

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Pelayanan Perbendahraan Negara Blitar

Kantor pelayanan perbendahraan Negara Blitar mulai beroperasi pada Oktober 2001, yang dulunya masih bernama Perbendaharaan dan Kas Negara merupakan pelimpahan tugas dari Malang dan KPPN Kediri. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Anggaran Nomor KEP-34/A/2001 tanggal 02 Agustus 2001 dibentuklah Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara Blitar Type B.

Reorganisasi Ditjen Anggaran, berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 303/KMK.01/2004 tanggal 23 Juni 2004, KPPN Blitar berubah menjadi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Blitar, yang merupakan instansi vertical Direktorat Jenderal Perbendaharaan di bawah Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Jawa Timur.¹

Awal detasering KPPN Blitar masih menempati gedung pinjaman dari Kantor Sospol Kota Blitar dengan komposisi pegawai dari KPPN Kediri dan KPPN Malang. Pada 11 Januari 2007, KPPN Blitar secara resmi menggunakan gedung baru di Jalan Raya Garum KM. 4 Blitar dengan ditandatangani prasasti pengukuhan oleh Bapak Tri Buwono Tunggal selaku Kepala Kanwil XV Ditjen Perbendaharaan Surabaya.

¹ Profil KPPN Blitar 2019.....,hal. 9

Seiring dengan berkembangnya organisasi, terdapat penyesuaian tugas dan fungsi pada KPPN Blitar yang tercantum dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor PMK.262/PMK.01/2016 Tentang Direktorat Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan, KPPN Blitar adalah KPPN Type A1 yang wilayah kerjanya terdiri atas Kabupaten Blitar, Kota Blitar dan Kabupaten Tulungagung.²

Pada Tahun Anggaran 2018 Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar menangani 89 DIPA , terbagi atas 88 DIPA Kementerian/Lembaga dan 1 DIPA Transfer ke Daerah dan terbagi juga atas 3 wilayah kabupaten/kota yang meliputi :

- a. Kota Blitar;
- b. Kabupaten Blitar;
- c. Kabupaten Tulung Agung.

Perkembangan ekonomi yang cepat dan dipicu oleh pembangunan infrastruktur pada Wilayah kerja KPPN Blitar membuat mobilisasi dan kemudahan akses informasi merupakan faktor yang sangat penting untuk mendukung peningkatan realisasi anggaran. Tidak ada kendala yang berarti dengan infrastruktur, sehingga satuan kerja dapat dengan mudah menjangkau KPPN Blitar, Sedangkan Akses informasi berupa internet juga merupakan hal yang sangat penting mengingat arus informasi dan kebutuhan akan informasi yang real-time, sebagian besar satker yang ada dalam wilayah bayar KPPN Blitar sudah memiliki akses internet yang memadai walaupun untuk satker-satker yang kantornya bertempat di daerah yang agak terpencil atau jauh dari

² *Ibid.*, hal. 10

pusat kota akses internet kadang mengalami gangguan. Beberapa satuan kerja khususnya Dinas mengalami kekurangan tenaga yang berkompeten di bidang IT, untuk permasalahan ini, selain memberikan treatment khusus, KPPN juga menempatkan petugas CSO yang kompeten secara IT dan mampu memberikan pengajaran kepada satuan kerja.³

2. Visi dan Misi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar

Visi pada dasarnya didefinisikan sebagai cara pandang kedepan kemana suatu organisasi akan dibawa agar keberadaannya senantiasa eksis, antisipatif dan inovatif.

Visi KPPN Blitar :

Menjadi Pengelola Perbendaharaan Negara Yang Unggul Di Tingkat Dunia

Pada hakekatnya misi dapat diartikan sebagai sesuatu yang harus dilakukan atau diemban oleh organisasi, sebagai penjabaran visi yang ditetapkan.

