

## PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BULELENG

<sup>1</sup>Gede Wahyu Januarta, <sup>2</sup>I Gusti Ayu Purnamawati

Jurusan Ekonomi dan Akuntansi  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: [1wahyu.januarta](mailto:wahyu.januarta@undiksha.ac.id), [2ayu.purnamawati](mailto:ayu.purnamawati@undiksha.ac.id), [@undiksha.ac.id](mailto:@undiksha.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel sistem informasi akuntansi dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan pengukuran skala likert. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan sampel jemu, yang dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian dengan banyak responden sebesar 88 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Statistik 26. Hasil penelitian ini yaitu sistem informasi akuntansi dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

**Kata kunci:** sistem informasi akuntansi, akuntansi pertanggungjawaban, kinerja pegawai, Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng

### Abstract

This research was conducted with the aim of determining the influence of accounting information system variables and accountability accounting on employee performance at the Buleleng Regency Transportation Service office. This research uses a quantitative type of research by distributing questionnaires using Likert scale measurements. The sampling method in this research is a dull sample, where the entire population is the research sample with a total of 88 respondents. Data analysis in this research uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS Statistics 26. The results of this research are that the accounting information system and accountability accounting have a positive and significant effect on employee performance at the Buleleng Regency Transportation Service.

**Keywords :** accounting information system, accountability accounting, employee performance, Buleleng Regency Transportation Service

### PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan di bidang ekonomi membuat perusahaan dan instansi untuk memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya dengan semaksimal mungkin. Demi memaksimalkan hal tersebut, perusahaan atau instansi harus meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Perusahaan juga memerlukan kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi

masalah, serta menyeleksi dan mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Dalam memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh perusahaan atau instansi, maka diperlukannya teknologi informasi yang di era sekarang telah menjadi salah satu hal penting dalam aktivitas di perusahaan. (Purnamawati & Adi Yuniarta, 2017) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan, dengan maksud

untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perkembangan sebuah sistem informasi juga perlu didukung oleh banyak factor yang diharapkan bisa memberikan keberhasilan dari sistem tersebut. Sistem dikatakan bermanfaat apabila informasi yang disajikan oleh mereka secara efektif berguna dalam proses pengambilan keputusan pengguna (Sajady, et.al.: 2008) dalam (Harahap, 2021). Informasi yang tersedia dengan tepat dapat memengaruhi pengambilan suatu keputusan dalam pengelolaan organisasi, sehingga manajer dapat menangkap dan mendeteksi lebih cepat kapan perubahan kondisi membutuhkan tanggapan yang strategis.

Sumber daya yang dapat membantu perusahaan atau instansi dalam menghadapi persaingan adalah dengan memanfaatkan sistem informasi akuntansi. Sistem akuntansi dalam hal ini merupakan sistem dan prosedur normal yang menggunakan informasi untuk mempertahankan atau menyediakan alternatif untuk perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan meningkatkan pemahaman manajer terhadap dunia nyata serta bisa mengidentifikasi aktivitas yang relevan. Dalam hal ini peran penting dari sebuah sistem informasi akuntansi adalah padat menyediakan informasi bagi orang, cara, dan saat yang tepat. Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari lima komponen, diantaranya orang-orang (people), prosedur (procedure), data (data), perangkat lunak (software), dan infrastruktur teknologi informasi (information technology infrastructure).

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu kumpulan struktur dan prosedur teknologi informasi dengan yang bekerja sama dengan tujuan untuk mengubah data keuangan menjadi informasi keuangan yang berguna untuk stakeholder (Maharani & Purnamawati, 2021). Fungsi penting dari sistem informasi akuntansi yaitu sebagai pengendalian internal, dalam hal ini kinerja pegawai menjadi salah satu dari pengendalian internal. Menurut Mangkunegara (2002), dalam (Harahap, 2021), kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah

dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perlu dilakukan penilaian untuk mengetahui terkait pelaksanaan tugas, seperti tingkat kesulitan yang dihadapi dan bagaimana penyelesaiannya, serta apakah tujuan atau organisasi telah tercapai.

