

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam melakukan pekerjaannya yang berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Robbins mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi atau hubungan antara kemampuan dengan motivasi. Tetapi berbeda halnya dengan kinerja suatu jabatan secara keseluruhannya, dimana kinerja secara keseluruhan adalah jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai tertentu atau dari kegiatan yang telah dilaksanakan selama periode tertentu. Yang dimaksud dengan kinerja disini tidak bermaksud untuk menilai karakteristik individu. Namun, berfokus kepada serangkaian dari hasil kerja yang diperoleh selama periode tertentu (Sulistiyani, Rosidah, 2018).

Penilaian kinerja adalah salah satu faktor kunci untuk mengembangkan atau memajukan sebuah organisasi baik secara efektif maupun efisien. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS memiliki tujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS berdasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan pada perencanaan kinerja baik tingkat individu maupun tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Dengan adanya penilaian kinerja maka akan diperoleh suatu informasi mengenai kondisi atau keadaan SDM didalam organisasi tersebut (Sulistiyani, Rosidah, 2018).

Kemajuan teknologi yang begitu pesat seperti sekarang ini individu pegawai dapat memanfaatkannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan teknologi, agar tugas atau pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Suatu sistem informasi akuntansi dapat membantu organisasi dalam menyajikan laporan keuangan, dimana ada banyak pihak yang menggunakan sistem informasi akuntansi dalam mencapai keunggulan. (Romney & Steinbart, 2019) mengemukakan bahwa “Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang digunakan untuk dapat mengumpulkan data, mencatat data, menyimpan data, serta memproses data agar menghasilkan atau memberikan suatu informasi bagi para pembuat keputusan. Sistem informasi akuntansi dapat berupa orang, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, kontrol internal dan langkah-langkah keamanan”. Sistem informasi akuntansi berpengaruh besar dalam pengambilan keputusan suatu organisasi (Sonia 2018).

Suatu organisasi unggul tentunya mempunyai kualitas yang baik dari sistem informasi. Hal tersebut untuk meningkatkan kinerja dari suatu organisasi. Dengan meningkatnya perkembangan dunia serta kemajuan teknologi, membuat pihak pemakai informasi ingin adanya kecepatan dalam arus informasi untuk pengambilan keputusan. Kemudahan dalam mengakses teknologi informasi dapat memberikan suatu arus informasi dan kebutuhan informasi yang cepat, andal, serta akurat dimana keadaan lingkungan penuh dengan ketidakpastian mutlak diperlukan (Nandasari and Ramlah 2019).

Kebutuhan tersebut baru bisa terpenuhi apabila suatu organisasi atau perusahaan memiliki keberanian melakukan investasi dalam bidang teknologi informasi, yang mana tujuannya adalah agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai organisasi serta institusinya. Kinerja dari pegawai suatu organisasi dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dari

organisasi tersebut, dimana dapat untuk melanjutkan terus kegiatannya atau tidak. Apabila kinerja dari pegawai organisasi itu efektif maka organisasi tersebut bisa bertahan ataupun bisa selangkah lebih maju dari organisasi-organisasi lain. Suatu organisasi yang maju pastinya menerapkan sistem informasi akuntansi di dalam pengaplikasian aktivitas operasi organisasi tersebut (Nandasari dan Ramlah 2019).

Seseorang dapat mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi, dimana bergantung pada bagaimana seseorang tersebut melakukan aktivitas kepemimpinan di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya sistem kepemimpinan yang tepat maka dapat mengangkat atau memperbaiki organisasi yang sedang mengalami krisis atau menunggu waktu berhenti beroperasi akan menjadi pulih kembali serta meningkatkan kinerjanya. Ada kemungkinan organisasi yang seperti itu akan menjadi organisasi yang lebih baik dan terdepan dari organisasi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam jalannya suatu organisasi (Bangun,W; 2012).

Perusahaan Avon merupakan salah satu contoh dimana seorang pemimpin perusahaan wanita yang bernama Andrea Jung bisa mengangkat perusahaan itu secara drastis. Dalam sejarah perusahaan tersebut jung yang merupakan CEO pertama dapat mengubah perusahaan itu dan mengatasi tantangan besar yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Banyak gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut tergantung bagaimana pemimpin organisasi bisa mengatur sumber daya yang ada di dalam organisasi dengan tepat (Bangun,W; 2012).

Pengaruh seorang pemimpin dapat dilihat dari keberhasilannya dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku dari pegawai di dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin sebagai pengelola dari sumber daya manusia

tentunya harus mempunyai suatu gaya kepemimpinan, dimana bisa dalam bekerja sama serta menghambat kemungkinan timbulnya konflik di dalam kelompok kerja sehingga organisasi bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain pengendalian internal dalam suatu organisasi, yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Pakpahan 2018).

Pemimpin yang ideal tentunya harus mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi agar kinerja pegawai meningkat. Selain itu, pemimpin juga harus memperhatikan gaya kepemimpinannya di dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan pegawainya serta mengkoordinasi tujuan dari individu pegawai dan tujuan organisasi atau perusahaan supaya tujuan dari keduanya bisa tercapai. Beberapa dari hasil penelitian menyatakan apabila gaya kepemimpinan dari suatu organisasi baik, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di organisasi tersebut. Karena pemimpin merupakan penggerak dari jalannya kegiatan atau aktivitas yang ada di suatu organisasi (Pakpahan 2018).

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ada berbagai macam hal penting di dalam organisasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah prestasi serta produktivitas dari pegawai itu sendiri. Prestasi dari seorang pegawai berkaitan erat dengan usaha pegawai tersebut dalam mencapai batas maksimal atau optimal agar termasuk ke dalam pemenuhan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas dari seorang pegawai akan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja, dimana kinerja tersebut akan mempengaruhi efisiensi dan juga efektivitas dari organisasi (Sulistiyani, Rosidah, 2018).

Faktor utama yang memberikan penekanan terhadap kinerja ada 2, yaitu : Faktor motivasi dari pegawai dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Motivasi dapat memberikan dorongan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Sebab itu motivasi memiliki peranan penting. Di dalam organisasi publik motivasi diprogramkan untuk bisa memfasilitasi seluruh pegawai organisasi agar dapat berkembang. Biasanya yang lebih mengerti dan memahami peran dari motivasi adalah seorang manajer SDM. Oleh karena itu seorang manajer SDM selalu menempatkan motivasi sebagai yang utama dalam hal melakukan pendekatan terhadap pegawai (Sulistiyani, Rosidah, 2018).

Pendelegasian suatu wewenang, pengendalian serta pengarahan kepada pegawai harus disertai dengan motivasi. Hal tersebut dilakukan supaya tindakan, perilaku, serta sikap dari pegawai dapat terarah sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Selain itu, seorang pemimpin juga harus dapat memberikan motivasi yang searah dengan karakteristik dari pegawai. Dengan demikian pegawai akan lebih mudah termotivasi dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya (Sulistiyani, Rosidah, 2018).

Seorang individu telah mempunyai motif di dalam dirinya atau yang biasa disebut sebagai motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan hasrat yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat berkembang yang berasal dari kekuatan internalnya. Jika individu tersebut memiliki hasrat yang kuat maka akan mendorong individu tersebut agar berusaha dengan optimal agar dapat mewujudkan cita-citanya. Tetapi jika individu tersebut memiliki hasrat yang rendah, maka individu tersebut tidak akan berusaha agar dapat maju. Pada situasi inilah diperlukannya upaya dari luar diri (eksternal) individu tersebut untuk dapat mendorong atau menggerakkan hasrat yang ada di dalam diri individu (Sulistiyani, Rosidah, 2018).

Organisasi publik biasanya akan melakukan upaya perencanaan program motivasi yang bersifat ekstrinsik. Dimana program tersebut dapat berupa pemberian bonus kepada pegawai atas prestasi yang telah dicapainya, hadiah terhadap produktivitas pegawai, serta promosi sebagai penghargaan untuk dedikasi pegawainya. Dengan demikian motivasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai organisasi tersebut. Selain itu, aspek tersebut juga sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi (Sulistiyani, Rosidah, 2018).

Indonesia memiliki beraneka ragam kebudayaan dan pariwisata. Oleh karena itu setiap daerah di Indonesia memiliki suatu badan atau organisasi yang bertugas untuk mengatur jalannya kebudayaan maupun pariwisata di daerah tersebut agar dapat tetap dilestarikan. Salah satu contohnya adalah Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata wilayah Kota Sungai Penuh, Jambi yang memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan Kota Sungai Penuh dalam bidang budaya dan pariwisata berdasarkan asas otonomi daerahnya. Melalui kantor Dinas kebudayaan dan pariwisata atau yang disingkat Disbudpar ini, berbagai urusan pemerintah daerah terkait bidang kebudayaan dan pariwisata dilakukan (<https://idalamat.com/> 2022).

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintah daerah pada bidang pelestarian budaya dan pariwisata di wilayah kerjanya. Fungsi Disbudpar sendiri adalah merumuskan kebijakan bidang pariwisata, kesenian, kebudayaan dan perfilman, penyelenggara pariwisata dan kebudayaan, pembinaan dan pembimbingan pada pelaku pariwisata dan budaya di wilayah kerjanya, koordinator Unit Pelaksanaan Teknik Dinas (UPTD), hingga pelaporan dan koordinasi urusan pariwisata dan budaya. Terkait dengan tugas dan fungsinya, Disbudpar berwenang untuk mengeluarkan izin-izin bidang pariwisata meliputi Izin Usaha Pariwisata untuk travel agent dan lainnya, mengurus Izin Tetap Usaha

Pariwisata (ITUP), Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP) meliputi surat Tanda Daftar Usaha Jasa Perjalanan Wisata, Tanda Daftar Usaha Penyedia Akomodasi, Tanda daftar Usaha Kawasan Pariwisata, dan lainnya. Selain izin-izin bidang pariwisata, Disbudpar juga memiliki wewenang dalam mengeluarkan izin terkait bidang kebudayaan seperti kegiatan kebudayaan, alih fungsi bangunan bersejarah dan lainnya (<https://idalamat.com/> 2022).

Fenomena yang terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh yang berhubungan dengan kinerja. Table 1.1 memperlihatkan data mengenai hasil pengukuran kinerja program kegiatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh tahun 2018, 2019, dan 2020.

**Tabel 1. 1**

**Hasil Pengukuran Kinerja Program Kegiatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh Tahun 2018,2019, dan 2020**

No.	Tahun	Sasaran Strategis	Target (%)	Realisasi (%)
1.	2018	- Meningkatnya kualitas pengetahuan dan keterampilan aparatur dinas.	100%	96,90%
		- Meningkatnya koordinasi dan kerjasama dengan pihak terkait dalam pembangunan kebudayaan dan pariwisata.	100%	99,70%
		- Peningkatan pendapatan asli daerah (PAD) bidang pariwisata.	Kunjungan wisata tumbuh 5% dan ODTW Tumbuh 10%, PDRB tumbuh 5%	143,63%
2.	2019	- Meningkatnya kualitas pengetahuan dan keterampilan aparatur dinas.	100%	96,14%
		- Meningkatnya koordinasi dan kerjasama dengan pihak terkait dalam pembangunan kebudayaan dan pariwisata.	100%	97,17%
		- Peningkatan pendapatan asli daerah (PAD) bidang	Kunjungan wisata	97,40%

		pariwisata.	tumbuh 5% dan ODTW Tumbuh 10%, PDRB tumbuh 5%	
3.	2020	- Meningkatnya kualitas pengetahuan dan keterampilan aparatur dinas.	100%	96,14%
		- Meningkatnya koordinasi dan kerjasama dengan pihak terkait dalam pembangunan kebudayaan dan pariwisata.	100%	97,17%
		- Peningkatan pendapatan asli daerah (PAD) bidang pariwisata.	Kunjungan wisata tumbuh 5% dan ODTW Tumbuh 10%, PDRB tumbuh 5%	97,40%

Sumber : LKj-IP kantor disbudpar

Data persentase realisasi program kegiatan yang belum mencapai target dikarenakan beberapa permasalahan diantaranya yaitu masih kurangnya sarana atau prasarana yang mendukung untuk pelatihan dan pembinaan bagi sanggar atau kelompok seni serta penyelenggaraan festival seni dan budaya, belum seluruhnya masyarakat memahami adat dan budaya daerah khususnya bentuk pakaian adat khas Kota Sungai Penuh dan tradisi lokal dalam acara resmi daerah, belum optimalnya pendataan pelaku usaha ekonomi kreatif, masih kurangnya sarana dan prasarana objek destinasi wisata yang memadai bagi pengunjung di lokasi objek wisata, masih rendahnya minat masyarakat untuk melestarikan sanggar seni, cagar budaya, dan tempat wisata lainnya, minimnya anggaran yang disediakan untuk kegiatan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh, dan masih rendahnya SDM aparatur sipil yang mengelola masalah kebudayaan, pariwisata dan ekonomi kreatif seperti yang telah dijelaskan didalam laporan kinerja instansi pemerintah (LKj-IP) Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh.



Fenomena lainnya yang terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh yaitu realisasi anggaran yang belum mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Tabel 1.2 memperlihatkan data mengenai realisasi anggaran program kegiatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh tahun 2018, 2019, dan 2020.

**Tabel 1. 2 Realisasi Anggaran Program Kegiatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh tahun 2018, 2019, dan 2020**

No.	Tahun	Sasaran Strategis	Target (%)	Realisasi (%)
1.	2018	- Meningkatnya kualitas pengetahuan dan keterampilan aparatur dinas.	100%	96,05%
		- Meningkatnya koordinasi dan kerjasama dengan pihak terkait dalam pembangunan kebudayaan dan pariwisata.	100%	96,33%
		- Peningkatan pendapatan asli daerah (PAD) bidang pariwisata.	100%	85,25%
2.	2019	- Meningkatnya kualitas pengetahuan dan keterampilan aparatur dinas.	100%	93,59%
		- Meningkatnya koordinasi dan kerjasama dengan pihak terkait dalam pembangunan kebudayaan dan pariwisata.	100%	97,29%
		- Peningkatan pendapatan asli daerah (PAD) bidang pariwisata.	100%	97,73%
3.	2020	- Meningkatnya kualitas pengetahuan dan keterampilan aparatur dinas.	100%	93,46%
		- Meningkatnya koordinasi dan kerjasama dengan pihak terkait dalam pembangunan kebudayaan dan pariwisata.	100%	91,08%
		- Peningkatan pendapatan asli daerah (PAD) bidang pariwisata.	100%	96,24%

Fenomena-fenomena tersebut menandakan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh masih belum optimal, dikarenakan permasalahan berikut ini : (1) Kuantitas pekerjaan pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh masih tergolong rendah, dimana masih ada pegawai yang belum mencapai target dari jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan yang telah ditentukan. (2) Kualitas kerja pegawai masih kurang, dimana masih ada pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin serta kurangnya pemahaman pegawai mengenai tugas yang diberikan. (3) Masih ada pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai jadwal yang telah ditentukan sebelumnya. (4) Realisasi anggaran belum mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya adalah (Pakpahan, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan atau secara bersamaan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Fauziah (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PD. BPR Sarimadu

Kantor Pusat Bangkinang. Hasil penelitian terbukti bahwa variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kantor Pusat Bangkinang. Secara parsial, variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kantor Pusat Bangkinang. Sedangkan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kantor Pusat Bangkinang.

Aryani, dkk (2022) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Dan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pemerintah Kota Bima. Berdasarkan hasil uji analisis data uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pemerintah Kota Bima. Variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pemerintah Kota Bima. Sedangkan variabel standar akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah Kota Bima. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah Kota Bima.

Tricahyo (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Pemoderasi di PT. Intan Pariwara Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (3) Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan, (4) Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja

Karyawan. (Gumelar, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Alamanda (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. (Nasution dan Ichsan 2021) yang meneliti tentang Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Dari hasil yang diperoleh disarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo agar meningkatkan kepemimpinan dalam memimpin instansi tersebut karena ternyata hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demi tercapainya visi dan misi instansi tersebut.

Nisa (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan

Negara Blitar. (2) pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar. (3) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar. (4) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar. (5) sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar.

Gunawan & Hermawan (2020) yang meneliti tentang Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo). Hasil penelitian ini membawa implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan melalui peningkatan sistem informasi akuntansi, reward dan motivasi kerja. Selanjutnya implikasi lainnya yaitu bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat diperkuat dengan adanya budaya organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi.

Peneliti memilih Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh sebagai objek penelitian karena Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh merupakan pusat informasi pariwisata, budaya dan ekonomi kreatif, dan juga di tunjuk oleh pemerintah untuk menjadi panitia dalam pemilihan bujang dan gadis Kota Sungai Penuh serta putra putri pariwisata Kota Sungai Penuh. Selain itu, Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh setiap tahunnya sering mengadakan event-event, seperti event pemilihan bujang dan gadis Kota Sungai Penuh, pemilihan putra putri pariwisata Kota Sungai Penuh, pekan harmoni Kota Sungai Penuh, dan banyak lagi event lainnya yang berhubungan dengan kebudayaan dan pariwisata yang ada di Kota Sungai Penuh sehingga sudah banyak dikenal oleh

lapisan masyarakat. Oleh karena itu, akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, serta peneliti belum menjumpai penelitian sebelumnya yang dilakukan di kantor dinas kebudayaan dan pariwisata kota sungai penuh. Selain itu berdasarkan fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh yang berkaitan dengan indikator kinerja pegawainya, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai didalam kantor Dinas Kebudayaan dan Parwisata Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh David Pranata Pakpahan (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau”. Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu :

1. Penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau. Sedangkan Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh.
2. Penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel independen (bebas) yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2). Sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (bebas) yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3).
3. Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

Untuk lebih mengetahui dan memahami lebih lanjut mengenai pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka peneliti akan mengangkat penelitian dengan

judul **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Survey Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Sungai Penuh”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh ?
2. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh.



## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi peneliti, dimana nantinya akan menjadi bekal didalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh pada masa perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.

### **2. Bagi akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi masyarakat luas tentang sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu sehingga masyarakat tahu apa saja peranan dari aspek-aspek tersebut. Dan juga hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar acuan serta referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

### **3. Bagi organisasi atau perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi atau perusahaan dalam mengelola SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan prospek SDM secara lebih baik lagi.