BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Teori Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai adanya sebuah intensitas, ketekunan, dan arah dari individu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Menurut Hasibuan, Teori Motivasi menyatakan bahwa sebuah karyawan mempunyai suatu cadangan energi yang dinilai potensial dalam dirinya sendiri. Terdapat 2 faktor utama yang menjadikan munculnya motivasi. Faktor tersebut yaitu :

1. Faktor Pemuas *(Instrinsic Motivaton*)

   Merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri individu yang akan mendorong seseorang untuk menghasilkan suatu prestasi. Faktor ini meliputi kepuasan kerja, tanggung jawab dan prestasi yang diraih.
2. Faktor Pemeliharaan (*Maintanance Factor)*

   Merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk karyawan. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan keamanan dan keselamatan kerja.

Menurut Ares dan Ghozali (2006), motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberikan motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance*. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2.2.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situattion*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

   Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai acuan untuk menentukan kompensasi, struktur upah, kenaikan gaji, promosi dan lainnya.
2. Untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan sehingga manajemen dapat menentukan orang yang tepat pada posisi pekerjaan yang tepat.
3. Untuk menilai potensi yang ada di dalam diri seorang karyawan sehingga dapat merencanakan perkembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.
4. Untuk memberikan *feedback* atau umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006) :

1. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas

   Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Yang merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Sistem Informasi Akuntansi

2.3.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Pengertian sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2017), adalah "Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integritasi) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan".

Sistem informasi akuntansi yang efektif dan dirancang dengan baik penting bagi keberhasilan jangka panjang organisasi manapun karena dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Komponen sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2015) adalah sebagai berikut:

1. Perangkat Keras (*Hardware*)

   Hardware merupakan peralatan fisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukan, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi.

2. Perangkat Lunak (*Software*)

   Software adalah kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada komputer, sedangkan program merupakan kumpulan dari perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis.

3. Manusia *(Brainware*)

   Brainware atau sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari komponen sistem informasi (SI) dalam dunia bisnis yang dikenal sebagai sistem informasi akuntansi.

4. Prosedur *(Procedure*)

   Prosedur adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur penting dimiliki bagi suatu organisasi agar segala sesuatu dapat dilakukan secara seragam. Jika prosedur telah diterima oleh pemakai sistem informasi maka prosedur akan menjadi pedoman bagaimana fungsi sistem informasi tersebut harus dioperasikan.

5. Basis Data (*Database)*

   Data adalah fakta baik dalam bentuk angka-angka, huruf-huruf atau apapun yang dapat digunakan sebagai input dalam proses untuk menghasilkan informasi.

6. Jaringan Komunikasi (*Communication Network)*

   Jaringan komunikasi atau komunikasi data dapat didefinisikan sebagai penggunaan media elektronik atau cahaya untuk memindahkan data atau informasi dari satu lokasi ke satu atau beberapa lokasi lain yang berbeda.

Dengan demikian dalam membentuk suatu sistem informasi akuntansi tidak hanya dibutuhkan operator yang menjalankannya, karena pada dasarnya operator yang menjalankan sistem harus berpedoman pada prosedur-prosedur dan didukung oleh infrastruktur teknologi seperti *software*, komputer, dan peralatan pendukung lainnya.

2.3.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Tujuan sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Untuk menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru.
2. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penyajian maupun struktur informasi.
3. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (*realibility*) informasi akuntansi dan

untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.

4. Untuk mengurangi biaya dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

2.3.4 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi yang baik dalam pelaksanaanya diharapkan akan memberikan atau menghasilkan informasi yang bermanfaat dan berkualitas bagi pihak manajemen serta pemakai informasi lainnya dalam mengambil keputusan.

Fungsi sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan serta menyimpan data aktivitas atau transaksi keuangan perusahaan.
2. Memproses data keuangan menjadi informasi dalam pengambilan keputusan manajemen tentang perencanaan dan pengendalian usaha.
3. Melakukan kontrol yang efektif dan tepat terhadap asset-aset perusahaan.
4. Pengawasan terhadap semua aktivitas keuangan perusahaan.
5. Efisiensi biaya dan waktu terhadap kinerja keuangan.
6. Penyajian data keuangan yang sistematis dan akurat dalam periode akuntansi yang tepat.

2.3.5 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Krismaji, 2015) Sistem informasi akuntansi harus memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Relevan

   Sistem harus relevan dengan mengurangi ketidakpastian, menaikan tingkat kemampuan untuk memprediksi dan membenarkan ekspektasi semula.
2. Sistem harus dapat dipercaya

   Sistem harus bebas dari kesalahan dan secara akurat menggambarkan kejadian atau aktivitas perusahaan.
3. Lengkap

   Ini tidak menghilangkan data penting yang dibutuhkan pemakai.

4. Tepat waktu

   Sistem dapat disajikan disaat yang tepat untuk mempengaruhi sebuah proses dalam pengambilan keputusan.

