

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

###### **2.1.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

Setiap pemimpin perusahaan atau instansi dituntut untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi kegiatan yang efektif dan efisien. Maka dari itu para pemimpin harus melaksanakan sistem pengendalian intern secara efektif untuk membantu melaksanakan pengawasan terhadap perusahaan serta seluruh anggota karyawan yang ada. Dengan adanya sistem pengendalian internal pemimpin bisa mengawasi perilaku dari aktivitas para karyawan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern bahwa:

“Sistem pengendalian internal adalah proses yang 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-undangan”.

Menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) (2013:4) bahwa:

*“Internal control is a process, effected by an entity’s boar of directors, management and other personnel, designed to providen reasonable assurance*

*regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance”.*

Pengertian di atas menjelaskan bahwa pengendalian internal adalah sebuah proses yang dilakukan oleh jajaran direksi, manajemen dan personel entitas lainnya, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan dan kepatuhan.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2013:24) bahwa:

“Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain dari suatu entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian golongan tujuan berikut ini:

- a. efektifitas dan efisiensi operasi
- b. keandalan laporan keuangan
- c. kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku”.

Menurut Cahill dalam Eniola, et. al. (2016) bahwa:

*“Intern control as a system of internal administrative efficiency which often leads to design of a system that will enhance financial check and balance which will support corrective actions intended by the management of the organisation and will ensure the primary goal of the organisation is achieved”.*

Dari pernyataan diatas menjelaskan bahwa pengendalian internal sebagai sistem administrasi internal efisiensi yang sering mengarah pada desain sistem yang akan meningkatkan pemeriksaan keuangan dan keseimbangan yang akan mendukung tindakan korektif yang dimaksudkan oleh manajemen organisasi dan akan memastikan tujuan utama organisasi tercapai.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dijelaskan maka dapat diketahui bahwa sistem pengendalian internal pemerintah yang diselenggarakan di lingkungan

pemerintah pusat dan pemerintah daerah secara menyeluruh yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen dan personel entitas lainnya untuk mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

#### **2.1.1.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

Berdasarkan pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah mengemukakan tujuan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah negara, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Menurut Azhar Susanto (2013:88) bahwa:

“Tujuan pengendalian internal yaitu untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan dari setiap aktivitas bisnis akan dicapai untuk mengurangi resiko yang akan dihadapi perusahaan karena kejahatan, bahaya atau kerugian yang disebabkan oleh penipuan, kecurangan, penyelewengan dan penggelapan; untuk memberikan jaminan yang meyakinkan dan dapat dipercaya bahwa semua tanggung jawab hukum telah dipenuhi”.

#### **2.1.1.3 Unsur Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 3 ayat (1) bahwa:

1. Lingkungan Pengendalian
2. Penilaian Risiko
3. Kegiatan Pengendalian

4. Informasi dan Komunikasi
5. Pemanfaatan Pengendalian Internal

Adapun penjelasan sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya, melalui:

- a. Penegakan Integritas dan nilai etika

Penegakan integritas dan nilai etika sekurang-kurangnya dilakukan dengan cara menyusun dan menerapkan aturan perilaku, memberikan keteladanan pelaksanaan aturan perilaku pada setiap tingkat pimpinan instansi pemerintah, menegakkan tindakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur, atau pelanggaran terhadap aturan perilaku, menjelaskan dan mempertanggungjawabkan adanya intervensi atau pengabaian pengendalian intern dan menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis.

- b. Komitmen terhadap kompetensi

Komitmen terhadap kompetensi sekurang-kurangnya dilakukan

dengan cara mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam instansi pemerintah, menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam instansi pemerintah, menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya dan memilih pimpinan instansi pemerintah yang memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang luas dalam pengelolaan instansi pemerintah.

c. Kepemimpinan yang kondusif

Kepemimpinan yang kondusif sekurang-kurangnya ditunjukkan dengan cara mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan, menerapkan manajemen berbasis kinerja, mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP, melindungi atas asset dan informasi dari akses dan penggunaan yang tidak sah, melakukan interaksi secara intensif dengan pejabat dengan tingkatan yang lebih rendah dan merespon secara positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program dan kegiatan.

d. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan

Pembentukan struktur organisasi harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pembentukan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan sekurang kurangnya dilakukan dengan cara menyesuaikan dengan ukuran dan sifat kegiatan instansi pemerintah, memberikan kejelasan wewenang dan tanggung jawab dalam instansi pemerintah, memberikan kejelasan hubungan dan jenjang pelaporan intern dalam instansi pemerintah, melaksanakan evaluasi dan penyesuaian periodik terhadap struktur organisasi sehubungan dengan lingkungan strategis dan menetapkan jumlah pegawai yang sesuai, terutama untuk posisi pimpinan.

e. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat sekurang-kurangnya dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut, wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan instansi pemerintah. Pegawai yang diberikan wewenang memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan berkaitan dengan pihak lain dalam instansi pemerintah yang bersangkutan dan pegawai yang diberikan wewenang memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan

tanggung jawab berkaitan dengan penerapan SPIP.

- f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia

Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia sebaiknya dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut: penetapan kebijakan dan prosedur sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai, penelusuran latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen, supervisi periodik yang memadai terhadap pegawai. Dalam penyusunan dan penerapan kebijakan pembinaan sumber daya manusia harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif

Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif sekurang-kurangnya harus: memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan kehematan, efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah, memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah, memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi

pemerintah.

- h. Hubungan kerja yang baik dengan instansi Pemerintah terkait  
Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait diwujudkan dengan adanya mekanisme saling uji antar instansi pemerintah terkait.

## 2. Penilaian Risiko

Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko. Dalam rangka melakukan penilaian risiko, instansi pemerintah wajib menetapkan tujuan instansi pemerintah dan tujuan pada tingkatan kegiatan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Penilaian risiko yang dimaksud meliputi:

- a. Identifikasi risiko
- b. Analisis risiko

Dalam rangka penilaian risiko, pimpinan instansi pemerintah menetapkan tujuan instansi pemerintah dan tujuan pada tingkat kegiatan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Identifikasi risiko dilaksanakan oleh pimpinan instansi pemerintah agar dapat mengenali risiko yang mungkin dihadapi oleh pemerintah. Identifikasi risiko sekurang-kurangnya dilaksanakan dengan:

- a. Menggunakan metodologi yang sesuai untuk tujuan instansi pemerintah dan tujuan pada tingkatan kegiatan secara komprehensif.



- b. Menggunakan mekanisme yang memadai untuk mengenali risiko dari faktor eksternal dan faktor internal.
- c. Menilai faktor lain yang dapat meningkatkan risiko. Analisis risiko dilaksanakan untuk menentukan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi terhadap pencapaian tujuan instansi pemerintah, pimpinan instansi pemerintah menerapkan prinsip kehati-hatian dalam menentukan tingkat risiko yang dapat diterima.

### 3. Kegiatan Pengendalian

Pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah terkait, melalui:

- a. Reviu atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
- b. Pembinaan sumber daya manusia
- c. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
- d. Pengendalian fisik atas asset
- e. Penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja
- f. Pemisahan fungsi
- g. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting
- h. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian
- i. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya

- j. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
- k. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.

#### 4. Informasi dan Komunikasi

Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat.

Komunikasi atas informasi tersebut wajib dilakukan secara efektif, dengan melakukan:

- a. Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi
- b. Mengelola, mengembangkan dan memperbaharui sistem informasi secara terus menerus

#### 5. Pemantauan Pengendalian Intern

Pimpinan instansi pemerintah wajib melaksanakan pemantauan melalui:

- a. Pemantauan berkelanjutan, dilaksanakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, pembandingan, rekonsiliasi dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas.
- b. Evaluasi terpisah, diselenggarakan melalui penilaian sendiri, revidu dan pengujian efektivitas sistem pengendalian intern yang dapat dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah ataupun aparat eksternal pemerintah dengan menggunakan daftar

uji pengendalian intern yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

- c. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya yang ditetapkan harus segera diselesaikan dan dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyelesaian rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya.

#### **2.1.1.4 Keterbatasan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

Pelaksanaan struktur pengendalian intern yang efisien dan efektif haruslah mencerminkan keadaan yang ideal. Namun dalam kenyataannya hal ini sulit untuk dicapai, karena dalam pelaksanaannya struktur pengendalian intern mempunyai keterbatasan-keterbatasan.

Menurut Muh. Arief Effendi, (2016:87) ada beberapa keterbatasan pengendalian intern, yaitu:

- a. “Kesalahan dalam keputusan (*judgment*), misalnya karena kurang informasi, kendala waktu, tekanan dan lain-lain.
- b. *Breakdown* (macet karena salah memahami instruksi dan prosedur sertalalai).
- c. Terdapat kolusi (*collusion*), misalnya kerja antar sama karyawan atau antar karyawan dengan pihak luar.
- d. Manajemen melanggar pengendalian yang dibuatnya sendiri (*management override*).
- e. Pengendalian ditetapkan secara berlebihan sehingga biaya pembuatan pengendalian lebih besar dari manfaatnya (*cost versus benefits*)”.

#### **2.1.2 Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*)**

### 2.1.2.1 Pengertian Kesesuaian Tugas Teknologi

Penerapan teknologi informasi di dalam organisasi tidak hanya sekedar mengintalisasi teknologi tersebut untuk digunakan melakukan suatu pekerjaan. Untuk upaya penerapan teknologi informasi berhasil, maka teknologi tersebut harus sesuai dengan tugas yang dibantunya. Kondisi ini disebut dengan kesesuaian tugas teknologi.

Menurut Himawan dan Rizki (2016) bahwa:

“Kesesuaian tugas-teknologi (task-technology) didefinisikan sebagai suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulan ketergantungan-ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemen-elemen teknologi digunakan yang akan berakibat pada kinerja pelaksana tugas”.

Menurut Rahmawati (2012) menjelaskan bahwa:

“Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas”.

Menurut Setianingsih dan Supriyatna (2013) bahwa:

“Kesesuaian tugas teknologi adalah tingkat dimana teknologi membantu individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. Secara lebih spesifik, tugas-teknologi merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi”.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, kesesuaian tugas teknologi (*task technology fit*) secara umum menjelaskan tentang seberapa besar suatu teknologi membantu seseorang individual dalam melakukan kumpulan tugas-tugasnya. Penerapan teknologi informasi di dalam organisasi tidak hanya sekedar mengintalisasi teknologi tersebut untuk digunakan melakukan suatu pekerjaan tetapi

teknologi tersebut harus sesuai dengan tugas yang dikerjakannya.

#### **2.1.2.2 Pengukuran Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*)**

Kesesuaian tugas teknologi dikembangkan oleh Goodhue dan Thompson (1995) dalam Setianingsih dan Supriatna (2013) mengembangkan *Technology to Performance Chain* yang merupakan tingkat dimana teknologi membantu individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya atau 37 tugas jabatan. Secara lebih spesifik, *Technology to Performance Chain* merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi. Prioritas *Technology to Performance Chain* adalah interaksi antara tugas, teknologi dan individu.

Berbagai macam tugas yang pasti membutuhkan berbagai macam fungsi teknologi yang pasti. Model ini mengindikasikan bahwa kinerja akan meningkat ketika sebuah teknologi menyediakan fitur dan dukungan yang tepat dikaitkan dengan tugas. Dengan pengguna domain tugas pembuatan keputusan yang didukung oleh teknologi informasi.

Menurut Himawan dan Rizki (2016), Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) diukur dengan dimensi-dimensi kesesuaian tugas-teknologi adalah sebagai berikut:

1. “Otorisasi (*Authorization*)
2. Kompatibilitas data (*Data Compability*)
3. Kemudahan digunakan (*Ease Of Use*)
4. Keandalan sistem (*Sistem Reability*)”
5. Hubungan dengan pengguna lain (*Relationship with users*)”.

Adapun penjelasan dimensi Kesesuaian Tugas Teknologi menurut penjelasan lain adalah sebagai berikut:

1. Otorisasi (*Authorization*)

Menurut Azhar Susanto (2013:99-100), prosedur ini dibuat untuk memberikan otorisasi (kewenangan) kepada karyawan untuk melakukan aktivitas transaksi dalam sistem yang digunakan perusahaan. Ada dua macam otorisasi, yaitu:

- a. Otorisasi Umum

Otorisasi umum berkaitan dengan transaksi secara keseluruhan. Otorisasi umum menggambarkan kondisi dimana karyawan dapat mencatat dan memproses satu jenis transaksi melalui sistem. Ketika kondisi tertentu dipenuhi karyawan diberi otorisasi (wewenang) untuk melakukan transaksi tanpa terlebih dahulu harus berkonsultasi dengan manajemen.

- b. Otorisasi Khusus

Otorisasi khusus yang diterapkan hanya kepada jenis transaksi tertentu.

2. Kompatibilitas Data (*Data Compability*)

Menurut Amanda A. Diadema, dkk (2013):

“Kompatibilitas data mengacu pada suatu fenomena bahwa respon subjek lebih cepat dan lebih akurat dan kinerjanya tidak akan terhambat jika informasi yang ditampilkan dari suatu sistem kompatibel atau terdapat penyesuaian”.

Sistem yang andal harus mampu mengkompatibilitas data-data perusahaan sehingga mengurangi kemungkinan adanya kekeliruan maupun double input data. Output laporan dari sistem informasi akuntansi perusahaan harus menyajikan data yang akurat dan tepat oleh karena itu kompatibilitas data menjadi aspek penting dalam sistem.

3. Kemudahan digunakan (*Ease of Use/Training*)

Menurut Davis dalam Alvin Ricardo (2012) mendefinisikan kemudahan penggunaan (*ease of use*) sebagai suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa komputer dapat dengan mudah dipahami, serupa dengan sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam perusahaan. Sistem harus mudah dipahami dan digunakan oleh *user* sehingga sistem akan memberikan manfaat terhadap perusahaan. Sistem yang sukar dipelajari justru akan menghambat kinerja karyawan dan berujung pada ketidakefektifan laporan yang dihasilkan dan dilakukan oleh individu-individu dalam mengerjakan atau memproses *input* menjadi *output*.

4. Keandalan sistem (*System Reliability*)

Menurut Mardi (2014:71-74) ada beberapa prinsip untuk mengevaluasi keandalan sistem, yaitu sebagai berikut:

a. Ketersediaan (*Availability*)

Suatu sistem membutuhkan berbagai kesiapan untuk dioperasikan oleh perusahaan, yang sangat dibutuhkan oleh sebuah sistem adalah tersedianya pelayanan dan perawatan sistem secara tepat waktu.

b. Keamanan (*Security*)

Akses fisik dan akses logis tidak dapat mengganggu sistem informasi karena untuk menggunakan akses ini, harus memiliki otorisasi. Sistem keamanan ini dapat mencegah penggunaan sumber daya yang tidak sesuai, serta tindakan pencurian sumber daya sistem. Untuk keamanan sistem ini dibutuhkan pembagian tugas dan wewenang dalam fungsi sistem, melakukan pengendalian fisik dan logis serta pengendalian teknologi informasi (perangkat komputer, jaringan *server*, dan internet).

c. Pemeliharaan (*Maintanability*)

Pemeliharaan ini dapat dilakukan melalui; pertama, pengembangan proyek (misalnya melalui rencana utama strategis, pengendalian proyek, jadwal pemrosesan data, pengukuran kinerja sistem, peninjauan pasca-implementasi); kedua, perubahan pengendalian manajemen, berupa: melakukan cek ulang semua sistem untuk mengetahui perubahan yang dibutuhkan, pembaharuan semua dokumen dan prosedur, pengendalian hak akses sistem, dan mengkomunikasikan semua perubahan ke seluruh jenjang manajemen.

d. Terintegritas (*Integrity*)

Langkah ini merupakan pemrosesan sistem lebih lengkap, akurat, tepat waktu, dan diotorisasi. Pengendalian integritas meliputi pengendalian sumber data rutinitas validitas input, pengendalian entri data online,



pengendalian pemrosesan dan penyimpanan data, pengendalian output, pengendalian transmisi data.

5. Hubungan dengan pengguna lain (*Relationship with users*)

Hubungan pengguna dengan pengguna atau hubungan perilaku pengguna (*user behavior relationship*) dengan teknologi sistem informasi yang kondusif akan memudahkan individu menyelaraskan tujuannya dengan tujuan organisasi.

### **2.1.3 Kinerja Pemerintah Daerah**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pemerintah Daerah**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah yang baik untuk tercapainya tujuan organisasi baik untuk organisasi publik ataupun organisasi non publik.

Menurut Mohamad Mahsun (2012:141) kinerja pemerintah daerah adalah sebagai berikut:

“Kinerja pemerintah daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic* dan *planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi dan apabila anggota/karyawannya baik dan berkualitas, maka kinerja pemerintah daerah akan menjadi baik dan berkualitas juga”.

Menurut Sudarmanto (2014:8) sebagai berikut:

“Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu”.

Menurut Ira Amalia, dkk. (2014) bahwa:

“Kinerja pemerintah daerah merupakan semua hasil-hasil yang didapatkan ataupun hasil-hasil yang dicapai selama berjalannya pelaksanaan otonomi daerah tentunya untuk mencapai tingkat kinerja yang kita harapkan, dan tentunya ini semua memuat tentang penjabaran sasaran dan program yang telah direncanakan dalam pelaksanaan rencana strategi pemerintah daerah”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pemerintah daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan pemerintah daerah sebagai keluaran/hasil dari kegiatan/program pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

### **2.1.3.2 Manfaat Kinerja Pemerintah Daerah**

Kinerja pemerintah daerah memiliki tujuan dan manfaat bukan saja bagi masyarakat selaku pemilik kedaulatan, dan para donatur selaku penyumbang dana, tetapi juga penting bagi Pemerintah Daerah sendiri selaku Eksekutif, terlebih- lebih bagi DPRD yang secara fungsional memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan fungsi legislasi, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan.

Menurut Mahsun (2012:146) manfaat pengukuran kinerja antara lain:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.

2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

### **2.1.3.3 Karakteristik Kinerja Pemerintah Daerah**

Adapun karakteristik dalam kinerja pemerintah daerah yaitu menurut Mahsun

(2012:148) yaitu :

1. Masukan (*Input*)
2. Proses (*Process*)
3. Keluaran (*Output*)
4. Hasil (*Outcomes*)
5. Manfaat (*Benefit*)
6. Dampak (*Impact*)

Adapun penjelasan dari jenis-jenis karakteristik diatas adalah:

1. Masukan (*Input*), adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran, misalnya:
  - a. Jumlah dana yang dibutuhkan.
  - b. Jumlah pegawai yang dibutuhkan.
  - c. Jumlah infrastruktur yang ada.

- d. Jumlah waktu yang digunakan.
2. Proses (*Process*). Dalam indikator ini, organisasi/ instansi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi/ instansi, misalnya:
    - a. Ketaatan pada peraturan perundangan.
    - b. Rata-rata yang diperlukan untuk memproduksi atau menghasilkan layanan jasa.
  3. Keluaran (*Output*), adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau non-fisik. Indikator ini digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan, misalnya:
    - a. Jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
    - b. Ketepatan dalam memproduksi barang atau jasa.
  4. Hasil (*Outcome*), segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Outcome menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator ini, organisasi/ instansi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk output memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak, misalnya:

- a. Tingkat kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.
  - b. Produktivitas para karyawan atau pegawai.
5. Manfaat (*Benefit*), adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil, misalnya:
- a. Tingkat kepuasan masyarakat.
  - b. Tingkat partisipasi masyarakat.
6. Dampak (*Impact*), pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative, misalnya:
- a. Peningkatan kesejahteraan masyarakat.
  - b. Peningkatan pendapatan masyarakat.

#### **2.1.3.4 Tingkatan Kinerja Pemerintah Daerah**

Dalam kinerja pemerintah daerah terdapat tingkatan yang dapat dilihat dari obyek dan apa yang dikerjakan, juga siapa yang bertanggungjawab mengerjakannya.

Seperti didefinisikan menurut Chabib sholeh dan Suripto (2011:17) tentang kinerja Pemerintah Daerah dapat dibagi atas:

1. “Kinerja Kebijakan,
2. Kinerja Program, dan
3. Kinerja Kegiatan”.

Berikut penjelasan dari pernyataan diatas:

### 1. Kinerja Kebijakan

Kinerja kebijakan ini menjadi tanggungjawab Kepala Daerah dan DPRD, karena kedua institusi pihak yang menentukan dan mengambil kebijakan daerah. Umumnya Kepala Daerah mengajukan Rancangan Kebijakan (Peraturan Daerah) dan DPRD yang membahas dan menyetujuinya, atau sebaliknya Rancangan Peraturan Daerah lahir atas inisiatif DPRD dan Kepala Daerah yang membahas dan menyetujuinya.

### 2. Kinerja Program

Apabila kinerja kebijakan menjadi tanggungjawab Kepala Daerah dan DPRD maka, kinerja program menjadi tanggungjawab dari Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Sebagaimana diketahui bahwa program pada dasarnya merupakan instrument dari kebijakan dan oleh karenanya, program yang disusun untuk melaksanakan suatu kebijakan haruslah program yang sudah diperhitungkan secara matang, sehingga dengan dilaksanakan program tersebut tujuan/sasaran kebijakan akan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

### 3. Kinerja Kegiatan

Kegiatan adalah bagian dari program, dengan demikian satu program dapat terdiri atas satu atau lebih kegiatan. Apabila Kepala Daerah dan DPRD bertanggungjawab atas benar atau salahnya suatu kebijakan dan Kepala SKPD bertanggungjawab atas tepat atau tidaknya program dan implementasinya maka, para kepala Sub Bagian, Kepala Bidang dan Kepala Urusan

bertanggungjawab atas terlaksana tidaknya suatu kegiatan.

Pelaksanaan dari sejumlah kegiatan, haruslah memberikan kontribusi atas terlaksana tidaknya suatu program. Jika terdapat suatu kegiatan tidak relevan dan tidak atau hanya memberikan sedikit kontribusi terhadap pelaksanaannya suatu program maka, kegiatan tersebut perlu diubah/diganti dengan kegiatan lain yang lebih relevan dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap hasil tidaknya pelaksanaan program.

#### **2.1.3.5 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah**

Menurut Tika (2014:122) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. “Faktor Internal
2. Faktor Eksternal”.

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah yaitu sebagai berikut :

1. Faktor internal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kesetabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.
2. Faktor eksternal yaitu peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggaran, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi

kerja, dan kondisi pasar.

### 2.1.3.6 Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut Mohamad Mahsun, (2012:208) yaitu sebagai berikut:

“Pengukuran kinerja pemerintah daerah (Pemda) harus mencakup pengukuran kinerja keuangan dan nonkeuangan. pengukuran kinerja pemerintah daerah diarahkan pada masing-masing Dinas yang telah diberi wewenang mengelola sumberdaya sebagaimana bidangnya, sistem pengukuran dengan mengelola sumberdaya sebagaimana bidangnya. Sistem pengukuran dengan pendekatan *balanced scorecard*, *sosial benefit cost analysis*, dan *value for money* bisa memberikan hasil pengukuran kinerja yang lebih obyektif karena selain mempertimbangkan aspek finansial dan bersifat *direct* serta *tangible* juga memperhatikan aspek nonfinansial yang bersifat *indirect* dan *intangibile*“.

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dan referensi dalam melakukan penelitian ini, akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang penulis ringkas dalam tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Daftar Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti   | Judul Penelitian  | Hasil Penelitian   |
|----|--|---|--|
| 1  | Doni Putra Utama (2020)<br><a href="https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAAT/article/view/1449/1067">https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAAT/article/view/1449/1067</a> | Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Intansi Pemerintah Kabupaten Karimun | Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa karena pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja instansi pemerintah daerah merupakan faktor yang penting bagi pemerintah daerah untuk, menilai kinerja |



|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   |   |  | intansi tersebut berjalan secara efektif dan efisien sehingga hasilnya dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat di daerah tersebut  |
| 2 | <p>Gracelia Makatengkeng, Lintje Kalangi dan Hendrik Gamaliel (2021)</p> <p><a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/goodwill/article/view/37590/34576">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/goodwill/article/view/37590/34576</a></p> | <p>Pengaruh Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe</p> | <p>Hasil penelitian ini bahwa sistem pengendalian internal yang dapat mengatur perilaku para karyawan di dalam perusahaan sehingga para karyawan tidak akan bertindak yang dapat merugikan perusahaan. Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh langsung terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah melalui lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Semakin baik SPIP dipahami dan dilaksanakan maka semakin baik pula kinerja aparatur pemerintah</p> |
| 3 | <p>Irine Chintya (2015)</p> <p><a href="http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/1643">http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/1643</a></p>  | <p>Pengaruh Pemanfaatan Teknologi informasi dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah di kota Solok</p>   | <p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja instansi dan sistem pengendalian intern pemerintah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja instansi</p>  |
| 4 | <p>Nafi Inayanti Azharo (2016)</p> <p><a href="https://www.neliti.com/id/publi">https://www.neliti.com/id/publi</a></p>   | <p>Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah</p>   | <p>Hasil penelitian berhasil membuktikan hipotesis pertama (H<sub>1</sub>). Yang menunjukkan bahwa dengan adanya SIA akan</p>  |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   | <a href="#">cations/174587/pengaruh-sistem-informasi-akuntansi-dan-pengendalian-intern-terhadap-kinerja-pem</a>   | Daerah Kabupaten Kudus   | meningkatkan kinerja pemerintah daerah  |
| 5 | Ananta Budi Lasso (2016)<br><a href="http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/2462/2465">http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/2462/2465</a>   | Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. BROTHER SILVER                              | Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi, aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan bagian produksi dan pemantauan berpengaruh positif dan signifikan |
| 6 | Sugiharto, RB. Iwan Noor Suhasto, Halleina Rejeki Putri Hartono (2021)<br><a href="https://ejournal.poltektegal.ac.id/article/view/2617">https://ejournal.poltektegal.ac.id/article/view/2617</a> | Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan (studi kasus pada PDAM lawu tirta kabupaten magetan) | Sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan  |
| 7 | Muhammad Arif Rabbani (2021)<br><a href="http://jurnal.stiebalikpapan.a">http://jurnal.stiebalikpapan.a</a>   | Pengaruh Teknologi Informasi, <i>Task Technology Fit</i> , Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja             | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terbukti atau dapat diterima kebenarannya yaitu, bahwa teknologi informasi, <i>Task-Technology Fit</i> , kompetensi, dan kepuasan   |

|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
|    | <a href="http://c.id/index.php/jmbv/article/view/133">c.id/index.php/jmbv/article/view/133</a>   | Karyawan PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan   | kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan  |
| 8  | I Gusti Ngurah Agung Dananjaya Putra dan Gede Juliarsa (2016)<br><br><a href="https://ocs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/18232">https://ocs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/18232</a>   | Pengaruh <i>Task-Technology Fit</i> Terhadap Kinerja Individual Pada Maya Sanur Resort & Spa  | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>Task Technology Fit</i> berpengaruh terhadap kinerja individual, terbukti dari nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 5%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh <i>task-technology fit</i> terhadap kinerja individual dikategorikan baik |
| 9  | Abian Maubigustha dan Khairani Ratnasari (2018)<br><br><a href="https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/scbtii/article/view/5527/5506">https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/scbtii/article/view/5527/5506</a> | <i>Impact of Task Technology Fit &amp; Habitual Use on Individual Performance</i>   | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>Task Technology Fit</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan   |
| 10 | Wildoms Sahusilawane (2020)<br><br><a href="https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/24524">https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/24524</a>   | <i>The Effect of Technology Information, Organizational Commitment, Internal Control and Good corporate governance Principles on Organizational Performance</i> | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa:<br>a. Teknologi informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi<br>b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi   |

|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
|    |  |   | <p>adalah positif tetapi tidak signifikan</p> <p>c. Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi adalah positif tetapi tidak signifikan</p> <p>Pengaruh prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik terhadap kinerja organisasi adalah positif dan signifikan</p> |
| 11 | <p>Theophilia Fina Febrione Leiwakabessy (2020)</p> <p><a href="https://ojs.unda.ac.id/JSH/article/view/3066">https://ojs.unda.ac.id/JSH/article/view/3066</a></p> | <p><i>The effect of Government Internal Control System, Human Resource Competency, and Accounting Information Systems To The Quality of The Local Government of Maluku Barat Daya</i></p> | <p><i>The Results showed that human resource competence had a positive and significant effect on the quality of local government financial statements</i></p>  |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

### 2.2.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Dalam PP No 60 Pasal 1 ayat (2) tahun 2008 bahwa:

“Kegiatan pengendalian intern pemerintah membantu memastikan bahwa arah pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi serta sesuai dengan

ukuran, kompleksitas dan sifat dari tugas dan fungsi suatu instansi pemerintah yang bersangkutan. Kegiatan pengendalian intern terdiri atas review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan”.

Menurut Wahyu (2018:18) bahwa

“Pengendalian Internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personal lain dalam organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan”.

Menurut Cecilia Lelly Kewo (2017) bahwa:

*“The failure of the organization in achieving its intended purpose can occur because of a weakness in one or several stages in the process of internal control. Achievement of high performance due to the implementation of effective control systems. Implementation internal control system will improve the financial accountability of the organization to drive decision- making by managers better”.*

Dari pernyataan tersebut dijelaskan bahwa kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang dimaksudkan dapat terjadi karena kelemahan dalam salah satu atau beberapa tahap dalam proses pengendalian intern. Tercapainya kinerja yang tinggi karena adanya penerapan sistem pengendalian yang efektif. Penerapan sistem pengendalian intern akan meningkatkan kinerja keuangan akuntabilitas organisasi untuk mendorong pengambilan keputusan oleh manajer yang lebih baik.

Anggraeni (2019), menjelaskan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi tidak hanya mengacu pada sistem informasi akuntansi yang digunakan tetapi perlu adanya sistem pengendalian internal yang dapat mengatur perilaku para karyawan di dalam perusahaan sehingga para karyawan tidak akan bertindak yang dapat merugikan perusahaan.

Hasil penelitian Doni Putra Utama (2020), Graciella Makatengkeng, Lintje Kalangi dan Hendrik Gamaliel (2021), Irine Chintya (2015), Nafi Inayanti Azharo (2016), Sugiharto, RB. Iwan Noor Suhasto, Halleina Rejeki Putri Hartono (2021) dan penelitian Ananta Budi Lasso (2016) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

### **2.2.2 Pengaruh Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Teknologi menawarkan peluang positif yang besar tetapi ada dampak negatif, yang sering kali tidak disengaja dapat menjadi bagian dari kemajuan tersebut. Teknologi sekarang meresap ke dalam kehidupan dan perannya dalam manajemen kinerja di tempat kerja juga tidak terkecuali. Pencapaian kinerja individual dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada.

Jogiyanto (2008:494) Himawan dan Rizki (2016) menyatakan bahwa kesesuaian tugas teknologi (*task technology fit*) didefinisikan sebagai:

“Suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulan ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemen-elemen teknologi digunakan yang akan berkaitan pada kinerja pelaksana tugas”.

Menurut Hapsari, Mirna (2014) bahwa:

“Kesesuaian tugas dengan teknologi akan mengarahkan individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kesesuaian tugas teknologi adalah

hubungan tugas dengan sistem teknologi informasi menunjukkan hubungan penggunaan sistem teknologi informasi dengan kebutuhan tugas menyelesaikan suatu pekerjaan”

Menurut Marlinawati dan Suryana (2013) bahwa:

“Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi pemakaian atas kecocokan tugas dengan teknologi menjadi penting artinya berkaitan dengan pencapaian kinerja yang tinggi”.

Menurut Widagdo et. al (2016) bahwa:

*“In an effort to achieve optimal individuals performance, organizations must be able to manage all aspects relating to the suitability of technology in support of user generation everyday task”.*

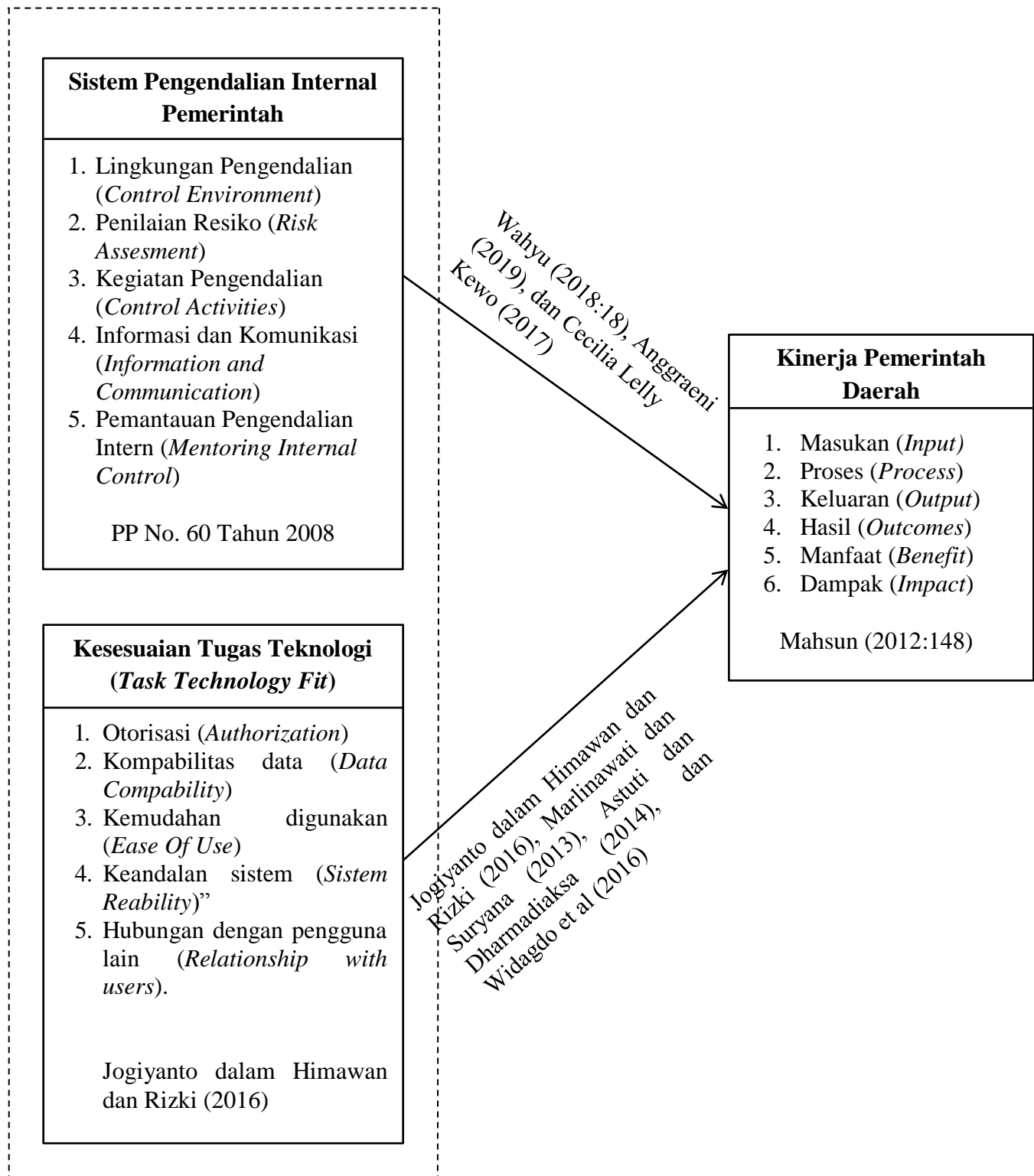
Hal di atas menjelaskan bahwa upaya untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi harus mampu mengelola semua aspek yang berkaitan dengan kesesuaian teknologi dalam mendukung tugas generasi pengguna sehari-hari.

Menurut Astuti dan Dharmadiaksa (2014) menjelaskan bahwa kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi dan menjalankan tugas untuk meningkatkan kinerja individual.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui, bahwa dalam upayamencapai kinerja individu yang optimal, organisasi harus mampu mengelola semua aspek yang berkaitan dengan kesesuaian teknologi dalam mendukung tugas dan teknologi informasi apabila diterapkan.

Hasil penelitian Muhammad Arif Rabbani (2021), I Gusti Ngurah Agung, Dananjaya Putra dan Gede Juliarsa (2016), Abian Maubigustha dan Khairani Ratnasari (2018) dan Wildoms Sahusilawane (2020) menjelaskan bahwa kesesuaian tugas teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.





Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:93) mendefinisikan hipotesis sebagai berikut:

“Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan”.

Kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, menjadi landasan bagi penulis untuk mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Terdapat Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

**H<sub>2</sub>** : Terdapat Pengaruh Kesesuaian Tugas Teknologi Pemerintah (*Task Technology Fit*) terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

**H<sub>3</sub>** : Terdapat Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kesesuaian Tugas Teknologi (*Task Technology Fit*) terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.