

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan investor (*principal*). Terjadinya konflik kepentingan antara pemilik dan agent karena kemungkinan agen bertindak tidak sesuai dengan kepentingan principal, sehingga memicu biaya keagenan (*agency cost*). Pemilik memiliki kepentingan agar dana yang telah diinvestasikannya memberikan pendapatan yang maksimal, sedangkan pihak manajemen memiliki kepentingan terhadap perolehan incentives atas pengelolaan dana pemilik perusahaan. Konflik kepentingan ini akan menimbulkan biaya (*cost*) yang biasa disebut *agency cost*.

Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan bagaimana membuat para investor yakin bahwa manajer atau karyawan akan memberikan keuntungan bagi mereka, yakin karyawan tidak akan mencuri, memanipulasi laporan keuangan, menggelapkan atau menginvestasikan ke dalam proyek-proyek yang tidak menguntungkan berkaitan dengan dana yang telah ditanamkan oleh investor. Pengendalian internal merupakan mekanisme efektivitas yang mempunyai tujuan untuk meminimalisasi konflik keagenan.

Pengawasan mekanisme pengendalian internal perusahaan yang baik, dianggap mampu mengurangi masalah keagenan. Maka dari itu, upaya perilaku oportunitas manajer dan kecendrungan untuk menyembunyikan informasi demi keuntungan pribadi dapat mengarah pada tingkat pengungkapan perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan yang baik ditunjang dengan pengendalian internal yang efektif diharapkan akan dapat berfungsi untuk menekan biaya keagenan (*agency cost*) sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

2.1.1 *Stakeholder Theory*

Stakeholder theory merupakan kumpulan kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan stakeholder, nilai-nilai, pemenuhan ketentuan hukum, penghargaan masyarakat dan lingkungan, serta komitmen dunia usaha untuk berkontribusi dalam pembangunan secara berkelanjutan. Tarigan (2014) menjelaskan bahwa *stakeholder* dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. *Inside stakeholder*, terdiri atas orang-orang yang memiliki kepentingan dan tuntutan terhadap sumber daya perusahaan serta berada didalam organisasi perusahaan. Pihak-pihak yang termasuk dalam kategori *inside stakeholder* ini adalah pemegang saham (*stockholder*), manajer, dan karyawan.
- b. *Outside stakeholder*, terdiri atas orang-orang maupun pihak-pihak yang bukan pemilik perusahaan, bukan pemimpin perusahaan, serta bukan pula karyawan perusahaan, namun memiliki kepentingan terhadap perusahaan yang dipengaruhi oleh keputusan serta tindakan yang dilakukan oleh perusahaan. Pihak-pihak yang termasuk dalam kategori *Outside stakeholder* ini adalah pelanggan (*costumer*), pemasok (*supplier*), pemerintah, masyarakat lokal, dan masyarakat umum.

Perusahaan tidak hanya beroperasi untuk kepentingan sendiri, namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholder*-nya (pemegang saham, kreditor, konsumen, supplier, pemerintah, masyarakat, analis, dan pihak lain). Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder*. Kinerja Karyawan yang baik dan pelayanan yang maksimal terhadap nasabah merupakan strategi perusahaan untuk memenuhi keinginan para *stakeholder*, semakin baik kinerja yang dilakukan karyawan perusahaan maka para *stakeholder* juga akan makin memberikan dukungan penuh kepada perusahaan atas segala aktivitasnya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai laba.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi, kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu perusahaan .

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya , sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison,2016).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya (Sutrisno, 2016).

2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai, maka perlu dilakukan penilaian kinerja yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna

mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Megginson yang dikutip oleh Mangkunegara (2014) penilaian kinerja atau yang biasa disebut dengan *performance appraisal* merupakan proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya menurut Sikula yang juga dikutip oleh Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Badriyah (2015) penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap tujuan organisasi
 - a. *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.
 - b. Pengembangan data yang *valid* untuk pembayaran upah atau bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
 - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan
2. Pengembangan tujuan organisasi
 - a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
 - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karir dan perencanaan karir.
 - c. Memotivasi pekerja.

2.2.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Umar yang dikutip oleh Mangkunegara (2014), terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa

indikator, antara lain:

1. Kuantitatif, indikatornya meliputi:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
 - b. Waktu dalam bekerja.
 - c. Jumlah kesalahan.
 - d. Jumlah dan jenis pekerjaan.

2. Kualitatif, indikatornya meliputi:
 - a. Kualitas pekerjaan
 - b. Ketepatan waktu
 - c. Kemampuan dan ketrampilan bekerja
 - d. Kemampuan mengevaluasi

2.3 Pengendalian Internal

2.3.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan bagian yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa adanya pengendalian internal tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Semakin besar perusahaan semakin penting pula arti dari pengendalian internal dalam perusahaan tersebut. Guna memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai pengendalian internal, maka penulis secara berurutan akan mengemukakan hal-hal yang berhubungan dengan pengendalian internal tersebut (Pratiwi, 2014).

Menurut Romney & Steinbart (2015) pengendalian internal adalah sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga aset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan aset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi

operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial, dan memenuhi persyaratan dari regulasi dan peraturan yang ada.

Sedangkan pengendalian internal menurut *The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission (COSO)* dalam *Executive Summary* (2013) mendefinisikan sebagai berikut: "*Internal control is a process, effected by an entity's board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance.*"

Berdasarkan rumusan COSO tersebut, bahwa definisi pengendalian internal adalah suatu proses, dipengaruhi oleh dewan entitas dari direksi, manajemen, dan personil lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan, dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu cara yang berisi seperangkat kebijakan dan peraturan untuk mengarahkan, mengawasi, dan melindungi sumber daya perusahaan agar terhindar dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan dan penyelewengan. Dengan kata lain pengendalian internal dilakukan untuk memantau apakah kegiatan operasional telah berjalan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

2.3.2 Komponen Pengendalian Internal

Mulyadi (2016) berpendapat bahwa ada lima unsur atau komponen pengendalian internal, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua unsur Pengendalian Internal yang membentuk disiplin dan struktur. Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas, antara lain integritas dan nilai etika,

komitmen terhadap kompetensi audit, dewan komisaris dan dewan audit, filosofi dan gaya operasi, struktur organisasi, kebijakan dan sumber daya manusia.

2. Penilaian risiko (*Risk Assessment*)

Bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengelola risiko yang berhubungan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan. Aktivitas pengendalian terdiri dari pemisahan fungsi yang memadai, prosedur otorisasi yang memadai, perancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas kekayaan dan catatan memerlukan pengecekan secara terus menerus untuk membantu efektivitas pelaksanaannya.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Fokus utama kebijakan dan prosedur pengendalian yang berkaitan dengan sistem akuntansi adalah bahwa transaksi dilaksanakan dengan cara mencegah salah saji dalam laporan keuangan. Oleh karena itu, sistem akuntansi yang efektif dapat memberikan keyakinan memadai bahwa transaksi yang dicatat atau terjadi adalah sah, telah diotorisasi, dicatat dengan lengkap, dinilai secara wajar, dicatat dalam periode yang seharusnya dan telah dirangkum secara benar. Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktiva mereka berkaitan dengan pekerjaan orang lain, baik berada didalam maupun diluar organisasi, mencakup sistem pelaporan keuangan dan lain-lain.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur Pengendalian Internal sepanjang waktu. Pemantauan diperlukan untuk menentukan apakah struktur Pengendalian Internal beroperasi sebagaimana yang diharapkan, dan untuk

menentukan apakah struktur Pengendalian Internal tersebut telah memerlukan perubahan karena terjadi perubahan keadaan.

2.3.3 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016) tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Keandalan Informasi Keuangan

Pengendalian internal ini membuat manajemen bertanggungjawab menyiapkan laporan keuangan untuk kepentingan pihak *intern* dan *ekstern* perusahaan. Laporan yang disajikan harus dapat diandalkan.

2. Kepatuhan Terhadap Hukum dan Peraturan yang Berlaku

Pengendalian internal ini dimaksudkan agar organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.

3. Efektivitas dan Efisiensi Operasi

Pengendalian internal dalam perusahaan merupakan alat untuk mengurangi kegiatan pemborosan dan mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak efektif dan efisien dalam operasi perusahaan.

4. Keterbatasan Bawaan dalam Pengendalian Intern

Berikut ini adalah keterbatasan bawaan yang melekat dalam Pengendalian internal yaitu kesalahan dalam pertimbangan, gangguan, kolusi, dan pengabaian oleh manajemen.

2.4 Sistem Informasi Akuntansi

2.4.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Pengertian menurut Kieso dkk (2014), sistem yang mengumpulkan dan memproses transaksi-transaksi data dan menyampaikan informasi keuangan kepada pihak-pihak tertentu disebut dengan sistem informasi akuntansi (*accounting information system*). Hal serupa juga disampaikan oleh Krismiaji (2015) Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan

mengoperasikan bisnis. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses dan mengumpulkan data serta transaksi untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi pihak- pihak yang memerlukanya.