5. Mudah dipahami

   Sebuah sistem dapat disajikan dalam format yang mudah untuk dipahami

6. Dapat diuji kebenarannya

   Sistem memungkinkan dua orang yang berkompeten untuk menghasilkan sebuah informasi yang sama secara independen.

2.4 Pengendalian Internal

2.4.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengertian pengendalian internal menurut Mulyadi (2013), pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengendalian internal merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena hal tersebut sangat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan, sehingga perusahaan memerlukan pengendalian internal yang baik dalam menjalankan tugasnya.

2.4.2 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 Assesment*)

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

3. Informasi dan komunikasi

   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 personil 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.

4. Aktivitas Pengendalian

   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 pelaksanaanya.

5. Pemanfaatan

   Pemanfaatan adalah proses penilaian kualitas kerja 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.

2.4.3 Tujuan Pengendalian Internal

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

1. Keandalan Informasi Keuangan

   Pengendalian internal ini membuat manajemen bertanggung jawab menyiapkan laporan keuangan untuk kepentingan pihak intern dan ekstern perusahaan. Laporan yang disajikan harus dapat diandalkan. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian internal ini dimaksudkan agar organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan dan hokum yang berlaku.

2. Efektivitas dan efisiensi operasi

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

3. 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.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

2.5.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif) maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi

standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif) maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.5.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

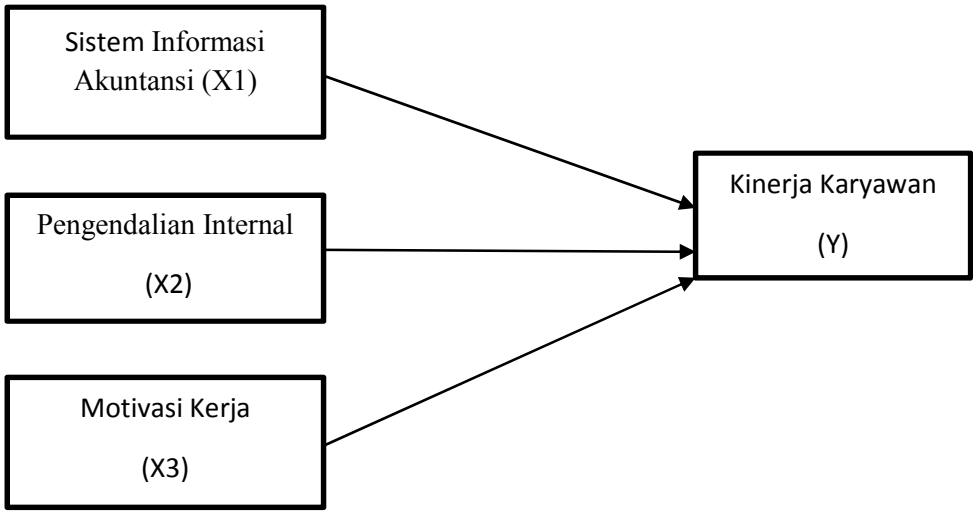
Hasil-hasil Penelitian terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Katrin Nindya Hasri (2018)	Pengaruh kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan	Variabel independen pada penelitian ini adalah kompensasi dan pengendalian internal, sedangkan	Kompensasi dan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja

	dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating	variabel dependen yaitu kinerja karyawan.	karyawan, kompensasi x motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Indriawaty (2015)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten)	Variabel independen pada penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.	Sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
Yaniartha (2015)	Pengaruh efektivitas sitem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi pada kinerja individual dengan kepuasaan kerja sebagai variable pemoderasi	Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja individual.	Efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif pada kinerja individu , kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi.

Farida Fitria (2019)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT Beton Elemen Persada	Variabel independen pada penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.	Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Khairunnisa (2018)	Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank Sumut cabang kisaran)	Variabel independen pada penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.	Pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.8 Bangunan Hipotesis

2.8.1 Pengharuh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2016) sistem informasi akuntansi adalah formulir, catatan dan laporan keuangan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen dalam pengelolaan.

Penelitian Rizaldi (2015), menunjukan 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 dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal yang sama dengan penelitian Rizaldi (2015), bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.8.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

AICPA (*American Institute of Certified Public Accountans*) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kealahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan (Wilopo, 2006).

Pengendalian internal adalah penggunaan semua sumber daya perusahaan untuk meningkatkan, mengarahkan, mengendalikan, dan mengawasi berbagai aktivitas dengan tujuan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai.

Semakin efektif pengendalian internal akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan dan organisasi dengan mendorong pengambilan keputusan dan pengendalian aktivitas keuangan oleh para manajer secara lebih baik. Hal yang sama dengan penelitian Dewi (2012), menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota yang bersangkutan. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah tetapi mempunyai motivasi yang tinggi, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan agar tercapainya kinerja karyawan yang tinggi dan menghasilkan prestasi yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi memiliki motivasi yang rendah maka akan menghasilkan prestasi yang rendah. Hal yang sama dengan penelitian Abrivianto (2014), bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan