

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Kinerja

Menurut (Sabirin & Ilham, 2020) Pada dasarnya bahwa kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya.

Setiap instansi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, terdiri dari elemen para pelaku/pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang bekerja sangat mempengaruhi kerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi. Berikut beberapa pengertian mengenai kinerja menurut para ahli diantaranya:

Menurut (Aswin, Djadir, & Rusli, 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikanet kepadanya. Menurut (Habeahan, 2022) pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapaitujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja menjadi cermin kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari Perusahaan. (Nugroho, 2024) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Kinerja adalah suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Apriyanti, Bahrin, & Finthariasari, 2020).

2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut (Sabirin & Ilham, 2020) Pada dasarnya bahwa kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja.

Adapun indicator-indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan

2.1.3 Komunikasi Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2019) yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan.

2.2 Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian intern merupakan suatu prosedur atau kegiatan yang digunakan pemerintah daerah sebagai komponen krusial dalam suatu tindakan untuk terus menerus memeriksa bagaimana suatu tindakan dilakukan. Pimpinan dan setiap pegawai pemerintah daerah melakukan pengendalian internal untuk memastikan bahwa tujuan dan tindakan pemerintah daerah telah tercapai dengan sukses dan ekonomis.

Menurut (Warella, 2021) Sistem pengendalian internal mencakup kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian bahwa aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana, meminimalkan risiko, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi. Pengendalian internal meliputi kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk melindungi aset perusahaan, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, serta mencegah terjadinya kecurangan (Mustofa & Najibullah, 2021).

Committee of Sponsoring Organizations (COSO) mengidentifikasi sistem pengendalian internal yang efektif meliputi lima komponen yang saling berhubungan untuk mendukung pencapaian tujuan entitas, yaitu:

a. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah tindakan, kebijakan, prosedur yang merefleksikan seluruh sikap manajemen, dewan komisaris, dan pemilik entitas tentang pentingnya pengendalian dalam suatu entitas yang mencakup:

- 1) Integritas dan nilai etika (*integrity and ethical values*)
- 2) Komitmen terhadap kompetensi (*commitment to competence*)
- 3) Dewan komisaris atau komite audit (*board of directors or audit committee*)
- 4) Filosofi dan gaya operasi manajemen (*management's philosophy and operating style*)
- 5) Struktur organisasi (*organization structure*)
- 6) Pemberian otoritas dan tanggung jawab (*assignment of authority and responsibility*)
- 7) Kebijakan dan praktek sumber daya manusia (*human resource policies and practices*)

b. Penilaian Resiko (*Risk Assessment*)

Penilaian resiko dalam sistem pengendalian intern adalah usaha manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis resiko 17 yang

relevan dalam menyiapkan laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi keuangan.

c. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibangun oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang objektif. Aktivitas pengendalian dapat digolongkan dalam pemisahan tugas yang memadai, otorisasi yang tepat atas transaksi dan aktivitas, dokumentasi dan catatan yang cukup, pengawasan aset antara catatan dan fisik, serta pemeriksaan independen atas kinerja.

d. Informasi dan komunikasi (*information dan communication*)

Informasi dan komunikasi dalam pengendalian adalah metode yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan semua transaksi entitas, serta untuk memelihara akuntabilitas yang berhubungan dengan aset. Transaksi-transaksi yang harus memuaskan dalam hal eksistensi, kelengkapan dan ketepatan, klasifikasi, tepat waktu, serta dalam posting dan mengikhtiarkan.

e. Pemantauan (*monitoring*)

Pemantauan kegiatan pengendalian intern secara periodik harus dipantau oleh manajemen. Pemantauan meliputi penilaian atas kualitas kerja pengendalian intern untuk menentukan apakah operasi pengendalian memerlukan modifikasi atau perbaikan.

2.2.1 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), Sistem Pengendalian intern adalah proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang- undang. Lebih lanjut PP Nomor 60 Tahun 2008 menguraikan unsur dari SPIP di pasal 3 ayat 1 adalah:

- a) Lingkungan Pengendalian;
- b) Penilaian Resiko;
- c) Kegiatan Pengendalian
- d) Informasi Dan Komunikasi; dan
- e) Pemantauan

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Sistem Pengendalian Internal

Suatu sistem pengendalian internal tidak luput dari kekurangan maupun keterbatasan. Menurut (Rommey and Steinbart, 2012) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengendalian internal adalah sebagai berikut:

- a. Persekongkolan (*collusion*)

Adanya persekongkolan bisa menghancurkan sistem pengendalian intern bagaimanapun baiknya suatu sistem. Adanya persekongkolan mengakibatkan pemisahan fungsi dan tugas yang sudah terencana tidak

ada artinya. Pengendalian intern mengusahakan agar persekongkolan dapat dihindari semampu mungkin.

b. Biaya dan manfaat

Pengendalian internal harus mempertimbangkan biaya manfaatnya karena memiliki banyak sistem pengendalian intern akan menimbulkan biaya yang banyak jika sistem tersebut tidak efisien bagi perusahaan. Biaya yang dikeluarkan sebanding dengan manfaat yang diperoleh dan biaya yang dikeluarkan tidak boleh menjadi kerugian bagi perusahaan atas sistem pengendalian yang diterapkan. Jika biaya yang dikeluarkan melebihi manfaat yang diperoleh maka pengendalian intern tidak ada artinya.