2.4.2 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Romney dan Steinbart (2015) mengungkapkan ada eman komponen sistem informasi akuntansi yaitu:

- a. Orang yang menggunakan sistem.
- b. Prosedur dan instruktur yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
- c. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya.
- d. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data.
- e. Infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, perangkat perifer, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi.
- f. Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data sistem informasi akuntansi.

2.4.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Tujuan sistem informasi akuntansi setiap organisasi harus menyesuaikan sistem informasinya dengan kebutuhan pemakainya. Oleh karena itu, tujuan sistem informasi akuntansi yang spesifik dapat berbeda dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

Tujuan sistem informasi akuntansi menurut Krismiaji (2015) yaitu :

1. Kemanfaatan: Informasi yang dihasilkan oleh sistem harus membantu manajemen dan para pemakai dalam pembuatan keputusan.
2. Ekonomis: Manfaat sistem harus melebihi pengorbanannya.
3. Daya andai: Sistem harus memproses dapat mengakses data senyaman mungkin, kapan saja pemakai menginginkannya.

4. Ketepatan waktu: Informasi penting harus dihasilkan lebih dahulu, kemudian baru informasi lainnya.
5. Servis pelanggan: Servis yang memuaskan kepada pelanggan harus diberikan.
6. Kapasitas: Kapasitas sistem harus mampu menangani kegiatan pada periode sibuk dan pertumbuhan di masa mendatang.
7. Praktis: Sistem harus mudah digunakan.
8. Fleksibilitas: Sistem harus mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan sistem.
9. Daya telusur: Sistem harus mudah dipahami oleh para pemakai dan perancang dan memudahkan penyelesaian persoalan serta pengembangan sistem di masa mendatang.
10. Daya audit: Daya audit harus ada dan melekat pada sistem sejak awal pembuatannya.
11. Keamanan: Hanya personil yang berhak saja yang dapat mengakses atau diijinkan mengubah data sistem.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya, tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Agar pengertian motivasi ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi motivasi diantaranya adalah: Menurut Frederick Herzberg dikutip dalam Doni Juni Priansa (2014) menyatakan motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Sedangkan menurut Robbins dalam Doni Juni Priansa (2014) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan

keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan defenisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang dapat membangkitkan dorongan dalam diri dan menggerakkan manusia untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan tertentu, dimana kemampuan upaya tersebut ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

2.5.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Suhardi (2013) motivasi terbagi menjadi 2 jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.

2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Donni Juni Priansa (2014) ada beberapa faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan: Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
2. Konsep Diri: Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.
3. Jenis Kelamin: Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
4. Pengakuan dan Prestasi: Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-cita dan Aspirasi: Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.
6. Kemampuan Belajar: Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.
7. Kondisi Pegawai: Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.
8. Kondisi Lingkungan: Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.
9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan: Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.
10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai: Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.6 Kapasitas Sumber Daya Manusia

Menurut Primayana (2014) bahwa kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai dari manusia untuk menyelesaikan tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kapasitas sumber daya manusia dapat terlihat dari tingkat tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang mana tanggung jawab tersebut diuraikan di dalam deskripsi jabatan (*job description*). Deskripsi jabatan (*job description*) merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya description jabatan (*job description*) yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. Sedangkan, kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Griffin (2004) dikutip dalam Delanno dan Deviani (2013) Sumber daya manusia dapat diukur melalui rata-rata pendidikan, pelatihan dan tingkat pengalaman. Pendidikan merupakan suatu yang universal dalam kehidupan manusia. Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisas, pelatihan yang baik harus berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman dilihat dari lamanya seseorang bekerja dengan pengalaman seseorang akan terbiasa melakukan suatu pekerjaan dan mempunyai wawasan yang luas serta mudah beradaptasi dengan lingkungannya kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasil-hasil (*outcomes*).

Bedasarkan pengertian tersebut bahwa pentingnya sumber daya manusia itu sendiri terhadap organisasi terletak pada kemampuan manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada pencapaian organisasi. Dengan demikian faktor manusia merupakan faktor penentu bagi tercapainya tujuan

organisasi secara efektif dan efisien sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan justru ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi itu sendiri.

2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai hubungan pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, kapasitas sumber daya manusia, dan kinerja organisasi perusahaan telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut banyak memberikan masukan serta kontribusi bagi peneliti dalam menyusun penelitian ini:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

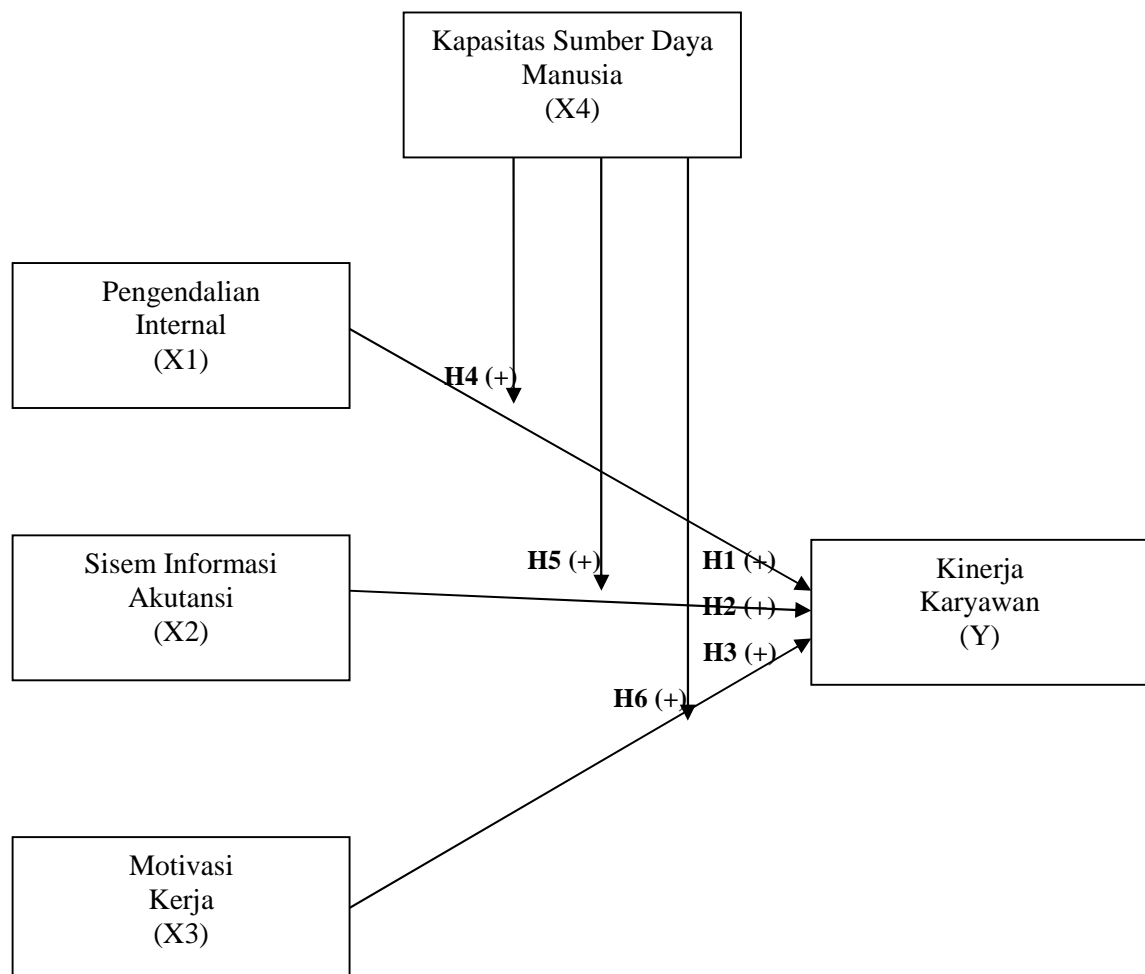
Penelitian Terdahulu (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Rizaldi (2015)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Teguh Karya Utama Surabaya	Variabel independen pada penelitian ini adalah sistem informasi Akuntansi. Sedangkan, variabel dependen Kinerja Karyawan	Hasil penelitian Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Teguh Karya Utama Surabaya.
Wijaya dan Andreani (2015)	Karyawan Pada Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Variabel Independen pada penelitian ini adalah Motivasi kerja dan	Hasil penelitian Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Jaya