Misi KPPN Blitar :

- a. Mewujudkan Pengelolaan Kas dan Investasi yang Pruden, Efisien dan Optimal
- b. Mendukung Kinerja Pelaksanaan Anggaran yang Tepat Waktu, Efektif, dan Akuntabel
- c. Mewujudkan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Negara yang Akuntabel, Transparan, dan Tepat Waktu

³ *Ibid.*, hal. 11

- d. Mengembangkan Kapasitas Pendukung Sistem Perbendaharaan yang Andal, Profesional, dan Modern⁴

3. Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN)

Blitar

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor PMK.262/PMK.01/2016 struktur KPPN Blitar terdiri dari :

a. Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum mempunyai tugas melakukan pengelolaan organisasi, kinerja, Sumber Daya Manusia (SDM), keuangan, melakukan penatausahaan akun pengguna (user) Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN) dan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI), melakukan penyusunan bahan masukan dan konsep Rencana Strategis, Rencana Kerja, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), Laporan Kinerja (LAKIN) Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar (KPPN), melakukan urusan tata usaha, pengelolaan rumah tangga, melakukan penyusunan dan pelaporan beban kerja, implementasi budaya organisasi, serta melakukan urusan kehumasan dan layanan Keterbukaan Informasi Publik (KIP).

b. Seksi Pencairan Dana

Seksi Pencairan Dana mempunyai tugas melakukan pengujian resume tagihan dan Surat Perintah Mmembayar (SPM), pengujin Surat Pengesahan Pendapatan dan Belanja Badan Layanan Umum (BLU), Penerbitan Surat Tanggapan Koreksi, melakukan pengelolaan data

⁴ *Ibid.*, hal. 13

kontrak, data pemasok (Supplier), dan belanja pegawai satuan kerja, melakukan pengesahan hibah langsung dalam bentuk uang, serta melakukan monitoring dan evaluasi penyerapan anggaran satuan kerja.⁵

c. Seksi Bank

Seksi Bank mempunyai tugas melakukan penyelesaian transaksi pencairan dana, penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D), fungsi pengelolaan kas (cash management), penerbitan Daftar Tagihan, pengelolaan rekening pemerintah, penatausahaan penerimaan Negara, penyelesaian retur, pengujian permintaan pengembalian penerimaan Negara, konfirmasi dan koreksi data transaksi penerimaan, fungsi layanan bantuan (helpdesk) penerimaan Negara, monitoring dan evaluasi bank/pospersepsi, pengelolaan dokumen sumber dari analisis data Penerimaan Pihak Ketiga, pembilaan dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), supervise implementasi system pengelolaan kas (Cash Management System) pada rekening bendahara, serta monitoring dan evaluasi kredit program, Sejak tahun 2017 menyalurkan DAK dan Dana Desa ke Kota/Kabupaten.

d. Seksi Verifikasi dan Akuntansi

Seksi Verifikasi dan Akuntansi mempunyai tugas melakukan verifikasi dokumen pembayaran, rekonsiliasi data laporan keuangan, penyusunan Laporan Keuangan Kuasa Bendahara Umum Negara (BUN) tingkat Unit Akuntansi Kuasa Bendahara Umum Negara (UAK-BUN) Daerah, pelaporan realisasi dan analisis kinerja anggaran, pembinaan

⁵ *Ibid.*, hal. 26

pertanggungjawaban bendahara, rekonsiliasi data rekening pemerintah, penyusunan laporan saldo rekening pemerintah, pencatatan pengesahan hibah langsung dalam bentuk barang, serta penerbitan dokumen pengembalian penerimaan.⁶

