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi Akuntansi disusun berdasarkan tiga kata yaitu sistem informasi dan Akuntansi. Romney dan Steinbart (2015) mendefinisikan sistem sebagai kumpulan dari dua atau lebih komponen yang saling berkaitan dan bekerja guna mencapai tujuan tertentu. Romney dan Steinbart (2015) menambahkan bahwa

perusahaan merupakan bagian dari sistem informasi Akuntansi yang terdiri dari berbagai departemen dan ekosistem. Adanya departemen serta ekosistem tersebut dapat dijadikan sebagai alat dalam pengimplementasian sebuah sistem. Selanjutnya, Informasi didefinisikan sebagai hasil pengolahan data dan fakta terkait yang telah diolah sesuai dengan kebutuhan pengguna, sehingga dapat membantu mereka dalam pengambilan keputusan (Zamzami dkk., 2021). Menurut Kies (2010), akuntansi adalah proses yang melibatkan tiga kegiatan utama, yakni mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi. Dalam tahap identifikasi ini, dilakukan pengumpulan dan penyeleksian bukti-bukti dari aktivitas ekonomi yang relevan.

Berdasarkan definisi sistem, informasi dan Akuntansi, Bodnar dan Hopwood (2012) mendefinisikan sistem informasi Akuntansi sebagai Sebuah rangkaian sumber daya yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi. Informasi yang dihasilkan akan dimanfaatkan dalam berbagai format untuk membantu pengambilan keputusan.

Sementara itu, Wilkinson (2000) mengartikan sistem informasi Akuntansi sebuah koleksi sumber daya yang disusun untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi. Informasi yang dihasilkan akan dimanfaatkan dalam berbagai bentuk untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi akan dipergunakan oleh pengambil keputusan untuk merumuskan keputusan, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Sistem informasi akuntansi mencapai hal ini melalui fungsinya, baik secara manual maupun melalui komputerisasi. Secara

esensial, sistem informasi akuntansi merupakan bagian dari sistem informasi manajemen yang bertanggung jawab atas pengelolaan data transaksi dari seluruh kegiatan organisasi (Hendari and Karmawan, 2009). Dalam konteks sistem informasi manajemen, semua data organisasi, termasuk data keuangan dan non-keuangan, dikelola untuk dijadikan informasi yang mendukung pengambilan keputusan di semua tingkatan manajemen (puncak, menengah, dan bawah). Sementara informasi yang disediakan oleh sistem informasi akuntansi lebih berfokus pada data transaksi organisasi yang memiliki relevansi keuangan (Widiastuti, 2015).

Berdasarkan definisi menurut ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi Akuntansi merupakan keseluruhan sistem yang mencakup aktivitas-aktivitas Akuntansi bertujuan untuk menterjemahkan aktivitas-aktivitas Akuntansi tersebut menjadi sebuah informasi relevan.

2.3.2. Dimensi Sistem Informasi Akuntansi

Romney dan Steinbart (2015) menyatakan terdapat lima dimensi di dalam sistem informasi Akuntansi, yaitu:

a) **Adaptasi**

Merupakan sistem informasi yang merepresentasikan bahwa sistem informasi yang diimplementasikan memiliki kualitas yang baik. Adaptasi yang dimaksud berkaitan dengan kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan serta kaitannya dalam memenuhi kebutuhan pengguna serta mudah diadaptasikan di dalam organisasi, perusahaan maupun instansi.

b) **Ketersediaan**

Sistem yang tersedia dioperasikan serta digunakan dengan mencantumkan pada pernyataan serta perjanjian tingkat pelayanan

c) Keandalan sistem

Sistem informasi yang berkualitas dapat diandalkan, jika sistem tersebut dapat diandalkan maka, sistem tersebut dapat digunakan. Keandalan sistem informasi dalam perspektif ini merupakan kemampuan sistem dalam bertahan dari kerusakan dan kesalahan.

d) Waktu respon

Dimensi ini berkaitan dengan respon sistem yang cepat dan tepat terhadap permintaan mengenai informasi

e) Kegunaan

Dimensi berkaitan dengan kemampuan individu dalam mempelajari, mengoperasikan, menyaipkan *input* serta mengartikan *output* dari *software*

2.3.3. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Romney dan Steinbart (2015) menyatakan terdapat enam komponen di dalam sistem informasi Akuntansi, yaitu:

- 1) Individu yang menggunakan sistem serta melaksanakan berbagai fungsi
- 2) Prosedur serta instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses serta menyimpan data tentang organisasi
- 3) Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnis
- 4) Perangkat lunak untuk mengolah data
- 5) Infrastruktur teknologi informasi yang meliputi komputer, perangkat peripheral, perangkat komunikasi serta jaringan yang digunakan

6) Sistem pengendalian internal serta pengukuran keamanan

Romney dan Steinbart (2015) melanjutkan fungsi dari sistem informasi Akuntansi berdasarkan enam komponen tersebut yaitu:

- a) Mengumpulkan dan menyimpan data organisasi seperti aktivitas, sumber daya dan personel
- b) Mengolah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat mengambil tindakan seperti perencanaan, pegeksekusian, pengendalian dan pengevaluasian terhadap aktivitas sumber daya dan personel
- c) Memberikan pengendalian yang baik dalam rangka mengamankan aset serta data organisasi.

2.4. Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali

2.4.1. Sejarah Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali

Direktorat pajak Provinsi Bali dibentuk pada tahun 1973 berdasarkan keputusan Menteri Keuangan yang awalnya diberi nama dengan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Anggaran Denpasar, dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Bali, NTB dan NTT. Seiring dengan terjadinya perubahan struktur organisasi pada tahun 2004 melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 303/KMK.01/2004, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Anggaran Denpasar berubah nama menjadi Kantor Wilayah XX Direktorat Jenderal Perbendaharaan Denpasar dengan Provinsi Bali sebagai wilayah kerjanya. Pada tahun 2009, Kantor Wilayah XX Direktorat Jenderal Perbendaharaan Denpasar berganti nama menjadi Ditjen Perbendaharaan Provinsi Bali yang digunakan hingga kini. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan

(DJPB) yang berada di daerah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perbendaharaan. Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Bali membawahi KPPN Denpasar, KPPN Singaraja, dan KPPN Amlapura, sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 101/PMK.01/2008 (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2023).

2.4.2. Visi dan Misi Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali

2.4.2.1. Visi DJP Provinsi Bali

Visi dari DJP Provinsi Bali yaitu “menjadi pengelola pembendaharaan negara yang unggul di tingkat dunia”. Visi dari DJP Provinsi Bali merupakan turunan dari visi kementerian keuangan yaitu “menjadi pengelola keuangan negara demi mewujudkan perekonomian Indonesia yang produktif, kompetitif, inklusif dan berkeadilan” (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2023).

2.4.2.2. Misi DJP provinsi Bali

Adapun misi DJP Provinsi Bali, yaitu (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2023):

- a) Mewujudkan pengelolaan kas negara yang *prudent*, efisiensi dan optimal
- b) Mendukung kinerja pelaksanaan APBN yang efisien, efektif dan akuntabel
- c) Mewujudkan Akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah yang akuntabel, transparan, andal dan tepat waktu
- d) Mewujudkan tata kelola investasi pemerintah yang modern, inklusif dan berkelanjutan
- e) Mewujudkan layanan dan tata kelola keuangan badan layanan umum yang inovatif dan modern

- f) Mewujudkan tata kelola sumber daya, proses bisnis dan sistem teknologi informasi perbendaharaan yang modern, efektif dan adaptif

2.4.3. Tugas dan Fungsi DJP Provinsi Bali

2.4.3.1. Tugas DJP Provinsi Bali

Kantor Wilayah mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, pembinaan, supervisi, asistensi, bimbingan teknis, dukungan teknis, monitoring, evaluasi, analisis, kajian, penyusunan laporan, dan pertanggungjawaban di bidang perbendaharaan berdasarkan peraturan perundang-undangan (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2023).

2.4.3.2. Fungsi DJP Provinsi Bali

Adapun tugas DJP Provinsi Bali, yaitu:

1. Penelaahan dan pengesahan atas revisi dokumen pelaksanaan anggaran;
2. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan anggaran;
3. Penyusunan rewiu belanja pemerintah (*spending review*) dan rewiu pelaksanaan anggaran;
4. Pembinaan teknis dan sistem akuntansi;
5. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dana transfer;
6. Pelaksanaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan pemerintah;
7. Pembinaan dan bimbingan teknis pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU);
8. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP);
9. Pembinaan dan monitoring atas investasi pemerintah, pinjaman, dan kredit potongan di daerah;

10. Pelaksanaan dukungan penyelenggaraan sertifikasi bendahara;
11. Pelaksanaan layanan bersama kementerian keuangan di daerah;
12. Pemberian pembinaan terkait dengan kewenangan dan pelaksanaan teknis perbendaharaan dan Bendahara Umum Negara (BUN);
13. Pelaksanaan manajemen mutu layanan dan koordinasi inovasi layanan;
14. Pelaksanaan manajemen hubungan pengguna layanan (*customer relationship management*);
15. Pelaksanaan kehumasan dan layanan Keterbukaan Informasi Publik (KIP);
16. Pelaksanaan konsolidasi data Perhitungan Pihak Ketiga (PFK);
17. Pelaksanaan sistem akuntabilitas dan kinerja;
18. Pelaksanaan kepatuhan internal; dan
19. Pelaksanaan administrasi kantor wilayah.

2.5. Pegawai

Hasibuan (2007) mendefinisikan pegawai sebagai individu yang bekerja serta menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan atau instansi pemerintah serta memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Sejalan dengan hal tersebut, Widjaja (dalam Hasibuan, 2007) melanjutkan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia yang meliputi jasmani dan rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan. Maka dari itu, pegawai menjadi salah satu modal pokok dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuan dan keuntungan masing-masing.

Menurut Musanef (dalam Hasibuan, 2007) pegawai adalah pekerja yang secara langsung diarahkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana. individu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang menghasilkan karya sesuai harapan, guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Suharno (dalam Hasibuan, 2007) pegawai adalah individu yang ditugaskan sebagai pekerja di sebuah perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaan. individu bekerja dengan menerima gaji dan berperan sebagai penggerak utama dalam setiap organisasi. Tanpa pegawai, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan memiliki arti yang signifikan. Peran pegawai ini sangat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, disiplin, dan loyalitas terhadap perusahaan.

BAB III

KERANGKA BERPIKIR, KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Berpikir

Dalam sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah, pegawai atau karyawan merupakan salah satu penopang dalam kemajuan sebuah perusahaan (Yanti, 2021). Pegawai atau karyawan dapat didefinisikan sebagai individu yang berkerja dengan cara menjual tenaganya berupa pikiran dan fisik kepada perusahaan atau instansi pemerintah untuk memperoleh balas jasa berupa penghargaan, upah maupun jenjang karier (Hanafi dkk., 2018). Cara yang dapat digunakan karyawan untuk meningkatkan kemajuan dan eksistensi dari perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan (Sutanjar & Saryono, 2019).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan suatu aktivitas pekerjaan yang bertujuan untuk menyempurnakan hasil kerja yang nantinya dilimpahkan kepada organisasi atau instansi perusahaan dan pemerintah. Nantinya hasil kerja tersebut akan berfokus pada kualitas dan kuantitasnya (Wilkinson, 2000). Pada dasarnya terdapat cara dalam meningkatkan kinerja pegawai. Studi sistematis revidi yang dilakukan oleh Ehiwih menyatakan bahwa cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan pelatihan dan pengembangan, menetapkan tujuan yang realistis, menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan intensif atau apresiasi, mengelola beban kerja dengan baik serta memberikan fasilitas kerja yang memadai (Sari & Hadijah, 2016).

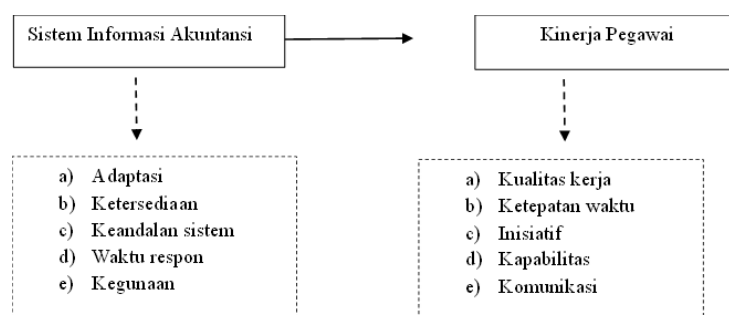
Berdasarkan hasil riset sistematis revidi yang disampaikan oleh Readi (2023), menyebutkan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja yang memadai. Salah satu fasilitas kerja yang memadai yang ada di sebuah instansi atau perusahaan yaitu perangkat lunak atau *software*. Dalam hal ini, *software* terdiri dari sistem informasi, perangkat lunak aplikasi, perangkat lunak utilitas, *middleware*, *firmware*, driver perangkat keras, perangkat lunak sistem serta perangkat lunak jaringan. Keseluruhan bagian dari perangkat lunak tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Bratha, 2022).