Selain sistem informasi akuntansi yang menjadi salah satu penentu kinerja pegawai, akuntansi pertanggungjawaban juga menjadi salah satu tolak ukur dari kinerja pegawai. Dalam hal ini, akuntansi pertanggung jawaban memiliki peran untuk mengukur kegiatan dan hasilnya. Akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu sistem yang dibangun sesuai dengan sifat dan aktivitas perusahaan atau instansinya. Akuntansi pertanggung jawaban bertujuan adalah agar setiap unit organisasi dapat yang ada dapat mempertanggungjawabkan hasil dari aktivitas unit yang diawasinya (Sriwidodo, 2010). Dalam hal ini laporan akuntansi pertanggungjawaban juga dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat analisis yang bertujuan untuk mengukur prestasi kerja untuk setiap pusat pertanggungjawaban. (Samadhinata & Purnamawati, 2020) mengatakan bahwa akuntansi pertanggung jawaban sebaiknya diterapkan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, hal ini dapat diukur sesuai dengan anggaran yang telah direncanakan. Akuntansi pertanggung jawaban bertujuan adalah agar setiap unit organisasi dapat yang ada dapat untuk dipertanggungjawabkan hasil dari aktivitas unit yang diawasinya (Anata, 2021).

Dinas Perhubungan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang perhubungan yang meliputi sarana dan transportasi, teknik sarana dan lalu-lintas angkutan jalan (LLAJ). Dalam hal ini Dinas Perhubungan harus tanggap terhadap kebutuhan masyarakat dibidang pelayanan lalu lintas, serta melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam mencapai hal tersebut, maka Dinas Perhubungan harus memperhatikan kinerja yang dimiliki

pegawainya dan memastikan sumber daya manusia yang dimiliki memadai.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara keberadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng ditemukan kurang maksimal adanya kegiatan pelatihan untuk para pegawai sebagai penunjang peningkatan kinerja sehingga masih banyaknya pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang memiliki

pembaharuan/pemutakhiran keahlian pada bidang yang ditekuninya. Sehingga adanya ketimpangan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya karena tidak adanya pemerataan pelatihan. Sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai di Dinas Kabupaten Buleleng masing kurang, hal ini dapat dilihat melalui tabel data kinerja PNS pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng:

**Tabel 1 Data PNS Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Rekap SKP PNS	SKP	SKP
		Rata- Rata	Nilai Max	Nilai Standar
1	2018	75	≥ 90 (Sangat Baik)	≥ 70 (Baik)
2	2019	77	≥ 90 (Sangat Baik)	≥ 70 (Baik)
3	2020	77	≥ 90 (Sangat Baik)	≥ 70 (Baik)

(Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng)

Pada tabel diatas dalam 3 (tiga) tahun terakhir rata-rata nilai yang diperoleh berada pada tingkat baik, dimana nilai standar baik pada SKP merupakan salah satu syarat untuk PNS naik pangkat sehingga dapat kita simpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng secara umum sudah baik namun masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar nilai kinerja dapat lebih ditingkatkan lagi sehingga kinerja yang diperoleh berada pada posisi sangat baik.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan, maka akan melakukan penelitian terkait pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan akuntansi pertanggung jawaban. Subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, serta objek dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Dinas Kabupaten Buleleng).

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Harahap, 2021) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatra Utara. (Rosdiana H & Mastuti, 2019) dalam penelitiannya mengatakan

bahwa pemanfaatan sistem informasi akuntansi, kualitas sistem informasi akuntansi, keamanan sistem informasi akuntansi, dan sarana pendukung sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. KMA Solo. (Irawan, 2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara silmutan dan signifikan terhadap kinerja individu.

Sistem informasi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan melaporkan informasi yang berhubungan dengan aspek keuangan dari peristiwa bisnis. Sistem informasi biasa digunakan dalam aktivitas perusahaan khususnya dalam pengimputan data, dalam mencentang kehadiran dan dalam memproses hasil gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada pegawai. Semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam sebuah organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan (Rosdiana H & Mastuti, 2019) juga mendapat hasil bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H<sub>1</sub>) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Pemimpin tingkat bawah dapat mengevaluasi kinerja mereka dengan akuntansi pertanggungjawaban. Didasarkan pada wewenang yang diberikan, akuntansi pertanggungjawaban adalah model untuk mengelola dan menilai kinerja anak perusahaan, cabang, atau divisi. Akuntansi pertanggungjawaban, juga dikenal sebagai akuntansi pertanggungjawaban, adalah sistem yang menghitung berbagai hasil yang telah dicapai oleh pusat pertanggungjawaban berdasarkan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Akuntansi pertanggungjawaban ini kemudian digunakan untuk menjalankan pusat pertanggungjawaban. Pertanggungjawaban adalah cara umum mengatur sebuah organisasi. Bisa meningkatkan kinerja pegawai jika akuntansi pertanggungjawaban mereka baik.

(H<sub>2</sub>) Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng

Grand Theory yang melandasi penelitian ini yaitu *Goal Setting Theory*. *Goal Setting Theory* adalah teori yang berdasarkan pada bukti bahwa sasaran (ide-ide masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. (M et al., 2021) Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang dikembangkan oleh Locke (1968) menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut disebut sebagai teori penetapan tujuan.

Teori penetapan tujuan, juga dikenal sebagai "teori penetapan tujuan", dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 dan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan prestasi kerja (kinerja). Menurut (Nandasari & Ramlah, 2019) mendefinisikan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Sikap dan mental, Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, dan lain-lain.

Sesuai dengan pemaparan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk membuktikan pengaruh sistem informasi akuntansi yang digunakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng terhadap kinerja pegawainya. (2) Untuk membuktikan pengaruh dari akuntansi pertanggungjawaban yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng terhadap kinerja pegawai

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau hubungan kausalitas. Data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng yang disebarkan melalui *google form* dengan penelian menggunakan *skala linkert*, serta data sekunder dari situs resmi yang dapat memberikan data pendukung. Populasi pegawai ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng sebanyak 88 pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jemu yang dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 88 sampel.

Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui kuesiner. Pada variabel sistem informasi akuntansi menurut penelitian (Rusmiati, 2019). Kuesiner untuk akuntansi pertanggungjawaban indikator diambil dari penelitian sebelumnya yaitu (Salman et al., 2017). Untuk kuesioner kinerja pegawai memiliki indikator menurut (Afandi, 2018).

Pengambilan data dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dihari kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan mendampingi satu ruangan sub bagian kerja, serta membantu pegawai yang kesulitan mengisi kuesioner atau terdapat kuesioner yang kurang jelas. Penyebaran kuesioner ini dilakukan selama 4 hari, dari tanggal 11

Desember 2023 sampai dengan 14 Desember 2023. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS ver.26a

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari setiap instrument yang terdapat dalam aplikasi SPSS ver. 26. Apabila nilai sig. < 0,05 maka instrument tersebut dikatakan valid. Semua pertanyaan yang berhubungan dengan Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ), dan Akuntansi Pertanggungjawaban ( $X_2$ ) dapat dinyatakan valid karena di setiap pernyataan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, dengan r hitung sebesar 0,2096.

### Uji Reliabilitas

Koefisien Cronboch Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60 maka dikatakan reliable. Variabel Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,754 lebih besar

dari 0,6, data tersebut dikatakan reliabel. Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban ( $X_2$ ) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,770 lebih besar dari 0,6, berarti data tersebut reliabel. Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,764 lebih besar dari 0,6 berarti data tersebut dapat dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui deskripsi penyebaran data dari variabel dependen/terikan dan variabel independen/bebas.

**Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	88	5	20	16,74	2,891
Total_X2	88	4	17	14,48	2,314
Total_Y	88	7	35	24,38	3,458
Valid N (listwise)	88				

(Sumber: SPSS ver.26, data diolah, 2023)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan tiga deskripsi atau gambaran dari hasil penelitian:

1. Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) memiliki nilai minimum 7, nilai maksimum 35, nilai rata-rata (mean) 24, 38, dan nilai standar deviasi sebesar 2,. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai Kinerja Pegawai ( $Y$ ) terhadap nilai rata-rata sebesar 3,458. Skor maksimum pada variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 35 dengan jumlah pertanyaan 7, diperoleh rata-rata sebesar 5, dengan demikian

jawaban responden sebagian besar adalah sangat setuju.

2. Variabel Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) memiliki nilai minimum 5, nilai maksimum 20, nilai rata-rata (mean) 16,74 dan nilai standar deviasi sebesar 2,891. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) terhadap nilai rata-rata sebesar 2,891. Skor maksimum pada variabel Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) sebesar 20 dengan jumlah pertanyaan 5, diperoleh rata-rata sebesar 4, dengan

demikian jawaban responden sebgaiian besar adalah sangat setuju.

3. Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X2) memiliki nilai minimum 4, nilai maksimum 17, nilai rata-rata (mean) 14,48, dan nilai standar deviasi sebesar 2,314. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai Akuntansi Pertanggungjawaban (X2) terhadap nilai rata-rata sebesar 2,314. Skor maksimum pada variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X2) sebesar 17 dengan jumlah pertanyaan 4, diperoleh rata-rata sebesar 4,25, dengan demikian jawaban responden sebgaiian besar adalah sangat setuju.

#### Uji Asumsi Klasik Uji Linearitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa Sistem Informasu Akuntansi (X<sub>1</sub>) harga F pada *deviation from linearity* sebesar 1,283 dengan signifikasi 0,279 ≥ 0,05 maka dari hipotesis yang diberikan, kedua data saling berhubungan secara linier. Akuntansi Pertanggungjawaban (X<sub>2</sub>), harga F pada *deviation from linearity* sebesar 1,072 dengan nilai sig sebesar 0,382 ≥ 0,05 maka kedua data tersebut saling berhubungan secara linier dan.