e. Seksi Manajemen Satker dan Keputusan Internal

Seksi Manajemen Satker dan Keputusan Internal mempunyai tugas melakukan pembinaan dan bimbingan teknis pengelolaan perbendaharaan, supervise teknis Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN) dan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI), asistensi teknologi informasi dan komunikasi eksternal, melakukan penyelenggaraan fungsi manajemen hubungan pengguna layanan (customer relationship management), melakukan pelaksanaan tugas Pembinaan Pengelolaan Perbendaharaan (treasury management representative), pengelolaan layanan perbendaharaan dan rencana penarikan dana, melakukan pemantauan pengendalian internal, pengelolaan resiko, pengaduan kepatuhan terhadap kode etik, dan disiplin, dan tindak lanjut hasil pemeriksaan, melakukan perumusan rekomendasi perbaikan proses bisnis, koordinasi penyelenggaraan manajemen mutu layanan, fasilitas sertifikasi bendahara, fasilitas pemerintah daerah dan kerjasama dengan pihak lainnya, monitoring penerimaan dana transfer, koordinasi pemberian keterangan saksi/ahli keuangan Negara, serta pelaksanaan program wilayah bebas dari korupsi/wilayah birokrasi bersih melayani (WB K/WBBM).

⁶ *Ibid.*, hal. 27

Fungsi MSKI sebagai Kepatuhan Internal adalah sebagai berikut :

- 1) Menjamin terlaksananya Kode Etik pegawai dengan benar
- 2) Bertindak sebagai Aparat Pengawasan Fungsional pada KPPN
- 3) Berperan dalam penyusunan Laporan Kepatuhan Internal tingkat KPPN

Fungsi MSKI sebagai Manajemen Satker antara lain:

- 1) Sebagai Pusat Informasi bagi Satker untuk mendapatkan jawaban informasi perbendaharaan yang terkait dengan :
 - a) Proses bisnis KPPN
 - b) Cara kerja dan troubleshoot Aplikasi Keuangan
 - c) Petunjuk teknis pelaksanaan aturan terbaru di lingkup KPPN
- 2) Sebagai sarana untuk menruskan informasi-informasi terbaru dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan kepada Satker.
- 3) Mencetak dan memberikan Kartu Identitas Petugas Satker (KIPS) kepada Satker sebagai bentuk identitas dalam hubungan kemitraan dengan KPPN.
- 4) Melakukan pengecekan dan memberikan persetujuan/penolakan Permintaan Tambahan Uang Persediaan (TUP) kepada Satker.⁷

B. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Deskriptif

⁷ *Ibid.*, hal. 28

a. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 orang. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	63.6	63.6	63.6
	Perempuan	8	36.4	36.4	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa dari 22 responden, sebanyak 14 orang dengan persentase 63,6% berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang dengan persentase 36,4% berjenis kelamin perempuan.

b. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 orang. Deskriptif responden berdasarkan Pendidikan terakhir pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	31.8	31.8	31.8
	D1	3	13.6	13.6	45.5
	D3	2	9.1	9.1	54.5
	D4/S1	9	40.9	40.9	95.5
	S2	1	4.5	4.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 menjelaskan bahwa dari 22 responden, sebanyak 7 orang dengan persentase 31,8% berijazah SMA, 3 orang dengan persentase 13,6% berijazah D1, 2 orang dengan presentase 9.1% berijazah D3, 1 orang berijazah D4 dan 8 orang berijazah S1 dengan presentase 40,9%, dan 1 orang dengan presentase 4,5% berijazah S2.

c. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 orang. Deskriptif responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6-10 Tahun	1	4.5	4.5	4.5
	11-15 Tahun	5	22.7	22.7	27.3
	16-20 Tahun	1	4.5	4.5	31.8
	Lebih 20 Tahun	15	68.2	68.2	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Tabel 4.3 diatas menjelaskan bahwa dari 22 responden, sebanyak 1 orang dengan persentase 4,5% telah bekerja dalam kurun waktu 6-10 tahun,

5 orang dengan persentase 22,7% telah bekerja dalam kurun waktu 11-15 tahun, 1 orang dengan persentase 4,5% telah bekerja dalam kurun waktu 16-20 tahun, dan 15 orang dengan persentase 68,2% telah bekerja dalam kurun waktu >20 tahun.

d. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 orang. Deskriptif responden Usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 Tahun	2	9.1	9.1	9.1
	36-45 Tahun	6	27.3	27.3	36.4
	46-55 Tahun	7	31.8	31.8	68.2
	Lebih 55 Tahun	7	31.8	31.8	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menjelaskan bahwa dari 22 responden, sebanyak 2 orang dengan presentase 9,1% yang berusia 25-35 tahun, 6 orang dengan presentase 27,3% berusia 36-45 tahun, 7 orang dengan presentase 31,8% berusia 46-55 tahun, dan 7 orang dengan presentase 31,8% berusia >55 tahun.