Salah satu bagian perangkat lunak yang saat ini marak digunakan di dalam sebuah instansi pemerintah dan perusahaan yaitu sistem informasi. Berkaitan dengan ranah keuangan, sistem informasi yang berhubungan dengan hal tersebut yaitu sistem informasi Akuntansi. Sistem informasi Akuntansi merupakan koleksi sumber daya yang disusun untuk mengolah data keuangan menjadi data informasi (Lestari & Dewi, 2020). Dengan adanya sistem informasi Akuntansi tersebut akan memberikan kemudahan bagi pegawai pemerintah atau sektor swasta untuk menyajikan laporan keuangan. Selain itu, adanya sistem informasi Akuntansi akan memberikan kemudahan pegawai untuk melaporkan laporan keuangan. Hal ini dikarenakan data yang disajikan di dalam sistem informasi Akuntansi disusun secara sistematis dan dipaparkan secara sistematis (Putra dkk., 2022).

Adanya sistem informasi Akuntansi akan memberikan kemudahan bagi pegawai untuk menuntaskan pekerjaan pelaporan keuangannya. Hal ini akan berdampak positif pada efisiensi waktu serta kemampuan pelayanan yang dilakukan pegawai kepada masyarakat. Dengan adanya efisiensi waktu serta

peningkatan pelayanan kepada masyarakat cenderung meningkatkan kinerja pegawai (Hasibuan, 2007). Teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2007) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2021) yang memaparkan bahwa sistem informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang sama yang dilakukan oleh Praditya dan Utomo (2022) menyatakan bahwa sistem informasi Akuntansi berpengaruh positif prestasi kerja pegawai. Pengaruh positif berkaitan dengan semakin tinggi penggunaan sistem informasi Akuntansi maka semakin tinggi prestasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah penggunaan sistem informasi Akuntansi maka semakin rendah pula sistem informasi Akuntansi (Praditya & Utomo, 2022).

3.2. Konsep Berpikir



Gambar 3. 1 Konsep Penelitian

Keterangan:

- : Variabel Penelitian
 ▶ : Peran Variabel Penelitian
 ▶ : Terdiri dari
 : Dimensi Variabel

3.3. Hipotesis Penelitian

Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan karena adanya dorongan faktor internal seperti misalnya sifat, karakter, dan sikap serta faktor eksternal seperti misalnya situasi keadaan tertentu yang dapat berpengaruh bagi perilaku individu. Dalam hal kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Pajak, maka kinerjanya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor pula. Dukungan sistem informasi akuntansi yang baik merupakan situational attribution yang dapat membuat pegawai memberikan kinerjanya secara maksimal. Kinerja menekankan pada kuantitas dan kualitas dari suatu pekerjaan. Dengan dukungan sistem informasi akuntansi yang memadai, maka kinerja pegawai menjadi lebih tinggi. Pendapat yang disampaikan oleh Pawitya dkk., (2023) dan Widyari (2023) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Priono (2022) pada 34 pegawai Bank BPR Lamongan yang menyatakan bahwa sistem informasi Akuntansi berperan positif terhadap kinerja pegawai. Peran positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi intensitas penggunaan sistem informasi Akuntansi maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Berdasarkan pada pemaparan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Terdapat peran negative dan tidak signifikan antara sistem informasi Akuntansi terhadap kinerja pegawai DJP Provinsi Bali

H₁ : Terdapat peran positif dan signifikan antara sistem informasi Akuntansi terhadap kinerja pegawai DJP Provinsi Bali.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menjelaskan pokok bahasan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal pajak yang diperkirakan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk memperoleh gambaran utuh mengenai pokok bahasan tersebut, penelitian ini beranjak dari kajian teoritis dan kajian empiris yang menjadi dasar penelitian di dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai kategori tingkat kinerja pegawai DJP Provinsi Bali, kategori tingkat pengetahuan pegawai mengenai sistem informasi akuntansi yang digunakannya serta melihat hubungan antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerjanya. Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya, dikembangkan hipotesis yang merupakan dugaan jawaban sementara atas rumusan masalah. Jenis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal yang nantinya akan di transform menjadi data interval dengan menggunakan bantuan skala likert 5 poin untuk mengukur pemahaman pegawai mengenai sistem informasi dan juga kinerjanya. Berdasarkan sumbernya, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer mengingat bahwa jawaban akan diberikan secara langsung oleh responden melalui kuesioner yang akan diberikan kepadanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali yang berjumlah 124 orang. Teknik

pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih. Salah satu teknik sampling dalam non probability sampling adalah metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Jumlah populasi penelitian ini adalah 124 orang, sehingga jumlah sampel yang digunakan berjumlah 124 orang. Pertimbangan peneliti menggunakan teknik sampling ini karena jumlah responden yang masih terjangkau. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independent dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana karena variabel yang bebas yang diuji hanya satu. Hasil dari uji statistik digunakan untuk memberikan gambaran umum data penelitian. Tahap selanjutnya adalah kesimpulan dari hasil penelitian dan saran bagi penelitian berikutnya.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali.

4.3. Penentuan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari sumber primer. Sumber primer adalah data yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2021). Data primer yang digunakan

dalam penelitian ini adalah kuesioner yang akan dijawab oleh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada DJP Provinsi Bali. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *puposive sampling* dengan teknik sampling jenuh.

4.4. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat atau dependent variable, serta variable bebas atau independent variable. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai sedangkan variabel bebasnya adalah sistem informasi akuntansi.

4.5. Instrumen Penelitian

4.5.1. Uji Validitas

Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2021). Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

1. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

4.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang

sama. Reliabilitas adalah derajat konsistensi atau kesenjangan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2021). Berdasarkan pengertian tersebut maka reliabilitas dapat dikemukakan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 maka variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,70 maka variabel tersebut tidak reliabel.

4.6. Prosedur Penelitian

Penelitian ini diawali dengan menyusun proposal penelitian yang akan diseminarkan, selanjutnya pengukuran persepsi akan menggunakan kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mencari informasi-informasi yang diperlukan dalam penelitian dan melakukan tabulasi data. Setelah tabulasi data dilakukan, peneliti akan melanjutkan proses *run* data dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, setelah itu data yang diproses akan diinterpretasikan dan dikaitkan dengan permasalahan penelitian dan tahap akhirnya adalah menyimpulkan temuan. Secara lebih rinci, prosedur penelitian ini adalah;

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2021:233). Statistik deskriptif dalam penelitian ini menjelaskan karakteristik dari variabel dependen

serta variabel independen yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui secara ringkas gambaran data penelitian.

4.7. Analisis Data

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi sederhana dirumuskan dalam bentuk persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel Sistem Informasi Akuntansi

X_1 = Sistem Informasi Akuntansi

e = Error

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali

Direktorat pajak Provinsi Bali dibentuk pada tahun 1973 berdasarkan keputusan Menteri Keuangan yang awalnya diberi nama dengan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Anggaran Denpasar, dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Bali, NTB dan NTT. Seiring dengan terjadinya perubahan struktur organisasi pada tahun 2004 melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 303/KMK.01/2004, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Anggaran Denpasar berubah nama menjadi Kantor Wilayah XX Direktorat Jenderal Perbendaharaan Denpasar dengan Provinsi Bali sebagai wilayah kerjanya. Pada tahun 2009, Kantor Wilayah XX Direktorat Jenderal Perbendaharaan Denpasar berganti nama menjadi Ditjen Perbendaharaan Provinsi Bali yang digunakan hingga kini. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPB) yang berada di daerah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perbendaharaan. Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Bali membawahi KPPN Denpasar, KPPN Singaraja, dan KPPN Amlapura, sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 101/PMK.01/2008 (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2023).

5.1.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Responden dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebanyak 124 orang pegawai yang bekerja pada Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali. Rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada Tabel 5.1

Tabel 5. 1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang tersebar	124	100 persen
Kuesioner tidak kembali	0	0
Kuesioner yang kembali	124	100 persen
Kuesioner yang digunakan	124	100 persen
Tingkat pengembalian/<i>Response rate</i>	124/124 x 100 persen	100 persen
Tingkat penggunaan/<i>Usable response rate</i>	124/124 x 100 persen	100 persen

Tabel 5.1 menunjukkan tingkat pengembalian kuesioner adalah sebesar 100 persen. Dari kuesioner yang terkumpul, semua kuesioner diisi dengan baik oleh responden, sehingga semua kuesioner dapat digunakan. Karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Berdasarkan 124 kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan karakteristik responden berdasarkan demografi yang digambarkan melalui jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan serta lama bekerja. Data mengenai variabel demografi disajikan dalam Tabel 5.2 berikut.

Data yang disajikan pada Tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang didominasi oleh laki-laki dengan pendidikan terakhir Sarjana dan telah bekerja selama kurang lebih 6-10 tahun dan menjabat sebagai bagian pelaksana.

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		Orang	Persentase
	Berdasarkan Jenis Kelamin		
1	Laki-laki	88	71%
2	Perempuan	36	29%
	Jumlah	124	100%
	Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
1	S1	73	59%
2	S2	35	28%
3	S3	8	6,50%
4	Lainnya	8	6,50%
	Jumlah	124	100%
	Berdasarkan Lama Bekerja		
1	1-5 tahun	36	29%
2	6-10 tahun	52	42%
3	11-15 tahun	20	16%
4	> 15 tahun	16	13%
	Jumlah	124	100%
	Berdasarkan Jabatan		
1	Kepala Kanwil	1	1%
2	Kepala Bidang	5	4%
3	Kepala Bagian	1	1%
4	Kepala Seksi	16	13%
5	Kepala Subbag	4	3%
6	Pelaksana	45	36%
7	Bendaharawan	1	1%
8	Sekretaris	2	2%
9	Penelaah Keberatan	20	16%
10	Penyuluh Pajak	3	2%
11	Penilai Pajak	6	5%
12	Pemeriksa Pajak	20	16%
	Jumlah	124	100%

Sumber : *Data penelitian, 2024*

5.1.3. Uji Validitas Instrumen

Suatu instrumen dalam penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Suatu instrumen dikatakan *valid* apabila memiliki koefisien korelasi antara item dengan skor total dalam instrumen tersebut lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan *Alpha* 0,05.

Tabel 5. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	X _{1.1}	0,910	0.000	Valid
	X _{1.2}	0,825	0.000	Valid
	X _{1.3}	0,949	0.000	Valid
	X _{1.4}	0,948	0.000	Valid
	X _{1.5}	0,848	0.000	Valid
	X _{1.6}	0,894	0.000	Valid
	X _{1.7}	0,874	0.000	Valid
	X _{1.8}	0,919	0.000	Valid
	X _{1.9}	0,928	0.000	Valid
	X _{1.10}	0,872	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,911	0.000	Valid
	Y ₂	0,890	0.000	Valid
	Y ₃	0,926	0.000	Valid
	Y ₄	0,848	0.000	Valid
	Y ₅	0,895	0.000	Valid
	Y ₆	0,895	0.000	Valid
	Y ₇	0,574	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2024 (Lampiran 3)

Hasil uji validitas pada Tabel 5.3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel sistem informasi akuntansi dan juga kinerja pegawai memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

5.1.4. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach*, bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi dari kuesioner meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih

pada lain waktu. Nilai *Alpha Cronbach* dinyatakan reliabel jika nilainya lebih besar atau sama dengan 0,60. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut.

Tabel 5. 4 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0,791	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,800	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data, 2024 (Lampiran 4)

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 5.4 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau keandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

5.1.5. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel–variabel penelitian yaitu jumlah nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai mean,. Untuk mengukur nilai sentral dari distribusi data dapat dilakukan dengan pengukuran rata–rata (*mean*). Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 5.5.

Tabel 5. 5 Rekap Hasil Uji Statistik Deskriptif

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	1	13	1	27	82	4,42	Sangat Tinggi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	12	5	18	87	4,42	Sangat Tinggi
3	Saya mampu mengoperasikan dengan baik peralatan dalam menyelesaikan pekerjaan	9	5	2	24	84	4,36	Sangat Tinggi
4	Saya sering menyampaikan gagasan terkait dengan pengerjaan tugas yang lebih cepat	4	11	6	22	81	4,33	Sangat Tinggi
5	Saya selalu datang di tempat kerja sesuai jam kerja yang telat ditetapkan kantor	6	9	5	18	86	4,36	Sangat Tinggi
6	Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik sesama rekan kerja	2	12	3	24	83	4,40	Sangat Tinggi
7	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya perbuat	3	15	6	27	73	4,23	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)							4,36	Sangat Tinggi
1	Sistem Informasi Akuntansi yang disediakan dapat dengan mudah digunakan	8	7	3	27	79	4,31	Sangat Tinggi
2	Sistem Informasi Akuntansi yang disediakan dapat diakses dengan cepat	3	10	2	28	81	4,40	Sangat Tinggi
3	Sistem Informasi Akuntansi yang disediakan dapat diandalkan	7	8	2	32	75	4,29	Sangat Tinggi
4	Sistem Informasi Akuntansi yang disediakan bersifat fleksibel	6	8	3	26	81	4,35	Sangat Tinggi
5	Sistem Informasi Akuntansi yang disediakan dapat menjamin keamanan seluruh data	5	10	6	33	70	4,23	Sangat Tinggi
6	Semua pegawai menggunakan sistem informasi akuntansi yang disediakan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan	6	8	6	27	77	4,30	Sangat Tinggi
7	Pekerjaan menjadi lebih mudah jika menggunakan sistem informasi akuntansi	8	5	1	28	82	4,38	Sangat Tinggi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
8	Penggunaan sistem informasi akuntansi tidak menyita banyak waktu	8	5	3	23	85	4,39	Sangat Tinggi
9	Penggunaan sistem informasi akuntansi dapat membantu dalam penyelesaian tugas	7	7	1	26	83	4,38	Sangat Tinggi
10	Penggunaan sistem informasi akuntansi akan meningkatkan kesempatan untuk melakukan pekerjaan lebih banyak	5	8	5	24	82	4,37	Sangat Tinggi
Sistem Informasi Akuntansi (X1)							4,34	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 5.5 diketahui deskripsi umum hasil penelitian, sebagai berikut.

- 1) Variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 4,36 dengan kategori sangat tinggi. Maknanya adalah kinerja pegawai pada DJP Provinsi Bali tergolong tinggi. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan juga jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah namun masih dalam kategori sangat tinggi adalah pegawai akan bertanggung jawab atas kesalahan yang telah diperbuatnya.
- 2) Variabel sistem informasi akuntansi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,34 dengan kategori sangat tinggi. Maknanya adalah kemampuan pegawai dalam menggunakan sistem informasi akuntansi sangat tinggi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan yang berkaitan dengan kecepatan akses sistem informasi akuntansi

yang menyebabkan efisiensi waktu dan efektivitas kerja pegawai. Sedangkan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan yang berkaitan dengan sistem yang dapat menjamin keamanan seluruh data, yang masih dalam kategori sangat tinggi.

5.1.6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah menghitung frekuensi dan juga mengetahui kategori dari setiap variabel, selanjutnya memaparkan hasil analisis regresi linear sederhana. Perhitungan koefisien regresi linear sederhana dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 25.0 for Windows*, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 5.6

Tabel 5. 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.857	.962		4.008	.000
	SIA	.614	.022	.933	28.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana seperti yang disajikan pada Tabel 5.6, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 3,857 + 0,614X_1 + e \dots\dots\dots (1)$$

Nilai koefisien regresi variabel bebas bernilai positif dengan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DJP Provinsi Bali. Nilai konstanta 3,857 menunjukkan apabila variabel

penggunaan sistem informasi akuntansi bernilai atau sama dengan 0 (konstan), maka variabel kinerja pegawai (Y) bernilai 3,857. Variabel penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki nilai koefisien sebesar 0,614 yang menunjukkan bahwa apabila variabel penggunaan sistem informasi akuntansi naik sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,614.

5.1.7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R Square*).

Tabel 5. 7 Nilai Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	.870

Sumber : Hasil Olahan Data, 2024 (Lampiran 6)

Pada Tabel 5.7 diatas diperoleh makna bahwa sebesar 87 persen variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi penggunaan sistem informasi akuntansi sedangkan sisanya sebesar 13 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

5.1.8. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model regresi bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang diidentifikasi yakni penggunaan sistem informasi akuntansi

tepat digunakan memprediksi kinerja pegawai pada DJP Provinsi Bali. Uji ini sering juga disebut dengan uji F.

Tabel 5. 8 Hasil Uji Kelayakan Model

F	Sig.
813.796	.000

Sumber : Hasil Olahan Data, 2024 (Lampiran 6)

Hasil pengolahan data pada Tabel 5.8 dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 813,796 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji **memiliki perbedaan yang nyata (signifikan)**. Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh signifikan antara penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali.

5.1.9. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengaruh variabel penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai diuji dengan menggunakan Uji t. Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel yakni apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Adapun penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut. Berdasarkan hasil analisis pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi pada kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,614. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DJP Provinsi Bali.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Tingkat Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali

Pengujian statistik deskriptif yang telah dilakukan sebelumnya dan ditunjukkan pada Tabel 5.5 dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai yang bekerja di Direktorat Jenderal Pajak Kantor Wilayah Provinsi Bali adalah sangat tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan dan pegawai mampu bekerja dengan minimnya kesalahan dalam pelaksanaan. Disisi lain, pegawai memiliki hubungan kerjasama yang baik antar pegawai, memiliki kemampuan dalam menggunakan peralatan untuk bekerja, selalu datang tepat waktu, dan adanya ruang bagi pegawai dalam menyampaikan gagasan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Artinya bahwa kinerja yang baik dapat berasal dari dalam diri maupun lingkungan tempat seseorang bekerja. Hasil ini mendukung teori atribusi yang digagas oleh Fritz Heider pada tahun 1958 yang mengungkapkan bahwa teori ini memberikan penjelasan penyebab perilaku orang lain disebabkan oleh adanya dorongan faktor internal maupun eksternal.

5.2.2. Tingkat Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi

Pengujian statistik deskriptif yang telah dilakukan sebelumnya dan ditunjukkan pada Tabel 5.5 dapat diketahui bahwa tingkat pemahaman pegawai pada penggunaan sistem informasi akuntansi pada Direktorat Jenderal Pajak Kantor Wilayah Provinsi Bali adalah sangat tinggi. Hal ini didukung dengan ditemukannya pernyataan-pernyataan dengan perolehan nilai rata-rata sangat tinggi yang berkaitan dengan kecepatan akses sistem yang dianggap baik oleh

pegawai dimana hal ini membantunya untuk mengerjakan tugas dengan efektif dan juga efisien. Selain itu penggunaan sistem informasi akuntansi juga memberikan dampak pengerjaan suatu tugas dapat meningkat secara kuantitas karena sifatnya yang mudah digunakan, fleksibel, dapat diandalkan dan juga digunakan oleh semua pegawai yang artinya bahwa siklus kerja menjadi terintegrasi. Temuan ini selaras dengan teori atribusi, yang mana sistem informasi dapat diartikan sebagai rangkaian sumber daya yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi dan merupakan faktor eksternal yang mendorong kinerja seseorang meningkat. Informasi yang dihasilkan dari suatu sistem akan dimanfaatkan dalam berbagai format untuk membantu pengambilan keputusan. bekerja dengan maksimal, maka pekerjaan pegawai menjadi lebih efektif dan efisien sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

5.2.3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis sebelumnya yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel 5.6 diketahui bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ketika sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam suatu organisasi mudah digunakan, memberikan manfaat dalam proses penyelesaian pekerjaan secara cepat dan akurat, maka kinerja dari individu yang bekerja pada suatu organisasi maupun instansi dapat meningkat. Temuan penelitian ini selaras dengan teori atribusi. Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan karena adanya dorongan faktor internal seperti misalnya sifat, karakter, dan sikap serta faktor eksternal seperti misalnya situasi keadaan tertentu yang dapat berpengaruh bagi perilaku individu. Dalam hal kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Pajak, maka kinerjanya dapat

dipengaruhi oleh berbagai faktor pula. Dukungan sistem informasi akuntansi yang baik merupakan situational attribution yang dapat membuat pegawai memberikan kinerjanya secara maksimal. Kinerja menekankan pada kuantitas dan kualitas dari suatu pekerjaan. Dengan dukungan sistem informasi akuntansi yang memadai, maka kinerja pegawai menjadi lebih tinggi. Pendapat yang disampaikan oleh Pawitya dkk., (2023) dan Widyari (2023) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Priono (2022) pada 34 pegawai Bank BPR Lamongan yang menyatakan bahwa sistem informasi Akuntansi berperan positif terhadap kinerja pegawai. Peran positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi intensitas penggunaan sistem informasi Akuntansi maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. SIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan yang sudah disampaikan pada bagian sebelumnya, simpulan dari penelitian ini adalah kinerja pegawai Kantor Wilayah pada Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali adalah sangat tinggi. Kinerja yang tinggi ditandai dengan adanya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu dan juga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang tinggi juga ditandai dengan adanya penggunaan sistem informasi akuntansi yang memadai. Dalam penelitian ini sistem informasi akuntansi yang digunakan telah mampu mendukung kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Selanjutnya, pemahaman pegawai akan penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik pemahaman penggunaan sistem informasi akuntansi oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi.

6.2. SARAN

Berdasarkan pada uraian pembahasan dan juga simpulan yang telah disampaikan, saran yang dapat direkomendasikan bagi instansi terkait adalah untuk dapat lebih meningkatkan kinerja pegawainya melalui pelatihan rutin untuk dapat meningkatkan kompetensi sehingga kesalahan dalam menjalankan tugas dapat

diminimalisir. Selain itu untuk memupuk rasa tanggungjawab kepada para pegawai, maka instansi dapat menerapkan sistem *reward* dan *punishment* untuk pegawai sehingga terdapat motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya untuk dapat meningkatkan pemahaman penggunaan sistem informasi akuntansi, instansi sedianya memiliki backup data atas data wajib pajak, dan data lainnya yang sifatnya rahasia untuk menghindari terjadinya serangan virus maupun pihak tidak bertanggungjawab. Bagi penelitian selanjutnya, dapat mempertimbangkan penggunaan variabel lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti misalnya faktor internal moralitas, kompetensi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainisha, A. A., & Meidawati, N. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Great Giant Pineapple di Kabupaten Lampung Tengah. *prosiding "Aplikasi Bisnis"*, 26.
- Animah, A., Suryantara, A.B. and Astuti, W., 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 5(1), pp.99-109.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N. and Mawardiningsih, W., 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Bodnar, G., and Hopwood, W.S. 2012. *Accounting information systems (edisi ke-11)*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Bratha, W.G.E., 2022. Literature Review Komponen Sistem Informasi Manajemen: Software, Database Dan Brainware. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), pp.344-360.
- Chairany, N. and Lestari, P, W., 2011. *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepemimpinan dan Perilaku Produktif Karyawan* (Disertasi tidak dipublikasi: Universitas Negeri Semarang).
- Darma, J. and Sagala, G.H., 2020. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), pp.227-237.
- Hanafi, A.S., Almy, C. and Siregar, M.T., 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), pp.52-61.
- Harahap, R.U., 2021, August. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 178-184).
- Hasibuan, M.S., 2007. *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Helfert, E. 1996. *Teknik Analisis Keuangan (Petunjuk Praktis Untuk Mengelola Dan Mengukur Kinerja Perusahaan)*, Edisi 8. Jakarta: Erlangga
- Hendari, H. and Karmawan, I.G.M., 2009. Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan. *PEKBIS*, 1(03).

- Kementerian Keuangan Republik Indonesia, .2024. *Sejarah Dan Letak Geografis DJP Provinsi Bali*. Available at: <https://djp.kemenkeu.go.id/kanwil/bali/id/profil/sejarah.html> (Accessed: 20 May 2024).
- Kieso, D.E., 2010. *Accounting principles (edisi ke-10)*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Lestari, N.L.W.T. and Dewi, N.N.S.R.T., 2020. Pengaruh pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), pp.170-178.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237-248.
- Mitchell, T.R. and Biglan, A., 1971. Instrumentality theories: Current uses in psychology. *Psychological Bulletin*, 76(6), p.432.
- Ompusunggu, H., 2002. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern. *Jurnal Akuntansi*, 1(2), pp.1-10.
- Paenan, F.M., 2018. Pengaruh Kepatuhan Wajib Pajak, Pemeriksaan Perpajakan, Dan Transformasi Kelembagaan Direktorat Jenderal Pajak Terhadap Penerimaan Pajak (Studi Pada Pegawai Pajak Kpp Pratama Dan Kpp Madya Di Wilayah Kerja Djpbali). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2).
- Panjaitan, M., 2017. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), pp.7-15.
- Pawitya, P.N.D.P., Hardika, N.S. and Suardani, A.A.P., 2023. *Pengaruh Sistem Informasi Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dimoderasi Budaya Tri Hita Karana (Studi Kasus pada WPOP yang Terdaftar di KPP Pratama Tabanan)* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Praditya, A. and Utomo, D.C., 2022. Systematic Literature Review: Hubungan Sistem Informasi Akuntansi Dengan Kinerja Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(4).

- Pratama, G.A.P. and Suardikha, I.M.S., 2013. Keahlian Pemakai Komputer dan Kenyamanan Fisik dan Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 5(2), pp.360-380.
- Putra, A.D., Purba, L.M. and Nuralia, N., 2022. Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Barang Pada Toko Jabat. *Journal of Engineering and Information Technology for Community Service*, 1(1), pp.1-5.
- Readi, R., 2023. Sistematic Literature Review (SLR) And Biomectrik Analysis: SMEs Performance. *Business and Investment Review*, 1(6), pp.7-16.
- Romney M.B., and Steinbart, P.J. 2015. *Accounting information systems (edisi ke-10)*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Sari, R.N.I. and Hadijah, H.S., 2016. Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), pp.204-214.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta.
- Srimulyani, Veronika Agustini (2013). “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM”, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol. 1 No. 1.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi. Edisi Perdana*. Cetakan Pertama. Lingga Jaya. Bandung.
- Sutanjar, T. and Saryono, O., 2019. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), pp.321-325.
- Sutrisno, S., Amalia, M.M., Mere, K., Bakar, A. and Arta, D.N.C., 2023. Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), pp.1781-1881.
- Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 11(2), 40-53.
- Suwatno dan Priansa, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung : CV Alfabeta.
- Trisnaningsih, S., 2007. Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan

- budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 10(1), pp.1-56.
- Widiastuti, I., 2015. Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer. *Jurnal Bhirawa*, 2(2), pp.34-41.
- Widyari, N.Y.A., 2023. Analisis Persepsi Penerapan Sistem Informasi Perpajakan Dan Kepatuhan Wajib Pajak Profesi Dokter. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 14(2), pp.224-236.
- Wijaya, D.A. and Priono, H., 2022. Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(12), pp.5409-5420.
- Wilkinson, J.W.C. 2000. *Accounting information systems: essential concepts and application*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Wiranto, D. and Muslim, M., 2020. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 5(3), pp.386-391.
- Yanti, L., 2021. Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), pp.27-33.
- Zamzami, F., Nusa, N.D. and Faiz, I.A., 2021. *Sistem informasi akuntansi*. Ugm Press.
- Zulfahm, I., 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada SKPD Kabupaten Aceh Utara. *Indana Zulfahm*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Denpasar, 30 Juni 2024

Perihal : Permohonan Menjadi Responden
Lampiran : 1 (satu) berkas

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pegawai DJP Provinsi Bali
Di Tempat

Dengan Hormat,

Bersamaan dengan surat ini, saya sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :
Nim :
Jurusan :
Mahasiswa : Fakultas

Dalam hal ini ingin mengadakan penelitian mengenai **“Peran Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Provinsi Bali”**.

Untuk maksud tersebut, maka saya mohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk berkenan menjadi responden dan mengisi kuesioner ini secara lengkap sesuai dengan penilaian anda sendiri, tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Data yang diperoleh dari kuesioner ini dibuat semata-mata untuk kepentingan penelitian, sehingga kerahasiaannya akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian. Atas kerja sama dan partisipasi Bapak/Ibu meluangkan waktunya memberikan informasi yang diperlukan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nindy Oktavianti
NIM. 5720002

KUESIONER PENELITIAN

Bagian A: Demografi

Untuk setiap pertanyaan berikut, mohon beri tanda (X) pada kotak yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu atau mengisi data pada tempat yang disediakan.

1. Nama responden :

2. Jenis Kelamin :

3. Pendidikan Terakhir :

Strata Tiga

Strata Satu

Strata Dua

Lainnya

3. Jabatan atau posisi :

4. Lama Bapak/Ibu bekerja :

Mohon beri tanda silang (X) pada kolom yang paling sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Cukup / Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya mampu mengoperasikan dengan baik peralatan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya sering menyampaikan gagasan terkait dengan pengerjaan tugas yang lebih cepat					
5	Saya selalu datang di tempat kerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan kantor					
6	Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik sesama rekan kerja					
7	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya perbuat					

2. Sistem Informasi Akuntansi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Sistem Informasi Akuntansi yang disediakan dapat dengan mudah digunakan					
2	Sistem Informasi Akuntansi yang disediakan dapat diakses dengan cepat					
3	Sistem Informasi Akuntansi yang disediakan dapat diandalkan					
4	Sistem Informasi Akuntansi yang disediakan bersifat fleksibel					
5	Sistem Informasi Akuntansi yang disediakan dapat menjamin keamanan seluruh data					
6	Semua pegawai menggunakan sistem informasi akuntansi yang disediakan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan					
7	Pekerjaan menjadi lebih mudah jika menggunakan sistem informasi akuntansi					
8	Penggunaan sistem informasi akuntansi tidak menyita banyak waktu					
9	Penggunaan sistem informasi akuntansi dapat membantu dalam penyelesaian tugas					
10	Penggunaan sistem informasi akuntansi akan meningkatkan kesempatan untuk melakukan pekerjaan lebih banyak					

Lampiran 2 Tabulasi Data

N o	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X1 .1	X 1
1	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 0
2	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4 0
3	5	5	4	4	4	4	4	3 0	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4 4
4	2	2	2	2	2	2	3	1 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2 0
5	4	5	3	5	2	4	3	2 6	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4 5
6	5	5	5	5	5	5	5	3 5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4 8
7	5	4	4	4	5	5	5	3 2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4 7
8	4	4	5	5	5	5	4	3 2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4 8
9	4	4	5	5	5	5	5	3 3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4 6
10	5	5	5	5	4	5	4	3 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 0
11	5	5	5	5	5	4	5	3 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 0
12	1	2	1	4	2	3	3	1 6	1	2	2	3	1	4	4	3	2	2	2 4
13	2	2	2	2	2	2	2	1 4	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1 5
14	4	4	4	5	4	5	2	2 8	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4 3
15	4	5	4	5	5	4	2	2 9	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4 2
16	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4 0
17	4	4	4	4	4	4	4	2 8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4 3
18	2	2	1	1	2	1	2	1 1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1 5
19	5	5	5	5	5	5	5	3 5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4 3
20	3	3	4	5	3	5	3	2 6	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3 9
21	5	5	5	4	5	4	2	3 0	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3 9
22	4	3	4	4	3	4	4	2 6	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4 2

X1.10	Pearson Correlation	.781**	.739**	.801**	.790**	.739**	.728**	.674**	.787**	.801**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SIA	Pearson Correlation	.910**	.825**	.949**	.948**	.848**	.894**	.874**	.919**	.928**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.883**	.844**	.638**	.804**	.767**	.474**	.911**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.883**	1	.815**	.766**	.800**	.719**	.330	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.075	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.844**	.815**	1	.786**	.872**	.820**	.366*	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.638**	.766**	.786**	1	.679**	.880**	.331	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.074	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.804**	.800**	.872**	.679**	1	.746**	.411*	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.767**	.719**	.820**	.880**	.746**	1	.413*	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.023	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.474**	.330	.366*	.331	.411*	.413*	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.008	.075	.047	.074	.024	.023		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.911**	.890**	.926**	.848**	.895**	.895**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	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).

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	11

Lampiran 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	124	1.00	5.00	4.4194	.99672
Y2	124	1.00	5.00	4.4194	1.05227
Y3	124	1.00	5.00	4.3629	1.17795
Y4	124	1.00	5.00	4.3306	1.11692
Y5	124	1.00	5.00	4.3629	1.15705
Y6	124	1.00	5.00	4.4032	1.03531
Y7	124	1.00	5.00	4.2258	1.13938
Kinerja	124	8.00	35.00	30.5242	7.01852
X1.1	124	1.00	5.00	4.3065	1.17686
X1.2	124	1.00	5.00	4.4032	1.02742
X1.3	124	1.00	5.00	4.2903	1.14604
X1.4	124	1.00	5.00	4.3548	1.12035
X1.5	124	1.00	5.00	4.2339	1.11973
X1.6	124	1.00	5.00	4.2984	1.13324
X1.7	124	1.00	5.00	4.3790	1.13046
X1.8	124	1.00	5.00	4.3871	1.14558
X1.9	124	1.00	5.00	4.3790	1.13046
X1.10	124	1.00	5.00	4.3710	1.09298
SIA	124	10.00	50.00	43.4032	10.65262
Valid N (listwise)	124				

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	.8	.8	.8
2.00	13	10.5	10.5	11.3
3.00	1	.8	.8	12.1

	4.00	27	21.8	21.8	33.9
	5.00	82	66.1	66.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.6	1.6	1.6
	2.00	12	9.7	9.7	11.3
	3.00	5	4.0	4.0	15.3
	4.00	18	14.5	14.5	29.8
	5.00	87	70.2	70.2	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	7.3	7.3	7.3
	2.00	5	4.0	4.0	11.3
	3.00	2	1.6	1.6	12.9
	4.00	24	19.4	19.4	32.3
	5.00	84	67.7	67.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	3.2	3.2	3.2
	2.00	11	8.9	8.9	12.1
	3.00	6	4.8	4.8	16.9
	4.00	22	17.7	17.7	34.7
	5.00	81	65.3	65.3	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	4.8	4.8	4.8
	2.00	9	7.3	7.3	12.1
	3.00	5	4.0	4.0	16.1
	4.00	18	14.5	14.5	30.6
	5.00	86	69.4	69.4	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.6	1.6	1.6
	2.00	12	9.7	9.7	11.3
	3.00	3	2.4	2.4	13.7
	4.00	24	19.4	19.4	33.1
	5.00	83	66.9	66.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	2.4	2.4	2.4
	2.00	15	12.1	12.1	14.5
	3.00	6	4.8	4.8	19.4
	4.00	27	21.8	21.8	41.1
	5.00	73	58.9	58.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8.00	1	.8	.8	.8
	10.00	1	.8	.8	1.6
	11.00	2	1.6	1.6	3.2
	12.00	3	2.4	2.4	5.6
	13.00	2	1.6	1.6	7.3
	14.00	3	2.4	2.4	9.7
	15.00	1	.8	.8	10.5
	16.00	1	.8	.8	11.3
	24.00	1	.8	.8	12.1
	25.00	1	.8	.8	12.9
	26.00	4	3.2	3.2	16.1
	28.00	8	6.5	6.5	22.6
	29.00	1	.8	.8	23.4
	30.00	7	5.6	5.6	29.0
	31.00	7	5.6	5.6	34.7
	32.00	11	8.9	8.9	43.5
	33.00	7	5.6	5.6	49.2

	34.00	11	8.9	8.9	58.1
	35.00	52	41.9	41.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	6.5	6.5	6.5
	2.00	7	5.6	5.6	12.1
	3.00	3	2.4	2.4	14.5
	4.00	27	21.8	21.8	36.3
	5.00	79	63.7	63.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	2.4	2.4	2.4
	2.00	10	8.1	8.1	10.5
	3.00	2	1.6	1.6	12.1
	4.00	28	22.6	22.6	34.7
	5.00	81	65.3	65.3	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	5.6	5.6	5.6
	2.00	8	6.5	6.5	12.1
	3.00	2	1.6	1.6	13.7
	4.00	32	25.8	25.8	39.5
	5.00	75	60.5	60.5	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	4.8	4.8	4.8
	2.00	8	6.5	6.5	11.3
	3.00	3	2.4	2.4	13.7
	4.00	26	21.0	21.0	34.7
	5.00	81	65.3	65.3	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	4.0	4.0	4.0
	2.00	10	8.1	8.1	12.1
	3.00	6	4.8	4.8	16.9
	4.00	33	26.6	26.6	43.5
	5.00	70	56.5	56.5	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	4.8	4.8	4.8
	2.00	8	6.5	6.5	11.3
	3.00	6	4.8	4.8	16.1
	4.00	27	21.8	21.8	37.9
	5.00	77	62.1	62.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	6.5	6.5	6.5
	2.00	5	4.0	4.0	10.5
	3.00	1	.8	.8	11.3
	4.00	28	22.6	22.6	33.9
	5.00	82	66.1	66.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	6.5	6.5	6.5
	2.00	5	4.0	4.0	10.5
	3.00	3	2.4	2.4	12.9
	4.00	23	18.5	18.5	31.5
	5.00	85	68.5	68.5	100.0

Total	124	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	5.6	5.6	5.6
	2.00	7	5.6	5.6	11.3
	3.00	1	.8	.8	12.1
	4.00	26	21.0	21.0	33.1
	5.00	83	66.9	66.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	4.0	4.0	4.0
	2.00	8	6.5	6.5	10.5
	3.00	5	4.0	4.0	14.5
	4.00	24	19.4	19.4	33.9
	5.00	82	66.1	66.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

SIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	3	2.4	2.4	2.4
	12.00	1	.8	.8	3.2
	15.00	3	2.4	2.4	5.6

19.00	2	1.6	1.6	7.3
20.00	4	3.2	3.2	10.5
24.00	1	.8	.8	11.3
27.00	1	.8	.8	12.1
34.00	1	.8	.8	12.9
37.00	1	.8	.8	13.7
39.00	2	1.6	1.6	15.3
40.00	10	8.1	8.1	23.4
41.00	3	2.4	2.4	25.8
42.00	3	2.4	2.4	28.2
43.00	5	4.0	4.0	32.3
44.00	5	4.0	4.0	36.3
45.00	3	2.4	2.4	38.7
46.00	2	1.6	1.6	40.3
47.00	4	3.2	3.2	43.5
48.00	8	6.5	6.5	50.0
49.00	6	4.8	4.8	54.8
50.00	56	45.2	45.2	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.869	2.54453

a. Predictors: (Constant), SIA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5269.023	1	5269.023	813.796	.000 ^b
	Residual	789.904	122	6.475		
	Total	6058.927	123			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), SIA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.857	.962		4.008	.000
	SIA	.614	.022	.933	28.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja