

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Lingkungan Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kab. Dompu

Jumryatun^{1✉}, Chairul Adhim², Ibrahim Zakaria³

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yapis Dompu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kab. Dompu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Kantor Inspektorat Kab. Dompu yaitu sebanyak 75 pegawai. penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan langsung kepada 75 pegawai Kantor Inspektorat. Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan alat analisis menggunakan spss21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun secara simultan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Lingkungan Kerja, Pemanfaatan Teknologi Informasi.

Abstract

This study aims to examine the influence of Accounting Information Systems, Work Environment, and the Utilization of Information Technology on Employee Performance at the Inspectorate Office of Dompu Regency. This is a quantitative study. The population in this research consists of all civil servants at the Inspectorate Office of Dompu Regency, totaling 75 employees. The study employs a saturated sampling method, in which all members of the population are used as the research sample. Data collection was conducted using questionnaires distributed directly to the 75 employees of the Inspectorate Office. The research method employs multiple linear regression analysis using SPSS version 21 as the analytical tool. The results of the study show that the accounting information system does not have a positive partial effect on employee performance. The work environment has a positive effect on employee performance, and the utilization of information technology also has a positive effect on employee performance. However, simultaneously, the accounting information system has a positive effect on employee performance.

Keywords: Accounting Information System, Working Environment, Technology Utilizing.

Copyright (c) 2025 Jumryatun

✉ Corresponding author :

Email Address : athun029@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan antar organisasi semakin ketat dalam mengadopsi sistem informasi akuntansi yang efektif untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Pesatnya perkembangan teknologi informasi menambah tantangan baru dalam pencapaian tujuan instansi. Sistem informasi akuntansi berperan utama dalam menyederhanakan aktivitas bisnis, membantu pengambilan keputusan yang tepat, dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Pemanfaatan teknologi ini menciptakan sistem informasi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai dengan tujuan mempercepat proses, mengelola data secara

efisien, dan menghasilkan output yang akurat. Keberhasilan penggunaan sistem dinilai dari kinerja pegawai, yang mencakup pencapaian standar kerja serta keunggulan dalam mencapai tujuan instansi.

Setiap lembaga pemerintah perlu memberikan perhatian dan pengelolaan yang baik terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) guna mendorong peningkatan kinerja serta menciptakan aparatur yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu PNS di dalamnya. Oleh karena itu, setiap instansi atau lembaga akan selalu berupaya untuk meningkatkan performa pegawainya, dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dapat terlihat apabila organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja yang efektif. Kinerja mencerminkan pencapaian atau kegagalan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja PNS dapat diukur dari sejauh mana mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Hadrawi et al., 2022).

Kinerja merupakan hasil nyata dari pekerjaan yang diukur berdasarkan indikator yang ditetapkan oleh suatu instansi. Kinerja pegawai (*performance employee*) mengacu pada output kerja atau pencapaian tugas, di mana hasil tersebut dievaluasi berdasarkan standar yang telah ditentukan. Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018), kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Telaumbanua et al., 2024), kinerja pegawai merupakan kemampuan, keterampilan, serta hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai berperan dalam menentukan keberhasilan suatu instansi, yang dipengaruhi oleh ketepatan waktu dan kualitas penyelesaian tugas, serta didukung oleh pengalaman dan keterampilan. Keberhasilan kinerja pegawai bergantung pada hubungan antara sistem informasi, kompetensi, tugas, dan kebutuhan. Kinerja pegawai yang optimal berkontribusi pada peningkatan kinerja instansi, termasuk di sektor pemerintahan seperti kantor inspektorat.

Penerapan sistem informasi akuntansi serta pemanfaatan teknologi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan mampu mengikuti perkembangan teknologi yang ada. Salah satu faktor utama dalam keberhasilan instansi mencapai visi dan misinya adalah kinerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja pegawai memiliki peran krusial dalam kemajuan instansi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Dewi & Sudiana dalam Rohmawati & Pandin, 2023).