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Deskriptif kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor

Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar. Analisis deskriptif ini terdiri dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum. Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian yang diolah :

Tabel 4.5

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	22	22	25	23.55	.739
Pengendalian Internal	22	19	25	23.86	1.552
Motivasi Kerja	22	20	25	23.68	1.524
Kepemimpinan	22	21	24	23.27	.883
Kinerja Pegawai	22	18	25	23.77	1.478
Valid N (listwise)	22				

Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas terdapat 5 pertanyaan di setiap variabel dengan jumlah responden berjumlah 22 orang. Sistem Informasi Akuntansi (X1) responden memiliki nilai minimum 22 dan nilai paling tinggi 25. Nilai rata-rata SIA masing-masing responden sebesar 23,55 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 0,739. Pengendalian Internal (X2) responden memiliki nilai minimum 19 dan nilai paling tinggi 25. Nilai rata-rata pengendalian Internal masing-masing responden sebesar 23,86 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 1,552. Motivasi Kerja (X3) responden memiliki nilai minimum 20 dan nilai paling tinggi 25. Nilai rata-rata Motivasi Kerja masing-masing responden sebesar 23,68 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 1.524. Kepemimpinan (X4) responden memiliki nilai minimum 21 dan nilai paling tinggi 25. Nilai rata-rata Kepemimpinan masing-masing responden sebesar 23,27 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 0,883. Kinerja Karyawan (Y) memiliki

nilai minimum 18 dan nilai paling tinggi 25. Nilai rata-rata Kinerja Karyawan masing-masing responden sebesar 23,77 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 1,478.

C. Pengujian Data

1. Uji Validitas

Angket yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk uji validitas angket dilakukan dengan membandingkan r hitung atau nilai Pearson Correlation dengan membandingkan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel (dengan sig. 0,05), maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jadi apabila nilai r hitung atau nilai Pearson Correlation lebih kecil dari r tabel maka butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel tersebut tidak valid atau jika r hitung $<$ dari r tabel (dengan sig. 0,05), maka kuesioner tidak valid.⁸

a. Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Dilakukan uji terhadap instrumen kepada 22 orang sampel, dengan menggunakan teknik Pearson Correlation dengan tingkat korelasi $\alpha = 0,05$ atau pada signifikansi 5%, rumus $df = n - 2$, sehingga $df = 22 - 2 = 20$ diperoleh r tabel adalah 0,422

⁸ Imam Gozhali, *Aplikasi Analisis Multivariate.....*, hal. 51

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,681	0,422	Valid
2	0,839	0,422	Valid
3	0,767	0,422	Valid
4	0,766	0,422	Valid
5	0,687	0,422	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2020

Hasil analisis variabel Sistem Informasi Akuntansi pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa adanya 5 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan dapat digunakan karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

b. Variabel Pengendalian Internal

Dilakukan uji terhadap instrumen kepada 22 orang sampel, dengan menggunakan teknik Pearson Correlation dengan tingkat korelasi $\alpha = 0,05$ atau pada signifikansi 5%, rumus $df = n - 2$, sehingga $df = 22 - 2 = 20$ diperoleh r tabel adalah 0,422

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,657	0,422	Valid
2	0,718	0,422	Valid
3	0,685	0,422	Valid
4	0,579	0,422	Valid
5	0,567	0,422	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2020

Hasil analisis variabel Pengendalian Internal pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa adanya 5 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir

pertanyaan dapat digunakan karena r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

c. Variabel Motivasi Kerja

Dilakukan uji terhadap instrumen kepada 22 orang sampel, dengan menggunakan teknik Pearson Correlation dengan tingkat korelasi $\alpha = 0,05$ atau pada signifikansi 5%, rumus $df = n - 2$, sehingga $df = 22-2 = 20$ diperoleh r tabel adalah 0,422

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,459	0,422	Valid
2	0,831	0,422	Valid
3	0,691	0,422	Valid
4	0,613	0,422	Valid
5	0,754	0,422	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2020

Hasil analisis variabel Pengendalian Internal pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa adanya 5 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan dapat digunakan karena r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

d. Variabel Kepemimpinan

Dilakukan uji terhadap instrumen kepada 22 orang sampel, dengan menggunakan teknik Pearson Correlation dengan tingkat korelasi $\alpha = 0,05$ atau pada signifikansi 5%, rumus $df = n - 2$, sehingga $df = 22-2 = 20$ diperoleh r tabel adalah 0,422

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,834	0,422	Valid
2	0,756	0,422	Valid
3	0,659	0,422	Valid
4	0,748	0,422	Valid
5	0,825	0,422	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2020

Hasil analisis variabel Pengendalian Internal pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa adanya 5 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan dapat digunakan karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

e. Variabel Kinerja Pegawai

Dilakukan uji terhadap instrumen kepada 22 orang sampel, dengan menggunakan teknik Pearson Correlation dengan tingkat korelasi $\alpha = 0,05$ atau pada signifikansi 5%, rumus $df = n - 2$, sehingga $df = 22-2 = 20$ diperoleh r tabel adalah 0,422

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,906	0,422	Valid
2	0,658	0,422	Valid
3	0,580	0,422	Valid
4	0,717	0,422	Valid
5	0,671	0,422	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2020

Hasil analisis variabel Pengendalian Internal pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa adanya 5 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir

pertanyaan dapat digunakan karena r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu. Pengujian reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat di kategorikan reliable apabila nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.⁹

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi	0,765	Reliabel
2	Pengendalian Internal	0,629	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,669	Reliabel
4	Kepemimpinan	0,789	Reliabel
5	Kinerja Pegawai	0,731	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 1.12 diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,765, variabel Pengendalian Internal sebesar 0,629, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,669, variabel Kepemimpinan sebesar 0,789 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,731. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas diperoleh nilai semua variabel lebih besar dari 0,60 yang menurut kriteria bisa dikatakan reliable dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*.,hal. 268

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas yaitu dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Distribusi data akan dikatakan normal apabila menghasilkan nilai residu lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.56231532
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.107
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil dari pengolahan data dengan menggunakan metode Kolmogorof-Smirnov pada penelitian ini diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), dengan hasil ini dapat membuktikan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

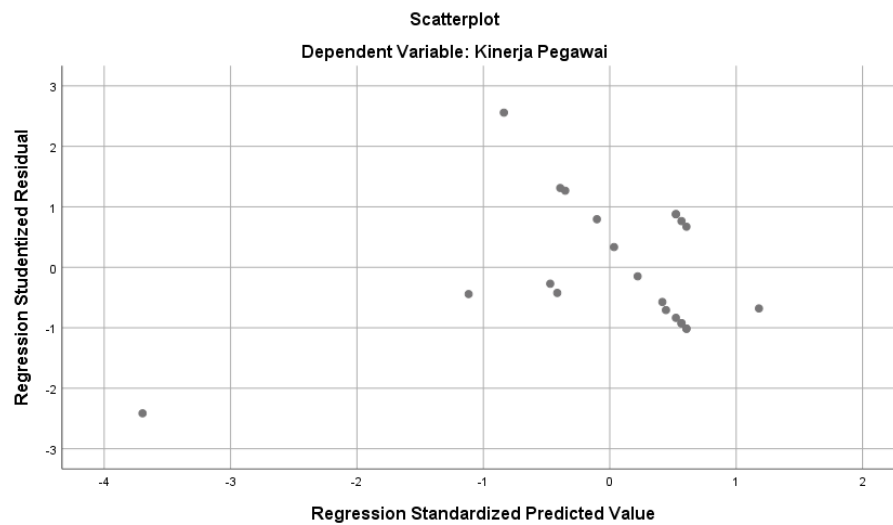
Pada uji heteroskedastisitas dipergunakan untuk menguji data apakah terjadi penyimpangan model karena variasi gangguan berbeda antara satu obeserbvasi terhadap obeservasi lainnya. Dampak dari terjadinya heteroskedastisitas adalah interval keyakinan untuk koefisien regresi menjadi semakin melebar dan dalam pengujian signifikansinya menjadi kurang kuat. Maka peneliti menggunakan uji scatterplot dengan melihat titik-titik yang menyebar dari output spss, tidak terjadinya heteroskedastisitas jika :

- 1) Menyebarkan titik data alangkah baiknya tidak dengan pola;
- 2) Penyebaran titik tidak hanya mengumpul berada diatas atau dibawah saja;
- 3) Titik batas penyebaran disekitaran angka 0, dan
- 4) Titik data tidak harus mengumpul di satu titik saja

Oleh karena itu penguji melakukan pengujian heteroskedastisitas diperkuat dengan uji scatterplot dengan cara meregresi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika titik-titik antara variabel menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.1

Hasil Uji Heterokesdastisitas



Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan pola titik-titik pada grafik scatter plottersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah titik nol pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heterokesdastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model dikatakan bebas multikolonieritas jika mempunyai VIF kurang dari 10, dan nilai tolerance lebih dari 0,1..

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	17.353	5.206		3.333	.004		
Sistem Informasi Akuntansi	-.783	.209	-.391	-3.742	.002	.778	1.285
Pengendalian Internal	.876	.168	.920	5.221	.000	.274	3.646
Motivasi Kerja	.114	.171	.118	.668	.513	.274	3.645
Kepemimpinan	.054	.165	.032	.327	.748	.879	1.138

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Dari tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar $1,285 < 10$, Pengendalian Internal sebesar $3,646 < 10$, Motivasi Kerja $3,645 < 10$ dan Kepemimpinan sebesar $1,138 < 10$ dan untuk nilai tolerance Sistem Informasi Akuntansi sebesar $0,778$, Pengendalian Internal sebesar $0,274$, Motivasi Kerja sebesar $0,274$ dan Kepemimpinan sebesar $0,879$ lebih dari $0,1$. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas sistem informasi akuntansi, pengendalian internal,

motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.¹⁰

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.353	5.206		3.333	.004
Sistem Informasi Akuntansi	-.783	.209	-.391	-3.742	.002
Pengendalian Internal	.876	.168	.920	5.221	.000
Motivasi Kerja	.114	.171	.118	.668	.513
Kepemimpinan	.054	.165	.032	.327	.748

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$\text{Maka : } Y = 17.353 - 0,783X_1 + 0,876X_2 + 0,114X_3 + 0,054X_4 + e$$

Dimana :

- a. Nilai Constan sebesar 17.353 dengan maksud, jika variabel Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan dalam keadaan konsta (tetap), maka besarnya variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 17.353.

¹⁰ Imam Gozhali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, hal. 95

- b.** Sistem Informasi Akuntansi regresi X1 menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan dan sebaliknya jika Sistem Informasi Akuntansi penurunan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel pengendalian internal, motivasi kerja dan kepemimpinan konstan atau tetap.
- c.** Pengendalian internal regresi X2 menyatakan bahwa pengendalian internal mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan dan sebaliknya jika pengendalian internal penurunan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kepemimpinan konstan atau tetap.
- d.** Motivasi kerja regresi X3 menyatakan bahwa motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan dan sebaliknya jika motivasi kerja penurunan maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kepemimpinan konstan atau tetap.
- e.** Kepemimpinan X4 menyatakan bahwa kepemimpinan mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan dan sebaliknya jika kepemimpinan penurunan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan dengan asumsi

nilai koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja konstan atau tetap.

- f. Tanda (+) menandakan hubungan searah antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). tanda (-) menandakan hubungan berlawanan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diketahui, bahwa hubungan yang terjadi antara Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Pegawai adalah hubungan yang negatif dimana ketika Sistem Informasi Akuntansi ditingkatkan, maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai. Dan Hubungan yang terjadi antara Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai adalah hubungan yang bersifat positif, dimana ketika Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan ditingkatkan, maka akan berdampak pada kenaikan Kinerja Karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas benar-benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Jika nilai sig. kurang dari 0,05 maka variabel independen tersebut diterima, dengan pengambilan keputusan dengan dua cara antara lain :

Cara 1 : Jika Sig. > 0,05 maka hipotesis tidak teruji. Jika Sig. < 0,05 maka hipotesis teruji.

Cara 2 : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis tidak teruji. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis teruji.

Tabel 4.15
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.353	5.206		3.333	.004
Sistem Informasi Akuntansi	-.783	.209	-.391	-3.742	.002
Pengendalian Internal	.876	.168	.920	5.221	.000
Motivasi Kerja	.114	.171	.118	.668	.513
Kepemimpinan	.054	.165	.032	.327	.748

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Dari tabel 4.15 di atas dapat dilihat:

- 1) Pengaruh variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dalam Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa nilai signifikansi untuk variabel sistem informasi akuntansi sebesar 0,002 dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$), maka $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi pengaruh positif signifikansi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian nilai Coefficien yang menunjukkan negatif dan diperoleh t_{hitung} sebesar $-3.742 < t_{tabel}$ sebesar 1,73961.

Dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Artinya jika sistem informasi

akuntansi tersebut mengalami kenaikan akan memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai.

2) Pengaruh Variabel Pengendalian Internal (X2) dalam Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa nilai signifikansi untuk variabel pengendalian internal sebesar 0,000 dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$), maka $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif signifikansi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian nilai Coefficient yang menunjukkan positif dan diperoleh t hitung sebesar $5,221 > t$ tabel sebesar 1,73961.

Oleh karena itu, disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Artinya pengendalian internal mengalami kenaikan akan memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai.

3) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X3) dalam Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,513 dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$), maka $0,513 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikansi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian nilai Coefficient yang menunjukkan positif dan diperoleh t hitung sebesar $0,668 < t$ tabel sebesar 1,73961.

Oleh karena itu, disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Artinya meskipun motivasi

kerja mengalami kenaikan akan tetapi tidak memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kinerja pegawai.

4) Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X4) dalam Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,748 dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$), maka $0,748 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikansi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian nilai Coefficien yang menunjukkan positif dan diperoleh t hitung sebesar $0,327 < t$ tabel sebesar 1,73961.

Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Negara Blitar Jawa Timur. Artinya meskipun kepemimpinan mengalami kenaikan akan tetapi tidak memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kinerja pegawai.

b. Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama- sama atau simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$
- 2) H_1 diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.223	4	9.806	25.105	.000 ^b
	Residual	6.640	17	.391		
	Total	45.864	21			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Pengendalian Internal

Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan nilai signifikan untuk sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kepemimpinan adalah 0,000 atau kurang dari 0,05. Model regresi sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya H_a diterima yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk nilai F hitung dalam persamaan ini sebesar 25,105 adapun untuk nilai F tabel untuk jumlah data sebanyak 22, dengan jumlah variabel bebas sebanyak 4 dan variabel terikat sebanyak 1 dan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,20 maka F hitung (25,105) lebih besar dari F tabel (3,20) sehingga keputusan H_a diterima, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Sistem Informasi akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan nilai adjusted R Square untuk mengetahui nilai R^2 . Berikut adalah nilai koefisien determinasi dari penelitian yang diperoleh dari hasil output SPSS:

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.821	.625

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Pengendalian Internal

Sumber: Output IBM SPSS 25, 2020

Dari tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square (R^2) adalah 0,855 atau 85,5%. Jadi variabel Sistem Informasi akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan dapat menjelaskan 85,5% variasi kinerja pegawai dan sisanya 14,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.