#### Uji Normalitas

Kolmogrov Smirnov digunakan untuk menggunakan statistik nonparametrik dalam uji normalitas. Hasil uji normalitas, nilai nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,119 sehingga lebih besar dari 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bawah nilai tolerance pada variabel Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,741 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,349 < 10, dapat dikatakan variabel (X<sub>1</sub>) tidak mengalami multikolinearitas. Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X<sub>2</sub>) sebesar 0,741 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,349 < 10, dapat dikatakan variabel (X<sub>2</sub>) tidak mengalami multikolinearitas. Jadi, nilai tolerance pada semua variabel independen berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan setiap variabel terbebas dari multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji koefisien korelasi Rank Spearman dapat dilihat pada tabel unstandardized residual nilai signifikansi. Berdasarkan output diperoleh nilai signifikansi dari sistem informasi akuntansi (X<sub>1</sub>), dan akuntansi pertanggungjawaban (X<sub>2</sub>), lebih besar dari 0,05. Oleh karena nilai signifikansi semua variabel independent dalam penelitian ini > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan pengolahan data dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

#### Pengujian Hipotesis

#### Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linier berganda melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau variabel independen. Berikut tabel yang menunjukkan hasil uji analisis regresi linear berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,256	2,084		4,921	0,000
	Total_X1	0,569	0,119	0,476	4,773	0,000
	Total_X2	0,317	0,149	0,212	2,130	0,036
	Total_X3	10,256	2,084		4,921	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: SPSS ver.26, data diolah, 2023)

$$KWP = 10,256 + 0,569SIA + 0,317AP + e$$

Berdasarkan model regresi linear berganda, dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Konstanta pada tabel yaitu sebesar (10,256) berarti besarnya Kinerja Pegawai (Y) yaitu (10,256), jika variabel Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>) dan Akuntansi Pertanggungjawaban (X<sub>2</sub>) dianggap tidak ada atau sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi variabel Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,569 berarti dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai konstan, maka besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,569.
3. Nilai koefisien regresi variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X<sub>2</sub>) sebesar 0,317 berarti dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai konstan, maka besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,317.

#### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,375 (diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu (0,612)<sup>2</sup>). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,374 sama dengan 37,4%. Sehingga variabel Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>) dan Akuntansi Pertanggungjawaban (X<sub>2</sub>), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sebesar 37,4% dan sisanya yaitu 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi.

#### **Uji Hipotesis (Uji t)**

Hasil uji signifikansi secara parsial. Nilai F-hitung sebesar 2,71 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti Secara simultan ketiga variabel yaitu sistem informasi akuntansi dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada hipotesis pertama yaitu hasil uji statistik T di atas didapatkan T-hitung value sistem informasi akuntansi (X<sub>1</sub>) sejumlah 4,773, sementara nilai koefisien regresi sebesar 0,569 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Ini

mengartikan jika sistem informasi akuntansi berdampak positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai. Ini menandakan jika sistem informasi akuntansi yang tinggi menjadikan Kinerja Pegawai semakin meningkat. **H<sub>1</sub> diterima** Serta pada hipotesis kedua yaitu hasil uji statistik T di atas didapatkan T-hitung value Akuntansi Pertanggungjawaban (X<sub>2</sub>) sejumlah 2,130, sementara nilai koefisien regresi sebesar 0,317 dan signifikansi 0,036 < 0,05. Ini mengartikan jika Akuntansi Pertanggungjawaban berdampak positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai. Ini menandakan jika akuntansi pertanggungjawaban yang tinggi menjadikan Kinerja Pegawai semakin tinggi dan meningkat. **H<sub>2</sub> diterima.**

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji regresi linear berganda, koefisien regresi dari variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0,569. Apabila variabel lainnya tetap dan peningkatan pada sistem informasi akuntansi akan meningkat sebesar 0,569. Pengujian Hipotesis (H<sub>1</sub>) ini menggunakan sampel sebanyak 88 responden, didapat besar t hitung dari variabel sistem informasi akuntansi sebesar 4,773, serta nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti antara kedua variabel yaitu sistem informasi akuntansi dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng ini memiliki hasil yang positif signifikan.

Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng semakin meningkat, hal ini dapat disebabkan dengan semakin meningkatnya sistem informasi akuntansi yang digunakan pada instansi. Ini dapat membuktikan bahwa semakin tinggi sistem informasi akuntansi yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng mengoperasikan sistem informasi akuntansi dengan baik, hal ini dapat dilihat

dari pernyataan yang diberikan pada kuesioner yang didistribusikan, dimana pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dominan menjawab sangat setuju dan setuju.

## **2. Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis (H2) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dari 88 responden, diperoleh t hitung untuk akuntansi pertanggungjawaban sebesar 2,130 dengan koefisien regresi sebesar 0,317 dan signifikansi 0,036 lebih kecil dari 0,05 yang mengartikan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H2) diterima dalam penelitian ini.

Informasi yang terdapat dalam akuntansi pertanggungjawaban dapat mencerminkan skor yang dibuat di setiap bidang kerja dan dapan menilai kinerja dari pegawai. Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh akuntansi pertanggungjawaban. Semakin tinggi akuntansi pertanggungjawaban pada instansi, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada instansi tersebut. Akuntansi pertanggungjawaban yang dimiliki di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, yang dimana akuntansi pertanggungjawaban dapat menggambarkan kondisi instansi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Anata, 2021) mengatakan bahwa dalam hasil penelitiannya akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Di PT. Musim Mas Pekanbaru. (Aulia, 2021) juga menunjukkan dalam hasil penelitiannya bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang sungguminasa. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh (Annisa et al., 2022) memiliki hasil akuntansi pertanggungjawaban

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Palopo

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu; (1) Sistem informasi akuntansi memiliki dampak positif dan signifikan dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Hal ini berarti semakin baik sistem informasi akuntansi yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai juga semakin meningkat. (2) Akuntansi Pertanggungjawaban memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Hal ini mengartikan semakin tinggi akuntansi pertanggungjawaban yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan, maka semakin tinggi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan temuan dari analisis data, diskusi, dan kesimpulan yang disampaikan dalam penelitian ini, ada kritik dan saran yang dibuat untuk membantu penelitian ini mencapai hasil yang lebih baik di masa depan. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel yaitu, sistem informasi akuntansi dan akuntansi pertanggungjawaban saja, sehingga diharapkan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja, rancangan kerja, pengetahuan, kemampuan, dan keahlian untuk bisa menyempurnakan hasil penelitian ini. Selalu mengikuti perkembangan dalam dunia akuntansi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja - Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman*. Universitas Jendral Soedirman.
- Anata, H. D. (2021). Pelaksanaan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Evaluasi Kinerja Karyawan Di Pt. Musim Mas Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(3), 201–208.
- Annisa, A., Ramadhan, A., & Suardi, A.

- (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpkad Kota Palopo. *Keunis*, 10(1), 13. <https://doi.org/10.32497/keunis.v10i1.3118>
- Aulia, A. R. (2021). *Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Cabang Sungguminasa*.
- Harahap, R. U. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2797–9679, 178–184.
- Irawan, D. D. (2020). *Informasi Akuntansi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Pengaruh Penerapan Sistem p Kinerja Individu Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kota Batam*. <https://repository.uir.ac.id/12234/>
- M, N. I., Mus, A. R., & Ahmad, H. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. *Invoice : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 129–144. <https://doi.org/10.26618/inv.v3i1.4977>
- Maharani, K. N., & Purnamawati, I. G. A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi , Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Absensi terhadap Keakuratan Penggajian pada Kantor Camat di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 11(1), 156–166.
- Nandasari, D. A., & Ramlah, S. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*, 38–51. <https://doi.org/10.47221/tangible.v4i1.52>
- Purnamawati, I. G. A., & Adi Yuniarta, G. (2017). Determinan Kinerja Karyawan: Studi Pada Sektor Pariwisata Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 848–863. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v5i2.9103>
- Rosdiana H, P. V., & Mastuti, D. N. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Pendidikan*, 6, no.3(1979–2700), 114–123.
- Rusmiati. (2019). *PENGARUH KECANGGIHAN TEKNOLOGI INFORMASI, PARTISIPASI MANAJEMEN DAN KINERJA INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat Se- Kabupaten Ponorogo Dan Madiun)* [Universitas Muhammadiyah Ponorogo]. <http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/4813%0A>
- Salman, K. R., Farid, M., & Sarwiji, B. (2017). *Akuntansi manajemen : alat pengukuran dan pengambilan keputusan manajerial / Kautsar Riza Salman, Mochammad Farid ; penyunting isi dan bahasa, Bambang Sarwiji*. Jakarta : Penerbit Indeks,.
- Samadhinata, D., & Purnamawati, A. (2020). Analisis Pengendalian Biaya Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Melalui Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(3), 2614–1930.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>