Sistem informasi akuntansi yang andal menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sistem ini dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang dapat digunakan oleh penggunanya dalam proses pengambilan keputusan penting di lingkungan pemerintahan maupun organisasi. Sistem informasi akuntansi (SIA) berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengoordinasikan berbagai sumber daya guna mengubah data ekonomi sebagai input menjadi informasi keuangan yang berguna dalam menjalankan aktivitas suatu entitas serta memberikan data akuntansi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), yang mengatur penerapan sistem informasi dengan aspek akuntansi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah. Dengan diterapkannya Sistem Informasi Pemerintahan Daerah, seluruh proses pengelolaan keuangan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan, dapat berlangsung secara lebih terstruktur dan terdokumentasi dengan baik. Sebagai pengelola transaksi, sistem informasi akuntansi berfungsi dalam mengatur serta menjalankan berbagai aktivitas transaksi dalam suatu perusahaan (Ricardo & Trisna, 2024). Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi memungkinkan pegawai untuk mengurangi kesalahan dalam pengolahan data keuangan, meningkatkan transparansi, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat berdasarkan data. Dampak langsung dari hal ini adalah tercapainya standar kinerja yang ditetapkan, terutama dalam tugas pengawasan dan pengelolaan keuangan daerah.

Berdasarkan Penelitian oleh (Ricardo & Trisna, 2024), menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan, semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Selain sistem informasi akuntansi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan memberikan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas pegawai. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Rustandi et al., 2023).

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018), lingkungan kerja berperan dalam membangun hubungan erat antara individu yang berada dalam lingkungan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang positif akan membuat pegawai merasa betah, termotivasi, dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Hustia dalam (Sarip & Mustangin, 2023), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sekumpulan alat dan bahan yang digunakan, tempat kerja seseorang, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menekan tingkat stres pegawai, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, budaya kerja yang kolaboratif serta penerapan sistem penghargaan atas pencapaian kinerja juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarip & Mustangin, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain sistem informasi akuntansi dan lingkungan kerja, Pemanfaatan teknologi merupakan manfaat yang diharapkan oleh penggunaan sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya, pengukurannya, berdasarkan intensitas pemanfaatan; dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Menurut Sutabri (2014:3), teknologi informasi adalah teknologi yang dipakai dalam mengolah data, mencakup “memproses, memperoleh, merakit, menyimpan, dan mengubah data” dalam berbagai cara untuk memberikan informasi yang berkualitas, yaitu “informasi yang relevan, akurat, dan dimanfaatkan secara tepat waktu. Untuk pengambilan keputusan pribadi, komersial, dan pemerintahan. Tahap pertama yang paling mempengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi adalah memperoleh dukungan penuh dari manajemen senior atau atasan langsung (Wilkinson dalam Antari et al., 2023). Kinerja individu juga dipengaruhi oleh kemampuan teknis pengguna. Kemampuan teknis pribadi adalah kemampuan seseorang, berdasarkan pengalaman, pendidikan, dan pelatihan, yang meningkatkan keahliannya dengan menggunakan SIA yang diterapkan oleh suatu organisasi (Wilayanti & Dharmadiaksa dalam Antari et al., 2023).

Selain itu, penggunaan teknologi mempermudah penyimpanan dan akses data, yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam evaluasi serta perencanaan strategi. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyani et al., dalam (Zaminaldi et al., 2024), juga mendukung hal ini, dengan menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi serta akurasi dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Oleh karena itu, integrasi teknologi informasi dalam proses kerja organisasi menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai serta efisiensi operasional. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Shintia & Riduwan, 2021) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Yang artinya ketika teknologi dimanfaatkan secara efisien maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau instansi.

Sebagai bagian dari organisasi pemerintahan, Inspektorat berperan sebagai lembaga yang bertugas melakukan pemeriksaan. Inspektorat Kabupaten Dompu memiliki tanggung jawab untuk mendukung Bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang dijalankan oleh Perangkat Daerah. Tugas-tugas Inspektorat mencakup penyusunan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan fasilitasi, pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, serta bentuk pengawasan lainnya. Selain itu, Inspektorat juga melaksanakan pengawasan berdasarkan penugasan khusus dari Bupati, menyusun laporan hasil pengawasan, menjalankan administrasi internal, serta melaksanakan fungsi-fungsi tambahan yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan wewenangnya (Riky, 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa permasalahan di Kantor Inspektorat Kabupaten Dompu yang saling berkaitan. Yaitu pertama, penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) belum berjalan secara maksimal. Banyak pegawai masih mengalami kesulitan teknis dalam mengoperasikan sistem, baik akibat kurangnya pelatihan maupun keterbatasan pemahaman terhadap fungsi-fungsi SIA. Selain itu, beberapa proses akuntansi masih dilakukan secara manual, yang berisiko menyebabkan inefisiensi waktu serta kesalahan dalam pencatatan data. Selanjutnya, lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya mendukung produktivitas pegawai. Fasilitas fisik yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang sempit dan keterbatasan perangkat pendukung, sering menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, hubungan antar pegawai yang kurang harmonis serta minimnya komunikasi internal juga menjadi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya meningkatkan kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Dompu untuk mendukung pelaksanaan tugas pengawasan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam memastikan pengelolaan keuangan daerah berjalan sesuai dengan aturan, kinerja pegawai yang optimal menjadi kunci untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam tata kelola pemerintahan. Namun, adanya berbagai kendala seperti kurang optimalnya penerapan *Sistem Informasi Akuntansi* (SIA), lingkungan kerja yang belum kondusif, dan pemanfaatan teknologi informasi yang terbatas menjadi tantangan serius yang harus segera diatasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas. maka tujuan dari penelitian ini ialah; 1.Untuk mengetahui pengaruh sisteminformasi akuntansi terhadap kinerja pegawai, 2.untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 3.untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif, yaitu teknik penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh sebab-akibat (*cause-effect relationship*) antara dua atau lebih variabel guna menjelaskan suatu fenomena atau gejala tertentu. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode survei, yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner sebagai instrumen utama. Kuisioner atau angket adalah alat penelitian yang berbentuk daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk yang telah ditentukan (Sanjaya, 2015:255). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel independen, terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah sekelompok objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan dijadikan

dasar dalam mengambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Dompu dengan jumlah 75 orang. Sementara itu, sampel menurut Sugiyono (2017) merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan karakteristik populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017:178). Teknik ini diterapkan karena jumlah populasi yang diteliti relative kecil, sehingga seluruh populasi dapat digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 pegawai yang bekerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Dompu, sesuai dengan jumlah populasi yang tersedia.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dalam bentuk angka maupun statistik. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert (Yakin et al., 2023).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data guna menyelesaikan suatu permasalahan atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis ini bertujuan untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif diterapkan dengan memanfaatkan SPSS 21 (Statistical Product and Service Solutions 21) sebagai alat bantu analisis (Ghozali, 2018). Tujuan dari penggunaan SPSS adalah untuk mengidentifikasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap variabel yang diteliti.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan suatu peristiwa berdasarkan data yang dikumpulkan. Dalam analisis ini, data dijelaskan dengan menggunakan ukuran statistik seperti rata-rata (mean), standar deviasi (standard deviation), nilai maksimum, dan nilai minimum, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik sampel penelitian (Sugiyono, 2017).