	PT Sinar Jaya Abadi Bersama	Koompensasi. Sedangkan, variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan.	Abadi Bersama
Putri, dan Ardana. (2016)	Pengaruh Motivasi Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar.	Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari Motivasi Pemberdayaan Karyawan Sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Astrawan, Wahyuni, dan Herawati (2016)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Intern, dan Pengawasan Keuangan Pemerintah Daerah terhadap	Variabel independen pada penelitian ini terdiri Sistem Informasi Akuntansi, Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Intern, dan Pengawasan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan sistem informasi akuntansi, kapasitas sumber daya manusia, pengendalian intern, dan pengawasan pelaporan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan

	Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah pada SKPD Kabupaten Buleleng	Keuangan Pemerintah Daerah Sedangkan variabel dependen yaitu Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan	terhadap ketepatwaktuan pelaporan keuangan pemerintah daerah.
Damayanti (2018)	Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating	Variabel independen pada penelitian ini terdiri pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan kapasitas sumber daya manusia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal x variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan, Sistem Informasi Akuntansi x variabel

			<p>Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan, Motivasi Kerja x variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan.</p>
--	--	--	--

2.8 Kerangka Pemikiran



2.9 Banguan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian internal menurut *The Commitee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission* (COSO) dalam *Executive Summary* (2013) mendefinisikan "*Internal control is a process, effected by an entity's board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance.*"

Berdasarkan rumusan COSO tersebut, bahwa definisi pengendalian internal adalah suatu proses, dipengaruhi oleh dewan entitas dari direksi, manajemen, dan personil lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan.

Menurut Penelitian Damayanti (2018) pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan beberapa perusahaan manufaktur di Bandar Lampung sudah memiliki pengendalian internal yang efektif, karena semakin efektifnya pengendalian internal maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perusahaan manufaktur di Bandar Lampung sudah menerapkan lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

2.9.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kieso dkk (2014), Sistem Informasi Akutansi adalah sistem yang mengumpulkan dan memproses transaksi-transaksi data dan menyampaikan informasi keuangan kepada pihak-pihak tertentu disebut dengan sistem informasi

akuntansi (*accounting information system*).

Penelitian Rizaldi (2015) sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan dalam suatu organisasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam organisasi tersebut, dampak sistem informasi akuntansi terhadap kinerja adalah pandangan yang berbasis pada sumber daya (*resource based view*) dari sebuah organisasi, yang menghubungkan kinerja dari organisasi dengan sumber daya-sumber daya serta keahlian-keahlian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

2.9.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, S.P dalam Donni Juni Priansa (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi.

Menurut Wijaya dan Andreani (2015) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya. Pegawai yang

mempunyai motivasi kerja sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka pegawai lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika pegawai telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.9.4 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variable moderating

Menurut penelitian Karmila (2013) kapasitas sumber daya manusia dapat berpengaruh signifikan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kapasitasnya harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) dan hasil-hasil (*outcomes*) yang baik bagi perusahaan sistem pengendalian internal yang kuat harus didukung dengan kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi yang baik, dengan adanya pengendalian internal organisasi, maka dengan sendirinya sistem yang akan melakukan pengawasan guna mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Pengendalian internal diharapkan mampu mencegah atau mendeteksi terjadinya

kesalahan dalam proses akuntansi serta dapat memberikan perlindungan bagi data organisasi dari adanya ancaman penyelewengan atau sabotase sistem. Dengan kualitas sumber daya manusia serta pemanfaatan teknologi informasi yang memadai serta didukung dengan sistem pengendalian internal yang baik, karyawan mampu untuk menyusun laporan keuangan secara tepat dan akurat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: kapasitas sumber daya manusia memoderasi pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

2.9.5 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variable moderating

Menurut penelitian Astrawan, Wahyuni, dan Herawati (2016) kapasitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Mutu dan kapasitas sumber daya manusia dari karyawan merupakan unsur sistem informasi akuntansi yang paling penting.

Jika perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten dalam teknologi informasi dan jujur, serta bertanggung jawab pada bidangnya, maka perusahaan tersebut akan mampu menghasilkan pertanggung jawaban keuangan yang dapat diandalkan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5: Kapasitas sumber daya memoderasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

2.9.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variable moderating

Menurut penelitian Putri dan Ardana (2016) kapasitas sumber daya manusia dapat meningkatkan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para karyawan. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia (KSDM) secara mikro pada hakikatnya adalah upaya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan dan mengolah tenaga kerja atau karyawan, sehingga diperoleh kinerja yang tinggi.

Motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi. Kapasitas sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang dijalankan akan meningkatkan motivasi kerja orang tersebut untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₆: Kapasitas sumber daya manusia memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.