

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **1.1 *Goal Setting Theory***

*Goal Setting Theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, (1978) dalam Pranata(2018). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan. *Goal Setting* bisa bekerja sebagai proses motivasional karena *Goal Setting* bisa menciptakan diskrepansi antara performance saat ini dengan performance yang diharapkan. Misalnya pada *shopping assistant* atau *customer service* dapat dilihat jika *performance*-nya saat ini lebih rendah dari *goal* yang telah ditetapkannya maka dapat terlihat gap atau deskrepansi diantaranya dan hal ini dapat menjadi motivator bagi dirinya.

Dengan menggunakan *Goal Setting Theory*, kinerja karyawan dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuan. Sedangkan variabel kepuasan kerja sebagai faktor pendukungnya, semakin tinggi faktor penentu tersebut akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

## 1.2 Kinerja Kerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja merupakan tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Zainal, 2009).

### 2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2010:67-68) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas 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 (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **1.3 Sistem Informasi**

Sistem informasi akuntansi digunakan dalam suatu organisasi untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak eksternal maupun pihak internal organisasi. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam suatu organisasi harus sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Sistem informasi akuntansi dapat lebih mudah diterapkan dengan adanya teknologi informasi (Astuti, 2008). Diana dan Setiawati (2011) sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan.

### **1.4 Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari *motive* atau bahasa latinnya *movere* yang berarti “mengerahkan”. Menurut Liang Gie yang dikemukakan oleh Martoyo (1992) motif adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan dengan memanfaatkan karyawan yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasikan kemungkinan tersebut ialah dengan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku karyawan untuk bekerja. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang

bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

### **1.5 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sebuah perasaan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai menginginkan adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Robbins (2015) Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya, jadi jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka banyak sikap positif yang ditampilkan oleh karyawan dalam pekerjaannya.

Sedangkan Malthins dan Jackson (2000) Kepuasan kerja adalah sebuah pernyataan emosional yang positif yang dihasilkan dari evaluasi suatu pengalaman kerja. Siagian (2001) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersikap negatif tentang pekerjaannya.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan dalam memandang pekerjaan dan pengalaman kerja mereka baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan serta kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan harapan karyawan.

### **1.6 Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebagai bahan pertimbangan dan gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian yang dijelaskan oleh tabel 2.1

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Bier Jannah (2010)	Kontribusi Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Organisasi Perusahaan (studi kasus Pasaraya Manggarai Jakarta).	Variabel independen : Pengendalian internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Variabel dependen : Kinerja Organisasi Perusahaan	Pengendalian internal dengan kinerja organisasi perusahaan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan. Sistem informasi akuntansi dengan kinerja organisasi perusahaan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja dengan kinerja organisasi perusahaan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan.
2	Eka Purnama Dewi (2010)	Pengaruh Struktur Pengendalian Internal pada Kinerja perkreditan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Denpasar Utara.	Variabel independen : Pengaruh Struktur Pengendalian Internal Variabel dependen : Kinerja perkreditan	Menunjukkan dari struktur pengendalian internal, lingkungan pengendalian internal dan system akuntansi tidak berpengaruh signifikan, sedangkan prosedur pengendalian

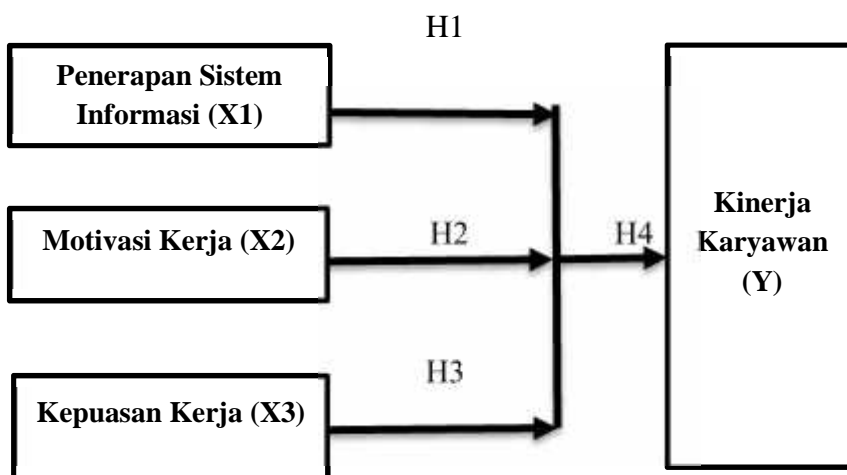
				mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perkreditan.
3	Kadek Wahyu Indralesmana dan L.G.N Agung Suaryana (2014)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu pada Usaha Kecil dan Menengah di Nusa Penida.	Variabel independen : Penerapan sistem informasi akuntansi Variabel dependen : Kinerja individu	Semakin baiknya penggunaan SIA, maka semakin baik pula kinerja individu. Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu sebesar 34,5%.
4	Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi UD Pabrik ada Plastic.	Variabel independen : Lingkungan kerja dan motivasi kerja Variabel dependen : Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Nurhikmah Manurung (2015)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja.	Variabel independen : Motivasi, komitmen Variabel dependen : Kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Maharani Pradhika (2016)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Indoagung Surya Motor Semarang.	Variabel independen : Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja Variabel dependen :	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja

			Kinerja karyawan	karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
7	Nirwana Harahap (2016)	Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderating (studi kasus pada PT. Bank BRI Cabang Kuala Simpang).	Variabel independen : Pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja Variabel dependen : Kinerja Variabel moderasi : Kapasitas sumber daya manusia	Pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
8	Nita Wulandari (2020)	Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari.	Variabel independen : Penggunaan sistem informasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja Variabel dependen : Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 1.7 Kerangka Pemikiran

Penelitian menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (variabel terikat) kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen (bebas) berupa penerapan sistem informasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dibawah ini adalah gambaran skema kerangka pikir teoritis dari penelitian berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



## 1.8 Hipotesis

### 1.8.1 Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi adalah sistem pengolahan data akuntansi yang berada pada satu kesatuan struktur dalam suatu entitas, seperti perusahaan bisnis atau wadah organisasi untuk mentransformasikan data menjadi informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen yang terstruktur sehingga menjadi dasar bagi pemimpin untuk mengambil keputusan dalam merencanakan pengendalian perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan memuaskan para pengguna informasi. Keberhasilan sistem informasi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan (Astuti, 2008).



Wuryaningrum (2007) menyatakan bahwa teknologi informasi yang diimplementasikan dalam organisasi seharusnya dapat memberikan manfaat pada kinerja individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya. Teknologi informasi yang dapat memberi manfaat bagi kinerja individu dan organisasi adalah teknologi informasi yang dapat diterapkan dengan mudah. Keberhasilan sistem juga tergantung pada sikap dan kepercayaan pemakai sistem terhadap sistem informasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik sistem yang melekat, tetapi lebih kepada sejauh mana sistem tersebut dipercaya dapat memenuhi kebutuhan tugas mereka dan sesuai dengan kebutuhan tugas mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2020) menemukan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan landasan teori yang ada maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

**H1: Penggunaan sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **1.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Nawawi (1997) menyebutkan bahwa kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan mengeluarkan segala kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain seperti lingkungan pekerjaan, rasa aman, penghargaan (*reward*), gaji dan lain-lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan landasan teori yang ada maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **1.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2006).

Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2007) yang menyatakan bahwa : “Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan landasan teori yang ada maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