Uji Keabsahan Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian (kuisioner) mampu mengukur variabel yang ingin diteliti secara akurat. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa setiap item dalam kuisioner benar-benar dapat merepresentasikan aspek yang sedang diteliti. Validitas diuji dengan mengkorelasikan skor masing-masing indikator dengan total skor dari variabel yang bersangkutan. Adapun kriteria untuk menentukan apakah suatu item pertanyaan valid atau tidak adalah sebagai berikut: 1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka item tersebut dianggap valid. 2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid. Dengan demikian, uji validitas berperan penting dalam menjamin bahwa data yang dikumpulkan dapat digunakan secara sah dalam analisis penelitian (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai konsistensi jawaban dalam kuisioner, yaitu apakah hasil yang diperoleh tetap stabil jika pengukuran dilakukan berulang kali. Pengujian reliabilitas ini dilakukan menggunakan uji statistik Cronbach's

Alpha. Pada setiap variabel, reliabilitas dianggap terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, yang berarti instrumen penelitian dapat diandalkan. Adapun kriteria penilaian reliabilitas adalah sebagai berikut: 1. Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrumen dianggap tidak reliabel. 2. Jika Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen dianggap reliabel. Dengan demikian, uji reliabilitas berperan penting dalam memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuisioner dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal, maka model regresi yang digunakan dapat dianggap baik dan memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018). Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam model regresi adalah Kolmogorov-Smirnov Test. Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test adalah sebagai berikut: 1. Jika nilai probabilitas (p-value) $> 0,05$, maka data menunjukkan pola distribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas. 2. Jika nilai probabilitas (p-value) $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, jika hasil uji menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Agar model regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), sebaiknya tidak terdapat hubungan antar variabel independen (Ghozali, 2018). Jika setelah dilakukan pengujian ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, maka model mengalami masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi multikolinearitas, dapat digunakan dua indikator utama, yaitu Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: 1. Jika VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas. 2. Sebaliknya, jika VIF ≥ 10 dan Tolerance $\leq 0,1$, maka terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, uji ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak mengalami distorsi akibat hubungan antar variabel independen yang terlalu kuat.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan variance pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika variance residual tetap antara satu pengamatan dan yang lainnya, maka kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal seharusnya menunjukkan homoskedastisitas, yaitu tidak adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Lingkungan Kerja (LK), dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (KG). Metode ini berfungsi untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Selain itu, analisis ini membantu menentukan apakah setiap variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif serta memprediksi perubahan nilai variabel dependen jika variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dengan regresi dilakukan dengan rumus di bawah ini:

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Lingkungan Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi.....

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Uji T (Parsial)

Uji statistik t ini dilakukan untuk melihat bagaimanakah pengaruh yang dilakukan secara parsial antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$, yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis ialah 95% atau $(\alpha) = 0,05$ (5%). Dengan kriteria ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berarti variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, (b) Jika nilai signifikan $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Ghozali (2018), menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui besarnya dampak atau pengaruh nyata dalam variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Uji koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang hampir mendekati satu berarti variabel-variabel 147 independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018) dalam (hermalina et all 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, statistic deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran mengenai karakteristik variabel yang diteliti, yang meliputi nilai rata-rata(mean), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 34 pernyataan yang terbagi menjadi beberapa bagian yaitu 9 pernyataan mengenai sisteminformasi akuntansi, 8 pernyataan mengenai lingkungan kerja, 8 pernyataan mengenai pemanfaatan teknologi informasi dan 9 pernyataan mengenai kinerja pegawai. Seluruh pernyataan tersebut dianalisis menggunakan skala likert untuk masing-masing variabel independen dan dependen. Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap sisteminformasi akuntansi, lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai. Dengan skala penilaian 1 hingga 5, dimana skor 1 menunjukkan "sangat tidak setuju"(STS), skor 2 "tidak setuju"(TS), skor 3 "kurang setuju"(KS), skor 4 "setuju"(S) dan skor 5 "sangat setuju"(SS). Statistic deskriptif variabel penelitian digambarkan dalam tabel 1 berikut :

Tabel 1. Hasil Analisi Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA	75	28	45	36.77	2.888
LING_K	75	29	40	35.12	2.348
TEKH_I	75	25	39	33.73	2.767
KINERJA	75	33	45	39.19	3.039
Valid N (listwise)	75				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1 dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut : (1) variabel sistem informasi akuntansi (X1) memiliki nilai minimum 28, maksimum 45 dan rata-rata 36.77. angka rata-rata ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap sistem informasi

akuntansi tergolong sangat baik. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 2.888 yang cukup jauh dari angka 0 (nol) mengindikasikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki variasi yang cukup tinggi. (2) variabel lingkungan kerja(X2) memiliki nilai minimum 29, maksimum 40 dan rata-rata 35.12. nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja responden termasuk dalam kategori sangat baik. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 2.348 yang cukup jauh dari angka nol (0), hal ini mengindikasikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki variasi yang cukup tinggi. (3) variabel pemanfaatan teknologi informasi(X3) memiliki nilai minimum 25, maksimum 39 dan rata-rata 33.73. angka rata-rata menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pemanfaatan teknologi informasi tergolong sangat baik. sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 2.767 yang cukup jauh dari angka nol(0) mengindikasikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki variasi yang cukup tinggi.(4) variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai minimum 33, maksimum 45 dan rata-rata 39.19. angka rata-rata ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja pegawai tergolong sangat baik. Sementara itu, nilai standar deviasi sebesar 3.039 yang cukup jauh dari angka nol (0) mengindikasikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki variasi yang cukup tinggi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Pengujian kualitas data dilakukan dengan melibatkan 75 responden sebagai sampel uji coba. Angka kritik yang diperoleh yaitu $N-2 = 75 - 2 = 73$ dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai r tabel yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ialah 0.1914. hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 dalam penelitian ini :

Tabel 2. Hasil Uji validitas

Nomor	Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha = 5\%$	keterangan
1	Sistem informasi akuntansi (X1)	X1.1	0.686	0.1914	Valid
		X1.2	0.695	0.1914	Valid
		X1.3	0.655	0.1914	Valid
		X1.4	0.662	0.1914	Valid
		X1.5	0.662	0.1914	Valid
		X1.6	0.608	0.1914	Valid
		X1.7	0.576	0.1914	Valid
		X1.8	0.630	0.1914	Valid
		X1.9	0.505	0.1914	Valid
2	Lingkungan kerja (X2)	X2.1	0.425	0.1914	Valid
		X2.2	0.568	0.1914	Valid
		X2.3	0.641	0.1914	Valid
		X2.4	0.592	0.1914	Valid
		X2.5	0.553	0.1914	Valid
		X2.6	0.546	0.1914	Valid
		X2.7	0.653	0.1914	Valid
		X2.8	0.627	0.1914	Valid
		X3.1	0.564	0.1914	Valid
3	Pemanfaatan teknologi informasi (X3)	X3.2	0.509	0.1914	Valid
		X3.3	0.443	0.1914	Valid
		X3.4	0.757	0.1914	Valid
		X3.5	0.561	0.1914	Valid
		X3.6	0.554	0.1914	Valid
		X3.7	0.538	0.1914	Valid
		X3.8	0.673	0.1914	Valid
4	Kinerja	Y.1	0.764	0.1914	Valid

pegawai (Y)	Y.2	0.676	0.1914	Valid
	Y.3	0.582	0.1914	Valid
	Y.4	0.642	0.1914	Valid
	Y.5	0.622	0.1914	Valid
	Y.6	0.544	0.1914	Valid
	Y.7	0.736	0.1914	Valid
	Y.8	0.725	0.1914	Valid
	Y.9	0.686	0.1914	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel 2 bahwa keseluruhan instrument pernyataan dari masing-masing variabel dapat dinyatakan valid, karena nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel (r hitung > 0.1914).

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien alpha	Keterangan
Sistem informasi akuntansi	0.785	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0.714	0,60	Reliabel
Pemanfaatan teknologi informasi	0.577	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0.841	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai reliabilitas sistem informasi akuntansi 0.785, lingkungan kerja 0.714, pemanfaatan teknologi informasi 0.577 dan kinerja pegawai 0.841. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument kuisioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* dalam masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 dibawah :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
SIA(X1)	.880	1.137
LING_KERJA(X2)	.770	1.298
TI(X3)	.864	1.158

a. Dependent Variabel: KINERJA_P(Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* ($TOL > 0,10$) dan hasil dari perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan antara variabel-variabel independen.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34094069
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.286

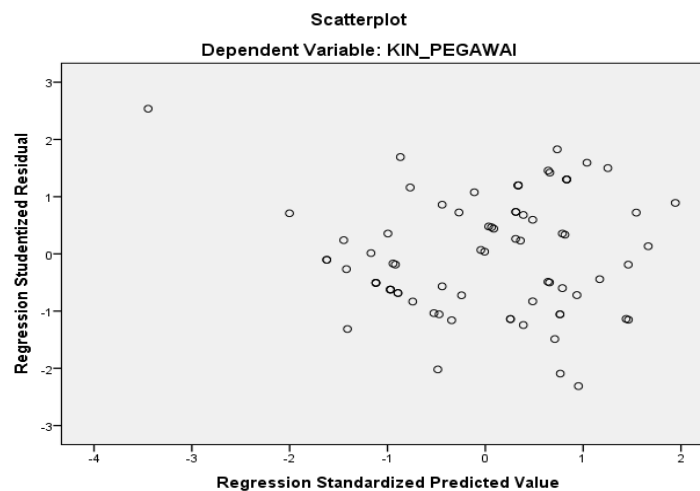
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai sig dari keseluruhan variabel $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), variabel pemanfaatan teknologi informasi (X3) dan variabel kinerja pegawai (Y) berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan gambar 1 hasil uji heterokedastisitas pada *scatter plot* yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya masalah heterokedastisitas dalam model regresi ini. Hal ini ditunjukkan oleh sebaran titik-titik residual yang acak dan tidak membentuk pola sistematis tertentu terhadap nilai prediksi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regeresi Linear Berganda
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.262	5.141		1.802	.076
	SIA	-.042	.103	-.040	-.412	.682
	LING_KERJA	.417	.135	.322	3.095	.003
	TEKN_INF	.499	.108	.454	4.617	.000

a. Dependent Variabel: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda yaitu :

$$KP = 9.262 - 0.042 (X1) + 0.417 (X2) + 0.499 (X3)$$

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstan positif sebesar 9.262, artinya jika sistem informasi akuntansi (X1), lingkungan kerja (X2), pemanfaatan teknologi informasi (X3) bernilai 0 maka, kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 9.262
2. Variabel sistem informasi akuntansi (X1) nilai koefisien (b) negative sebesar -0.042 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara sistem informasi akuntansi dan kinerja pegawai. Artinya, peningkatan satu unit sistem informasi akuntansi (X1) diasumsikan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,042 unit.
3. Variabel lingkungan kerja (X2) nilai koefisien (b) positif sebesar 0.417 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya, peningkatan satu unit lingkungan kerja (X2) diasumsikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,417 unit.
4. Variabel pemanfaatan teknologi informasi (X3) nilai koefisien (b) positif sebesar 0.499 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai. Artinya, peningkatan satu unit pemanfaatan teknologi informasi (X3) diasumsikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,499 unit.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.369	2.124

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variabel: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 7 Hasil Uji koefisien Determinasi (R²) diatas, koefisien determinasi ditunjukan pada kolom nilai R Square yaitu sebesar 0,369 atau 36,9% variabel sistem informasi akuntansi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), variabel pemanfaatan teknologi informasi (X3) memiliki kemampuan yang moderat atau sedang dalam menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 36,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.051	4.568		2.857	.006
	X1	-.044	.091	-.048	-.486	.628
	X2	.379	.120	.333	3.164	.002
	X3	.421	.096	.436	4.384	.000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Hasil nilai t hitung sebesar -0,48 < 1,666 t tabel, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,628 > 0,05 yang berarti bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)
Hasil nilai t hitung sebesar 3,164 > 1,666 t tabel, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,03 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).
Hasil nilai t hitung sebesar 4,384 > 1,666 t tabel, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial pemanfaatan teknologi informasi (X) berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.387	3	69.462	15.399	.000 ^b
	Residual	320.279	71	4.511		
	Total	528.667	74			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 10. hasil uji f diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 15.399 > dari f tabel yaitu sebesar 2.73, dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa secara simultan sistem informasi akuntansi (X1), lingkungan kerja (X2), dan pemanfaatan teknologi informasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel sistem informasi akuntansi menunjukkan arah yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Dompu, dengan nilai t hitung negatif sebesar $0,412 < 1,666$ yaitu nilai t tabel serta nilai signifikansi sebesar $0,628 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak, yang berarti sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Dompu. Meskipun sistem ini dirancang untuk mendukung penyediaan informasi keuangan dalam proses perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan (Bodnar dan Hopwood, 2010) namun dalam konteks ini, sistem informasi akuntansi belum dimanfaatkan secara optimal atau belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan operasional para pegawai. Temuan ini diperkuat oleh pernyataan responden yang menyebutkan bahwa sistem informasi yang digunakan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Dompu belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Kualitas layanan seperti, keakuratan, ketepatan dan kelengkapan, dalam pengolahan data maupun penyajian informasi akuntansi yang dihasilkan melalui sistem belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas atau efisiensi kerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberadaan sistem informasi akuntansi belum menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Dompu.

Hasil penelitian menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kondisi di lapangan dengan asumsi dalam Technology Acceptance Model (TAM) atau *Model Penerimaan Teknologi*. Menurut TAM, penerimaan dan penggunaan teknologi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu *perceived usefulness* (*persepsi terhadap manfaat*) dan *perceived ease of use* (*persepsi terhadap kemudahan penggunaan*) (Davis, 1989). Jika sistem dirasa bermanfaat dan mudah digunakan, maka pengguna cenderung memiliki niat kuat untuk menggunakannya.

(*behavioral intention to use*) yang akan berujung pada penggunaan nyata (*actual sistemuse*) dan peningkatan kinerja. Namun, dalam konteks ini terjadi sebaliknya. Pegawai tidak merasakan manfaat langsung dari sistem informasi akuntansi (*perceived usefulness rendah*), dan sistem juga dianggap sulit digunakan karena kompleksitas dan kurangnya pelatihan (*perceived ease of use rendah*). Akibatnya, sistem tidak dimanfaatkan secara optimal dan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini merupakan kebalikan dari prediksi TAM. Untuk mencapai efektivitas sistem sesuai dengan TAM, perlu dilakukan peningkatan persepsi manfaat dan kemudahan penggunaan melalui pelatihan intensif, penyederhanaan sistem, serta penyesuaian sistem dengan kebutuhan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ricardo & Trisna, 2024), yang mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Dompu, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Dompu. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Dompu yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, lingkungan kerja yang baik mencakup beberapa aspek penting, seperti kenyamanan tempat kerja, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta kerja sama yang solid antar rekan kerja. Ketika pegawai merasa nyaman secara fisik dan psikologis di lingkungan kerjanya, memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun bawahan, serta terjalin hubungan yang saling mendukung antar sesama rekan kerja, maka semangat dan produktivitas kerja akan meningkat. Faktor-faktor lingkungan, baik internal maupun eksternal, dapat membangkitkan semangat individu untuk bertindak secara positif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan bagian penting dari peran manajemen dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarip & Mustangin, 2023), yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada PT ABC Persada. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliandari et al., 2018), mengemukakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bagian lobster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh, Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, pemanfaatan teknologi informasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Dompu, dengan nilai t hitung sebesar $4,384 > 1,666$ t tabel, serta nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Artinya, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara positif dan signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh teknologi informasi yang digunakan secara tepat dan relevan dengan tugas-tugas yang dijalankan, maka akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja individu pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Dompu. Kinerja yang lebih baik dapat dicapai dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mencakup peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Dalam hal ini, hasil penelitian selaras dengan kerangka Technology Acceptance Model (TAM), yang menjelaskan bahwa ketika pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap manfaat (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) suatu teknologi, maka akan tumbuh niat untuk menggunakannya (*behavioral intention to use*). Niat tersebut kemudian mendorong

penggunaan nyata (*actual sistemuse*), yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shintia & Riduwan, 2021), yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh sistem informasi akuntansi, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Dompu, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena rendahnya pemahaman serta keterampilan pegawai dalam mengoperasikan sistem tersebut dan ketidaksesuaian sistem dengan kebutuhan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan kolaboratif mampu meningkatkan semangat serta produktivitas, sementara penggunaan teknologi informasi yang tepat terbukti meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja.

Oleh karena itu, disarankan agar Kantor Inspektorat Kabupaten Dompu meningkatkan pelatihan pegawai dalam penggunaan sistem informasi akuntansi serta menyesuaikan sistem dengan kebutuhan operasional. Peningkatan kenyamanan lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi informasi juga perlu terus didorong melalui evaluasi berkala. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih memfokuskan pada aspek pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai dengan mengevaluasi kesesuaian sistem yang digunakan, serta memperluas cakupan variabel, lokasi penelitian, dan jumlah sampel agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi :

- Antari, N. P. N. A., Yuniasih, N. W., & Cita Ayu, P. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Pegawai LPD Di Kabupaten Badung. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 187–196. <https://doi.org/10.32795/hak.v4i2.3263>.
- Bodnar, G. H., & Hopwood, W. S. (2010). *Accounting Information Systems* (10th ed.). Pearson Education.
- Davis, F. D. (1989). *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology*. *MIS Quarterly*, 13 (3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>.
- Darma, J., & Sagala, G. H. (2020). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi (Studi Emptiris Di Indonesia). *Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 227–237. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.231>.
- Daulah, H., & Suwarno. (2025). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi , Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riser Akuntansi*, 3, 64–79. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v3i1.2883>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadrawi, H., Mas'ud, M., & Badaruddin. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(1), 244–254. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2725>.

- Ismail, A. M. (2019). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar). *Eprints*, 1–9. <https://eprints.unm.ac.id/14065/>.
- Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor urusan agama di kecamatan aeksongsongan kabupaten asahan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Informasi Publik*, 2, 139–149. <https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/view/103>.
- Ricardo, & Trisna, W. V. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap kinerja Pegawai Puskesmas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 13(2), 263–273. <https://doi.org/10.37859/jae.v13i2.6077>.
- Riky, M. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Derah Kabupaten Batang Hari Muhammad. *Ejournal.Ugkmb.Ac.Id*, 1(4), 195–209. <http://www.ejournal.ugkmb.ac.id/index.php/jm/article/download/121/114>.
- Rohmawati, F. N., & Pandin, M. Y. R. (2023). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Pada PT Fajar Abadi Mahameru*. 1(2).
- Rustandi, D., Junaedi, J., & Rusdian, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Dosen yang Dimoderasi oleh Penerapan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 179–194. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.3740>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(3), 1–17.
- Telaumbanua, J. C., Mendrofa, S. A., Baene, E., & Hulu, F. (2024). Analisis Kepuasan Masyarakat Atas Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 948–959. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.55226>.
- Yakin, I. H., Supriatna, U., Rusdian, S., & Global Akademia, M. (2023). Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif). *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*.
- Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 114–120. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22003>.
- Zai, L. F., Ndraha, A. B., Mendrofa, S. A., & Lahagu, P. (2023). Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lolofitu Moi. *JMBI UNSRAT*, 10(3), 2158–2179. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.53810>.
- Zaminaldi, D., Publik, M. A., & Padang, U. N. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Sistem Informasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota XYZ. 2(2), 85–95.