2.3 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut (Suryarini, 2020) teknologi informasi merupakan sarana dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dalam hal ini teknologi komputer berpotensi dalam menunjang kualitas kerja, karenanya banyak pengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi. Selain itu, penggunaan teknologi informasi di kantor ini juga masih dikatakan kurang, karena ada beberapa pegawai masih memiliki pengetahuan yang minim tentang pengoperasian perangkat lunak di komputer. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Teknologi informasi adalah suatu bentuk sistem informasi yang menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak pada jaringan komputer berkecepatan tinggi serta berbagai peralatan yang berfungsi

sebagai alat untuk mengolah basis data dan menyebarluaskan informasi. Teknologi informasi saat ini menjadi faktor penting baik dalam kinerja karyawan maupun keberhasilan organisasi di era yang semakin maju secara teknologi ini. Penggunaan teknologi informasi yang efektif dalam suatu perusahaan sangat penting untuk keberhasilannya. Ketika digunakan secara efektif, itu dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan atau instansi pemerintah.

Dalam penerapannya, teknologi informasi dapat beroperasi dengan sebaik-baiknya, maka dalam penerapannya harus didukung oleh tenaga-tenaga ahli yang juga ahli dalam penggunaannya. Organisasi bergantung pada keterampilan dan pengetahuan karyawannya untuk mendukung setiap pekerjaan atau tugas dan membuatnya berjalan lancar. Perusahaan serta instansi pemerintah juga membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi guna mendukung terciptanya kinerja karyawan yang maksimal dan sesuai dengan target Perusahaan dan instansi pemerintah.

Kemajuan pesat teknologi informasi diantisipasi untuk membuat semua tugas individu yang diperlukan untuk menjaga organisasi berjalan lebih mudah. Aksesibilitas berbagai jenis teknologi informasi, termasuk komputer, ponsel, printer, internet, dan perangkat lainnya, secara aktif berkontribusi untuk mempermudah kegiatan organisasi.

2.3.1 Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Kadir dan Triwahyuni teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video

(Affandi dkk, 2021). Indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Perangkat keras komputer (*Hardware*)

Sistem informasi dengan masukan dan keluaran. Seperti peralatan, penyiapan data, terminal input dan output, unit penyimpanan file, dan lain sebagainya.

2. Perangkat lunak komputer (*Software*)

Program perangkat lunak yang dibuat untuk mendukung distribusi informasi dan data, seperti sistem operasi. Untuk memenuhi kebutuhan pengguna, banyak pendekatan, program, dan sistem berbasis komputer diciptakan.

3. Jaringan dan komunikasi

Suatu sistem yang dapat menghubungkan dan menggabungkan berbagai titik komunikasi menjadi satu hal yang dapat berbicara dengan hal lain.

4. Data base

Menurut media penyimpanan fisik yang dihasilkan oleh proses pengguna sistem, adalah wadah atau file yang menampung program dan data.

5. Personalia teknologi informasi

Kehadiran administrator sistem informasi, pemrogram, staf penyiapan data, dan operator komputer.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor sosial

Faktor sosial diartikan sebagai tingkat dimana seorang individu menganggap bahwa orang lain menyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan teknologi informasi.

2. Perasaan (*Affect*)

Perasaan individu dapat diartikan bagaimana perasaan individu, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi.

3. Kesesuaian Tugas

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas.

4. Konsekuensi jangka panjang

Konsekuensi jangka panjang diukur dari output yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan karier dan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.

5. Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi

kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektivitas yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan.

6. Kompleksitas Kompleksitas

didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relative sulit untuk dimengerti dan digunakan. Jugianto (2008; 56).

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait, sebagai berikut:

Tabel 0.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Pengarang/Tahun	Variabel	Metode	Kesimpulan
1	(Siti Asyraini, 2025) Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	y: kinerja x1: pengendalian internal x2: pemanfaatan teknologi informasi x3: pengalaman kerja	Kuantitatif	Menyatakan bahwa pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2	(Endang Muhammad & Suratini, 2022) Pengaruh Kompetensi, Penggunaan Teknologi Informasi, Komunikasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai	y: kinerja x1: kompetensi x2: penggunaan teknologi informasi x3: komunikasi x4: sistem pengendalian internal	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, dan sistem pengendalian internal secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh. Secara kolektif,
3	(Hazinatut Daulah, Suwarno, 2025) Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja	y: kinerja x1: sistem informasi x2: pengendalian internal x3: motivasi kerja	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi pengendalian internal juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

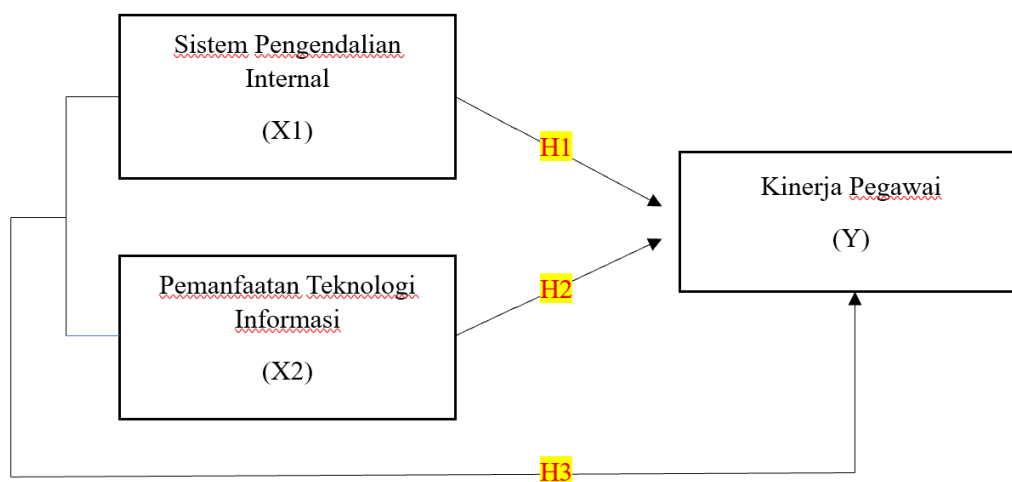
	terhadap Kinerja Karyawan			karyawan, Di sisi lain, motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, penelitian
4	(Sulfiana, Muhammad Yahya, 2022) Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian internal terhadap kinerja instansi pemerintah pada badan pendapatan daerah kabupaten bone	y: kinerja x1:pemanfaatan teknologi informasi x2:pengendalian internal	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1)Pemanfaatan perangkat informasi Pengendalian internal secara parsial mempunyai hubungan yaitu berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.
5	(Indah Fitriani, Vera Anitra, 2025) Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur	y:kinerja x1:teknologi informasi x2:kemampuan	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa baik teknologi informasi maupun kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Namun, kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan teknologi informasi.
6	(Khusnul Gita Khasanah, Nuryati, 2025) Peningkatan Kinerja Pegawai Penerapan Sistem Pengendalian Internal Dan Good Governance Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten	y:kinerja x1:sistem pengendalian internal x2:good governance	Kuantitatif	Membuktikan bahwa :1) Sistem Pengendalian Intern, <i>Good Governance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. 3) Pengaruh yang diberikan oleh Sistem Pengendalian Intern dan <i>Good</i>

	Wonogiri		<i>Governance</i> terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah sebesar 14,1% dan 85,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
7	Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bawaslu kota pematang siantar	y:kinerja x1:Disiplin x2:Motivasi	Bahwa disiplin dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor bawaslu kota Pematangsiantar

Sumber: Data Diolah, (2026)

2.5 Mengembangkan Kerangka pikir

Adapun kerangka berfikir dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Susanto dalam (Su & Meidawati, 2022) mendefinisikan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dirancang di bawah naungan dewan direktur, manajemen dan personel perusahaan sebagai jaminan dalam

memenuhi tujuan perusahaan yang diklasifikasikan menjadi operasional yang efektif dan efisien, daya andal dalam melaporkan keuangan, dan kesesuaian dengan hukum yang aktif. Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan informasi terkait kinerja dan manajemen perusahaan sekaligus informasi yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan.

Organisasi dengan pengendalian internal yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawannya. AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) pada (Ratu, 2020) mengungkapkan bahwa pengendalian internal sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia dan mengurangi kemungkinan kesalahan serta tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini Adalah:

H1: Diduga Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat.

2.6.2 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Suryarini, 2020) teknologi informasi merupakan sarana dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dalam hal ini teknologi komputer berpotensi dalam menunjang kualitas kerja, karenanya banyak pengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi Selain itu, penggunaan teknologi informasi di kantor ini juga masih dikatakan kurang, karena ada beberapa pegawai masih memiliki pengetahuan yang minim tentang pengoperasian perangkat lunak di komputer. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Agar teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka para karyawan dalam perusahaan harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik, hal ini akan berdampak bagi return investasi yang besar jika karyawan dapat memanfaatkan secara maksimal sesuai dengan kapabilitasnya (Shintia & Riduwan, 2021). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian ini Adalah:

H2: Diduga Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat.

2.6.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh sistem pengendalian internal dan pemanfaatan teknologi informasi memiliki keterkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem pengendalian internal yang baik memberikan keandalan operasional, keamanan, serta pemantauan kinerja. Sementara itu penggunaan teknologi informasi yang efektif mempercepat proses, meningkatkan akses informasi, dan memfasilitasi kolaborasi. Hasil penelitian (Aminah, 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian ini Adalah:

H3: Diduga Sistem Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Provinsi Sumatera Barat.