



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

TELAAH LITERATUR

2.1 Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney dan Steinbart (2014) sistem merupakan kumpulan dua atau lebih komponen-komponen atau subsistem yang saling berhubungan dan berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Hall (2013), sistem adalah kelompok dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang saling berhubungan dan berfungsi dengan tujuan yang sama. Menurut Fitriyani dan Kwary (2012), sistem adalah sekelompok komponen yang saling berhubungan, bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama dengan menerima *input* serta menghasilkan *output* dalam proses transformasi yang teratur. Mulyadi (2016) mengatakan bahwa sistem merupakan suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Sutabri (2012) menyatakan bahwa model umum sebuah sistem adalah *input*, proses, dan *output*. Hal ini merupakan konsep sebuah sistem yang sangat sederhana sebab sebuah sistem dapat mempunyai beberapa masukan dan keluaran. Selain itu sebuah sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu yang mencirikan bahwa hal tersebut bisa dikatakan sebagai suatu sistem. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Komponen Sistem (*Component*): Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan.

Komponen-komponen sistem tersebut dapat berupa suatu bentuk subsistem. Setiap subsistem memiliki sifat dari sistem yang menjalankan suatu fungsi tertentu dan mempengaruhi proses sistem secara keseluruhan. Suatu sistem dapat mempunyai sistem yang lebih besar atau sering disebut “supra sistem”.

2. Batasan Sistem (*Boundary*) : Ruang lingkup sistem merupakan daerah yang membatasi antara sistem dengan sistem dengan lingkungan luarnya. Batasan sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.
3. Lingkungan Luar Sistem (*Environment*) : Bentuk apapun yang ada diluar ruang lingkup atau batasan sistem yang mempengaruhi operasi sistem tersebut disebut lingkungan luar sistem. Lingkungan luar sistem ini dapat bersifat merugikan sistem tersebut. Dengan demikian, lingkungan luar tersebut harus tetap dijaga dan dipelihara. Lingkungan luar yang merugikan harus dikendalikan. Kalau tidak, maka akan mengganggu kelangsungan hidup sistem tersebut.
4. Penghubung Sistem (*Interface*): Media yang menghubungkan sistem dengan subsistem lain disebut penghubung sistem atau *interface*. Penghubung ini memungkinkan sumber-sumber daya mengalir dari satu subsistem ke subsistem lain. Bentuk keluaran dari satu subsistem akan menjadi masukan untuk subsistem lain melalui penghubung tersebut. Dengan demikian, dapat terjadi suatu integrasi yang membentuk satu kesatuan.

5. Masukan Sistem (*Input*): Energi yang dimasukkan ke dalam sistem disebut masukan sistem, yang dapat berupa pemeliharaan (*maintenance input*) dan sinyal (*signal input*).
6. Keluaran Sistem (*Output*): Hasil energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna. Keluaran ini merupakan masukan bagi subsistem yang lain seperti sistem informasi. Keluaran yang dihasilkan adalah informasi. Informasi ini dapat digunakan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan atau hal-hal lain yang menjadi *input* bagi subsistem lain
7. Pengolah Sistem (Proses): Suatu sistem dapat mempunyai suatu proses yang akan mengubah masukan menjadi keluaran, contohnya adalah sistem akuntansi. Sistem ini akan mengolah data transaksi menjadi laporan - laporan yang dibutuhkan oleh pihak manajemen.
8. Sasaran Sistem (*Objective*): Suatu sistem memiliki tujuan dan sasaran yang pasti dan bersifat *deterministic*. Kalau suatu sistem tidak memiliki sasaran, maka operasi sistem tidak ada gunanya. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan.

Pengertian informasi menurut Romney dan Steinbart (2014) merupakan data yang telah dikelola dan diproses untuk memberikan arti dan memperbaiki proses pengambilan keputusan. O'Brien (2006) dalam Fitriyani dan Kwary (2012) mendefinisikan informasi sebagai data yang telah diubah menjadi konteks yang berarti dan berguna bagi para pemakai akhir tertentu. Menurut Romney dan Steinbart (2014), agar suatu informasi dapat berguna dalam suatu pengambilan

keputusan maka informasi harus memiliki beberapa ciri atau karakteristik sebagai berikut:

1. Relevan (cocok dan sesuai)

Informasi itu relevan jika mengurangi ketidakpastian, meningkatkan/memperbaiki kemampuan pengambil keputusan serta menegaskan atau memperbaiki ekspektasi sebelumnya.

2. Reliabel/Andal

Informasi itu andal jika bebas dari kesalahan atau bias, menyajikan kejadian atau aktivitas organisasi secara akurat.

3. Lengkap

Informasi itu lengkap jika tidak menghilangkan aspek-aspek penting dari suatu kejadian yang merupakan dasar masalah atau aktivitas-aktivitas yang diukurnya.

4. Tepat waktu

Informasi itu tepat waktu jika diberikan pada saat yang tepat untuk memungkinkan pengambil keputusan menggunakan dalam membuat keputusan.

5. Dapat dipahami

Informasi dapat dipahami jika disajikan dalam format yang dapat dimengerti dan jelas.

6. Dapat diverifikasi

Informasi dapat diverifikasi jika dua orang yang independen dan berpengetahuan di bidangnya, masing-masing menghasilkan informasi yang sama.

7. Dapat diakses

Informasi dapat diakses jika tersedia untuk pengguna ketika mereka membutuhkannya dan dalam format yang dapat digunakan.

Nilai informasi ditentukan oleh 2 (dua) hal, yaitu manfaat dan biaya untuk mendapatkannya. Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaat lebih efektif dibandingkan dengan biaya mendapatkannya. Pengukuran nilai informasi biasanya dihubungkan dengan analisis *cost effectiveness* atau *cost benefit*. Nilai Informasi ini didasar at 10 (sepuluh) sifat menurut Sutrabri (2012), yaitu :

1. Mudah diperoleh: Sifat ini menunjukkan informasi dapat diperoleh dengan mudah dan cepat.
2. Luas dan lengkap: Sifat ini menunjukkan lengkapnya isi informasi. Hal ini tidak berarti hanya mengenai volumenya, tetapi juga mengenai keluaran informasinya.
3. Ketelitian: Sifat ini menunjukkan minimnya kesalahan dalam informasi. Dalam hubungannya dengan volume data yang besar biasanya terjadi dua jenis kesalahan, yakni kesalahan pencatatan dan kesalahan perhitungan.
4. Kecocokan: Sifat ini menunjukkan seberapa baik keluaran informasi dalam hubungan dengan permintaan para pemakai. Isi informasi harus ada hubungannya dengan masalah yang sedang dihadapi.

5. Ketepatan waktu: Menunjukkan tidak ada keterlambatan jika ada yang sedang ingin mendapatkan informasi. Masukan, pengolahan, dan pelaporan keluaran kepada pemakai biasanya tepat waktu.
6. Kejelasan: Sifat ini menunjukkan keluaran informasi yang bebas dari istilah - istilah yang tidak jelas. Membetulkan laporan dapat memakan biaya yang besar.
7. Keluwesan: Sifat ini berhubungan dengan dapat disesuaikannya keluaran informasi tidak hanya dengan beberapa keputusan, tetapi juga dengan beberapa pengambil keputusan.
8. Dapat dibuktikan: Sifat ini menunjukkan kemampuan beberapa pemakai informasi untuk menguji keluaran informasi dan sampai pada kesimpulan yang sama.
9. Tidak ada prasangka: Sifat ini berhubungan dengan tidak adanya keinginan untuk mengubah informasi guna mendapatkan kesimpulan yang telah dipertimbangkan sebelumnya.
10. Dapat diukur: Sifat ini menunjukkan hakikat informasi yang dihasilkan dari sistem informasi formal.

Menurut Hall (2013) sistem informasi adalah sebuah rangkaian prosedur formal dimana data dikelompokkan, diproses menjadi informasi, dan didistribusikan pada pemakai. Menurut Rizaldi (2015) sistem informasi adalah sekumpulan *hardware*, *software*, *brainware*, prosedur dan/atau aturan yang diorganisasikan secara integral untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat guna memecahkan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Indriani (2012) definisi akuntansi dapat ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu dari sudut pandang pengguna akuntansi dan proses kegiatan akuntansi. Definisi akuntansi dari sudut pandang pengguna akuntansi, yaitu suatu disiplin ilmu dan/atau aktivitas jasa yang menyediakan informasi yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efisien dan mengevaluasi kegiatan suatu entitas atau transaksi yang bersifat keuangan (*financial*). Adapun dari sudut pandang proses kegiatannya, akuntansi adalah proses pencatatan, penggolongan, peringkasan, pelaporan, dan penganalisaan data keuangan suatu entitas. Pengertian akuntansi menurut Kieso (2013) dapat didefinisikan secara tepat dengan menjelaskan tiga aktivitas utama yakni pengidentifikasian, pengukuran, dan pengkomunikasian informasi keuangan tentang entitas ekonomi kepada pemakai yang berkepentingan.

Menurut Romney dan Steinbart (2014) Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Sistem ini meliputi orang, prosedur dan instruksi, data perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran keamanan. Menurut Rizaldi (2015) 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. Menurut Mulyadi (2016) Sistem Informasi Akuntansi adalah formulir, catatan yang terdiri dari jurnal, buku besar, buku pembantu, serta laporan. Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data elektronik kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan oleh pihak *intern* dan *ekstern* (Krisiani dan Dewi, 2013). Perubahan kondisi lingkungan dan persaingan usaha menuntut ketepatan dan keakuratan informasi. Sistem Informasi Akuntansi sangat dibutuhkan dalam era global ini karena menyediakan informasi akurat dan tepat waktu (Wirawan dan Suardikha, 2016). Menurut Hall (2013) tiga tujuan Sistem Informasi Akuntansi antara lain:

1. Mendukung fungsi penyediaan (*stewardship*) pihak manajemen.

Sistem informasi menyediakan informasi mengenai penggunaan sumber daya ke para pengguna eksternal melalui laporan keuangan tradisional serta dari berbagai laporan lain yang diwajibkan. Secara internal pihak manajemen menerima informasi pelayanan dari berbagai laporan pertanggungjawaban.

2. Mendukung pengambilan keputusan pihak manajemen.

Sistem informasi memberikan pihak manajemen informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab pengambilan keputusan tersebut.

3. Mendukung operasional harian perusahaan.

Sistem informasi menyediakan informasi bagi para personel operasional untuk membantu mereka melaksanakan pekerjaan hariannya dalam cara yang efisien dan efektif.

Romney dan Steinbart (2014) menyatakan bahwa komponen-komponen dalam Sistem Informasi Akuntansi, antara lain:

1. Orang yang menggunakan sistem
2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data
3. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya
4. *Software*/perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data
5. Infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, peralatan periferif/pendukung, dan peralatan jaringan komunikasi yang digunakan dalam Sistem Informasi Akuntansi
6. Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Putri dan Widyawati (2013) fungsi dari sebuah Sistem Informasi Akuntansi dirancang untuk memberikan pengawasan yang memadai untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan tercapai, yaitu:

1. Semua transaksi telah diotorisasi secara tepat.
2. Semua transaksi yang dicatat adalah valid (benar-benar terjadi).
3. Semua transaksi yang valid dan diotorisasi telah dicatat.
4. Semua transaksi telah dicatat secara akurat.
5. Semua aktiva (kas, persediaan, dan lain-lain) dilindungi dari kehilangan atau pencurian.
6. Aktivitas bisnis dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Menurut Romney dan Steinbart (2014) terdapat enam alasan mengapa Sistem Informasi Akuntansi dapat memberikan nilai bagi perusahaan, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya dari produk atau jasa.

Contohnya, Sistem Informasi Akuntansi dapat memonitor mesin sehingga operator akan diberitahukan sesegera mungkin ketika kinerja berada di luar batas kualitas yang dapat diterima. Hal ini membantu menjaga kualitas produk, mengurangi limbah, dan mengurangi biaya.

2. Meningkatkan efisiensi.

Contohnya, informasi yang tepat waktu membuat pendekatan manufaktur *just-in-time* menjadi memungkinkan, karena pendekatan itu membutuhkan informasi yang konstan, akurat, dan terbaru mengenai persediaan bahan baku dan lokasi *vendor*.

3. Berbagi pengetahuan.

Berbagi pengetahuan dan keahlian dapat meningkatkan operasi dan memberikan keunggulan kompetitif. Contohnya, kantor akuntan publik menggunakan sistem informasi mereka untuk berbagi praktik terbaik dan untuk mendukung komunikasi antarkantor. Karyawan dapat mencari *database* perusahaan untuk mengidentifikasi ahli untuk memberikan bantuan kepada klien, dengan demikian keahlian internasional kantor akuntan publik dapat tersedia untuk klien lokal.

4. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas rantai pasokannya (*supply chain*).

Contohnya, memungkinkan pelanggan untuk secara langsung mengakses persediaan dan sistem entri pesanan penjualan yang dapat mengurangi

penjualan dan biaya pemasaran, sehingga meningkatkan tingkat retensi pelanggan.

5. Meningkatkan struktur pengendalian internal.

Sistem Informasi Akuntansi dengan struktur pengendalian internal yang tepat dapat membantu melindungi sistem dari kecurangan, kesalahan, kegagalan sistem, dan bencana.

6. Meningkatkan pengambilan keputusan.

Dengan menggunakan sistem informasi, data yang diolah menjadi lebih cepat sehingga identifikasi masalah yang terjadi juga dapat dilakukan dengan cepat untuk dievaluasi dan dibahas bersama-sama oleh manajemen untuk menentukan kebijakan perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mahendra dan Widhiyani (2016) kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan berhasil dan efisien pada suatu perusahaan. Menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam Nofan dkk (2014) mendefinisikan tenaga kerja merupakan seseorang yang melalui keterampilan dan pengetahuan seperti sains dan pengalaman menghasilkan *output* yang berguna bagi perusahaan. Menurut Mahendra dan Widhiyani (2016) karyawan merupakan penggerak utama kelancaran usaha dan kinerja perusahaan, karena itu karyawan harus memiliki keahlian pada bidang pekerjaannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan dan memenuhi kebutuhan masyarakat sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Menurut Setiawan (2015) kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrischastini dan Riyanto (2015) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Mahendra dan Widhiyani (2016) mengatakan kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan berhasil dan efisien pada suatu perusahaan. Kinerja yang baik dapat terlihat apabila individu dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Sidanti, 2015).

Fahmiswari dan Dharmadiaksa (2013) menyatakan bahwa hasil kerja seseorang merupakan evaluasi yang telah dilakukan berdasarkan periode tertentu yang akan dibandingkan dengan sasaran atau target tujuan perusahaan. Apabila kinerja seseorang tersebut di atas target yang telah disepakati, maka dapat dikatakan kinerja individu seseorang tersebut baik dan sesuai yang diharapkan. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi

dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempunyai proporsi terbesar dalam menerapkan variasi dari kerja dibandingkan dengan strategi dan faktor-faktor lainnya. Kinerja yang lebih baik akan tercapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan individual dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas.

Menurut Wirawan dan Suardikha (2016), kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain:

1. Kuantitas (*Quantity*)

Mengukur kinerja dengan cara menilai tingkat penyelesaian laporan dan jumlah hasil kerja individu. (Rizaldi, 2015).

2. Kualitas (*Quality*)

Mengukur kinerja dengan cara menilai kualitas laporan dalam hal kesesuaian penyajian dan penyelesaiannya terhadap standar kerja yang berlaku (Rizaldi, 2015)

3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Mengukur kinerja dengan cara menilai ketepatan waktu individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Rizaldi, 2015).

4. Produktivitas

Mengukur kinerja dengan cara menilai kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal (Loo, 2015).

5. Efektivitas

Mengukur kinerja dengan cara menilai pekerjaan dengan tepat guna dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat memberikan nilai tambah kepada perusahaan (Antasari dan Yaniartha, 2015).

6. Pelayanan sistem komputer

Mengukur kinerja dengan cara menilai karyawan apakah sudah memenuhi ekspektasi dan sudah memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan (Wirawan dan Suardikha, 2016).

2.3 Keahlian Pemakai Sistem Informasi Akuntansi

Keahlian adalah kemahiran seseorang pada suatu ilmu (Fefianti dan Sujianto, 2013). Menurut Mustamin, dkk (2016) keahlian adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Pemakai (*user*) adalah orang yang mengoperasikan atau menggunakan teknologi informasi guna menghasilkan *output* berupa informasi yang nantinya akan bermanfaat bagi pengguna informasi. Keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi yang dimaksud menurut Mahendra dan Widhiyani (2016) adalah kemampuan pengguna dalam memahami, menggunakan, dan mengaplikasikan sebuah teknologi menjadi sebuah informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi dan kinerja karyawan dapat dinilai baik. Untuk menunjang keberhasilan suatu sistem diperlukan pemakai (*user*) yang dapat mengoperasikan sistem tersebut dengan baik dan benar. Para pemakai (*user*) perlu

mengetahui dan memahami teknologi informasi yang digunakan perusahaan dalam sistem informasinya.

Apabila pemakai memiliki keahlian dan pemahaman terhadap sistem yang digunakan, maka pemakai akan merasa lebih memiliki sistem yang digunakan itu, sehingga mereka dapat menggunakan sistem dengan baik. Dengan pemahaman yang baik dari pemakai, arus informasi pun akan tersampaikan dan dapat diinterpretasikan dengan baik, serta diharapkan kualitas informasi yang dihasilkan juga baik. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dalam perusahaan menuntut pengguna Sistem Informasi Akuntansi (*user*) meningkatkan kemampuannya dalam menggunakan komputer (Pratama dan Suardhika, 2013).

Menurut Notoatmodjo (2012), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang yaitu:

1. Pendidikan: Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup.
2. Media masa/sumber informasi: Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, internet, dan lain - lain mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang.
3. Sosial budaya dan ekonomi: Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan oleh orang - orang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan baik atau buruk.
4. Lingkungan: Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial.

5. Pengalaman: Pengalaman sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi masa lalu

Pengetahuan karyawan bagian akuntansi terhadap sistem informasi merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam aplikasi serta pengembangan Sistem Informasi Akuntansi. Karyawan bagian akuntansi harus mempunyai pengetahuan terkini mengenai sistem akuntansi yang berlaku terkini sehingga informasi yang dihasilkan akan lebih aktual (Putra, 2014).

Menurut Putra dan Putra (2016), keahlian pemakai dapat diukur dengan:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengertian pengetahuan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang diketahui berkaitan dengan proses pembelajaran. Proses pembelajaran ini dipengaruhi berbagai faktor dari dalam seperti motivasi dan faktor luar berupa sarana informasi yang tersedia serta keadaan sosial budaya.

Menurut Notoatmodjo (2012) secara garis besar domain tingkat pengetahuan mempunyai 6 tingkatan, yaitu:

a. Tahu (*know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, mengingat kembali sesuatu yang spesifik dari seluruh beban yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Tahu merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah.

b. Memahami

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara kasar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.

c. Aplikasi

Aplikasi merupakan kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi *real* (sebenarnya).

d. Analisis

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain.

e. Sintesis

Sintesis menunjukkan kemampuan untuk menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru atau kemampuan menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada.

f. Evaluasi

Evaluasi berkaitan dengan masalah kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi objek berdasarkan kriteria yang ditentukan sendiri atau kriteria yang telah ditentukan atau telah ada.

2. Kemampuan (*skill*)

Sardiman (2012) mengemukakan kemampuan adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya pikiran dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Robbins dkk (2013: 57-61) menyatakan

bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu :

- a. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental (berfikir, menalar, dan memecahkan masalah).
- b. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

2.4 Pengaruh Keahlian Pemakai Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Apabila karyawan sudah memiliki kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan menggunakan *software* berbasis Sistem Informasi Akuntansi tanpa menggunakan buku panduan dan tanpa meminta bantuan orang lain maka karyawan dapat menggunakan sistem informasi dengan baik dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dengan pemanfaatan teknologi informasi sehingga meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja yang meningkat membuat kinerja karyawan tersebut meningkat.

Mustamin dkk (2016), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan keahlian para karyawan dalam menggunakan Sistem Informasi

Akuntansi tentu berdampak baik pada kinerja yang diinginkan dan diharapkan oleh perusahaan, sehingga mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Dengan tingkat keahlian yang tinggi, maka karyawan akan bersikap lebih profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan pekerjaan dengan mengurangi tingkat kesalahan. Berbagai upaya akan dilakukan agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Kemampuan atau keahlian yang diperoleh karyawan melalui latar belakang pendidikan maupun program pelatihan akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan tersebut, sehingga mempengaruhi kinerjanya dalam penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2013), Alannita (2014), Putra (2016), Fefianti dan Sujianto (2013), Mustamin dkk (2016), serta Nurhemia (2014) mengatakan bahwa keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Asiyatun (2012) dan Agustina dan Anggita (2017) keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha₁: Keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.5 Kenyamanan Fisik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kenyamanan berasal dari kata nyaman yang berarti segar, sehat. Sedangkan kenyamanan adalah keadaan nyaman, kesegaran, kesejukan. Kenyamanan fisik adalah kondisi yang dimiliki seorang pemakai Sistem Informasi Akuntansi yang dapat memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas individu dalam suatu perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dan kinerja individu dinilai baik (Widyasari dan Suardhika, 2015).

Menurut Widyasari dan Suardhika (2015) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan membuat karyawan nyaman bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Rahmawanti (2014) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja fisik/kenyamanan fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:

a. Tata ruang kerja

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi sebaiknya mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.

b. Cahaya dalam ruangan yang tepat

Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Suhu dan kelembapan udara yang tepat

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

Suara yang memiliki bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan

sehingga kinerja karyawan bias menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

e. Suasana kerja

Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

f. Keamanan kerja karyawan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, melalui ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

Menurut Rahmawanti (2014) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

pencahayaannya, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan. Menurut Pratama dan Suardikha (2013), kenyamanan fisik dapat diukur dengan:

1. Suasana kerja

Lingkungan sekitar pengguna seperti dukungan dari sistem yang ada dalam melakukan pekerjaan.

2. Tata letak peralatan kerja

Peralatan yang menunjang untuk melakukan pekerjaan diletakkan dengan baik dan ruang gerak yang leluasa dimana dalam melakukan pekerjaan memiliki ruang gerak yang cukup bebas.

3. Kondisi fisik komputer

Kondisi fisik *CPU* atau *laptop*, peralatan *input* (*keyboard*, *scanner* dan *mouse*) untuk menunjang pekerjaan, peralatan *output* (*layar monitor*, mesin *fax* dan *printer*) dalam kondisi baik.

4. Perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja seperti cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

5. Kebersihan

Ruangan di dalam melakukan pekerjaan dalam keadaan bersih.

2.6 Pengaruh Kenyamanan Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Sistem nyaman yang didukung dengan adanya peralatan komputer baik peralatan *input* dan *output* dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan *software* berbasis Sistem Informasi Akuntansi membuat produktivitas pekerjaan karyawan meningkat dan pelayanan sistem komputer menjadi lebih baik dengan adanya penggunaan teknologi informasi. Dengan peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan pelayanan sistem komputer membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Pratama dan Suardhika (2013) apabila kenyamanan fisik meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan kenyamanan fisik, pengguna sistem informasi akuntansi akan semakin fokus dalam mengerjakan tugas-tugas berkenaan dengan perusahaan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Suardhika (2013), Widyasari dan Suardikha (2015), Rahmawanti dkk (2014), Norianggono, Yacinda dkk (2014), dan Murdiyanto (2012) kenyamanan fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) kenyamanan fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kenyamanan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.7 Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Antasari dan Yaniartha (2015) efektivitas berasal dari kata efektif yang merupakan pencapaian tujuan yang tepat dengan melakukan sebuah pilihan yang tepat dari serangkaian alternatif untuk pengambilan sebuah keputusan, sedangkan efektivitas memiliki pengertian berhasil atau tepat guna dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas adalah kondisi yang menggambarkan tingkat keberhasilan atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan aktivitas atau kegiatan (Krisiani dan Dewi, 2013). Menurut Kristiani (2014) efektivitas merupakan hubungan antara keluaran (*output*) suatu pusat pertanggungjawaban dengan sasaran yang harus dicapainya.

Menurut Krisiani dan Dewi (2013) efektivitas Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu ukuran yang mencerminkan seberapa jauh target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu yang lebih singkat bagi para pemakai. Semakin tinggi efektivitas Sistem Informasi Akuntansi maka kinerja individual akan semakin baik. Menurut Arsiningsih (2015) efektivitas dalam kegiatan organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran telah dicapai.

Suatu Sistem Informasi Akuntansi dapat dikatakan efektif apabila informasi yang dihasilkan berkualitas dan berkaitan dengan *output* sistem informasi (Widyasari dan Suardhika, 2015). Menurut Mujilan (2015) informasi

adalah data yang berguna yang telah diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat. Informasi sangat penting bagi organisasi. Informasi yang berkualitas dapat mendukung keunggulan kompetitif suatu organisasi. Dalam Sistem Informasi Akuntansi kualitas dari informasi yang disediakan merupakan hal penting dalam kesuksesan sistem. Pemakai informasi akuntansi dapat dibagi dalam dua kelompok besar yaitu:

- a. Pemakai ekstern mencakup pemegang saham, investor, kreditor, pemerintah, pelanggan, pemasok, pesaing, serikat pekerja, dan masyarakat.
- b. Pemakai intern terutama para manajer, kebutuhannya bervariasi tergantung pada tingkatannya dalam organisasi atau terhadap fungsi yang mereka jalankan.

Menurut Mujilan (2015), sistem dikenal sebagai suatu proses untuk mengubah *input* menjadi *output*. *Input* adalah berupa data-data yang berisi perhitungan yang digunakan untuk memproses atau mentransformasi data menjadi *output* berupa informasi. Jenis sistem informasi berbasis komputer terdiri dari:

1. Pengolahan data: pengolahan data elektronik (*Electronic Data Processing*) adalah pemanfaatan teknologi komputer untuk melakukan pengolahan data transaksi dalam suatu organisasi.
2. Sistem Informasi Akuntansi: sistem berbasis komputer yang dirancang untuk mengubah data akuntansi menjadi informasi
3. Sistem Informasi Manajemen: menguraikan penggunaan teknologi komputer untuk menyediakan informasi bagi pengambilan keputusan para manajer (level menengah).

4. Sistem Pendukung Keputusan: *Decision Support Systems* diarahkan untuk melayani permintaan informasi tertentu, khusus, dan tidak rutin dari manajemen.
5. Sistem Pakar: sistem informasi berbasis pengetahuan yang memanfaatkan pengetahuannya tentang bidang aplikasi tertentu untuk bertindak seperti seorang konsultan ahli bagi pemakainya.
6. Sistem Informasi Eksekutif: dibuat bagi kebutuhan informasi strategik manajemen tingkat puncak.

Krimiaji (2015) menyatakan bahwa data diproses menjadi informasi yang bermanfaat bagi para pembuat keputusan untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik. Aturan umum yang berlaku adalah, semakin tinggi kualitas informasi yang tersedia bagi para pembuat keputusan, semakin baik keputusan yang dihasilkan. Agar bermanfaat, informasi harus memiliki kualitas atau karakteristik sebagai berikut :

1. Relevan: Menambah pengetahuan atau nilai bagi para pembuat keputusan, dengan cara mengurangi ketidakpastian, menaikkan kemampuan untuk memprediksi, atau menegaskan/membenarkan ekspektasi semula
2. Dapat Dipercaya: Bebas dari kesalahan atau bias dan secara akurat menggambarkan kejadian atau aktivitas organisasi
3. Lengkap: Tidak menghilangkan data penting yang dibutuhkan oleh para pemakai
4. Tepat waktu: Disajikan pada saat yang tepat untuk mempengaruhi proses pembuatan keputusan

5. Mudah Dipahami: Disajikan dalam format yang mudah dimengerti
6. Dapat Diuji Kebenarannya: Memungkinkan dua orang yang kompeten untuk menghasilkan informasi yang sama secara independen

Sistem Informasi Akuntansi dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*reliable*) (Widjajanto, 2001 dalam Astuti dan Dharmadiaksa, 2014). Menurut Astuti dan Dharmadiaksa (2014), efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dapat diukur dengan:

1. Ketepatan waktu

Apakah dengan menggunakan sistem yang ada pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dibandingkan secara manual. Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi, karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan. Apabila keputusan yang diambil terlambat, maka dapat berakibat fatal untuk organisasi (Rahmi, 2013).

2. Akurat (*accurate*)

Informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak menyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena biasanya dari sumber informasi sampai penerima informasi ada kemungkinan terjadi gangguan yang dapat mengubah atau merusak informasi tersebut. Informasi mempunyai nilai yang lebih sempurna apabila mempunyai

ketelitian yang tinggi. Informasi menjadi tidak bernilai jika tidak akurat karena akan mengakibatkan kesalahan pengambilan keputusan (Sutabri, 2012)

3. Dapat dipercaya (*reliable*)

Ketahanan sistem informasi dari kerusakan dan kesalahan. Keandalan sistem informasi ini juga dapat dilihat dari sistem informasi yang melayani kebutuhan pengguna tanpa adanya masalah yang dapat mengganggu kenyamanan pengguna dalam menggunakan sistem informasi (DeLone dan McLean, 2016).

2.8 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan mampu menyediakan informasi akuntansi yang akurat bagi perusahaan informasi yang akurat bagi perusahaan membuat penggunaan teknologi informasi mampu untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan. Dengan produktivitas kerja yang meningkat maka mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur divisi akuntansi dan keuangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Kurnadi (2016) efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena Sistem Informasi Akuntansi memberikan bantuan yang cukup bernilai dalam hal pembuatan keputusan. Menurut Jayantara dan Dhamadiaksa (2016) terdapat hubungan yang searah antara efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, maka akan mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima

secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dari Antasari dan Yaniartha (2015), Sugiartini dan Dharmadiaksa (2016), Suratini, dkk (2015), Krisiani dan Dewi (2013), Kurnadi (2016), dan Jayantara dan Dhamadiaksa (2016) menyatakan bahwa efektivitas Sistem Informasi Akuntansi secara signifikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga untuk mendukung terjadinya proses kinerja yang lebih efektif. Sedangkan penelitian dari Ashianti (2013) dan Sahusilawane (2015) mengatakan bahwa efektivitas Sistem Informasi Akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha₃: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.9 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Sutrischastini dan Riyanto, 2015). Motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan

seseorang dalam bekerja. Menurut Kurniawan (2012) motivasi kerja merupakan motivasi individual yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Sutrischastini dan Riyanto (2015), teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a. Teori motivasi dengan pendekatan isi, lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Contohnya teori motivasi Abraham Maslow (1994). Seorang berperilaku/bekerja, karena dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.
- b. Teori motivasi dengan pendekatan penguat, lebih menekankan pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan. Contoh teori motivasi dari Skinner (1938) (*Operant Conditioning*). Pendekatan ini didasarkan terutama atas hukum pengaruh (*law of effect*), yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi-konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi-konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang.

Dengan demikian perilaku individu di waktu mendatang dapat diperkirakan atau dipelajari dari pengalaman di waktu yang lalu.

- c. Teori motivasi dengan pendekatan proses, tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut termotivasi. Contohnya teori motivasi berprestasi dari Clelland (1987). Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong diri seseorang untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu kegiatan ataupun tanggung jawab secara maksimal agar tercapai suatu prestasi kerja yang tinggi, individu akan menilai *reward* secara eksplisit maupun tersirat yang akan membentuk suatu persepsi atas *reward* itu sendiri.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Abraham Maslow (1994) dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) menjelaskan pengukuran motivasi melalui indikator:

1. Kebutuhan fisiologis/ fisik (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini adalah kebutuhan manusia yang paling dasar yang muncul paling dulu sebelum kebutuhan-kebutuhan yang lain. Kebutuhan pokok tersebut diantaranya yaitu: sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan/ pegawai kebutuhan tersebut biasanya diterima dalam bentuk gaji atau upah, tunjangan atau juga honorarium.

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada dua bentuk yaitu:

- a. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan.
- b. Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu kerja.

3. Kebutuhan rasa memiliki/ sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Pada dasarnya manusia selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri di tempat yang terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah tentu manusia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan atau oleh kelompok tempat manusia itu berada (*sense of belonging*).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)

- c. Kebutuhan akan pencapaian prestasi atau perasaan maju dan tidak gagal. Karena pada dasarnya setiap orang senang akan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan. Kemajuan atau prestasi di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang (*sense of achievement*).
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap karyawan akan merasa senang, jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberi kesempatan untuk mengemukakan saran-saran, pendapat-pendapatnya kepada pimpinan mereka.
4. Kebutuhan akan prestise/ penghargaan diri (*Esteem or Status needs*)
- Hal ini berhubungan dengan status. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula status prestisenya.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*)
- Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai oleh orang lain.

2.10 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaji yang cukup dalam memenuhi kebutuhan pokok karyawan membuat karyawan mampu melaksanakan penyelesaian pekerjaan menggunakan Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan. Dengan penggunaan teknologi komputer

dalam proses penyelesaian pekerjaan membuat pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih baik. Jika pekerjaan yang dihasilkan lebih baik maka mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan yang tinggi membuat kinerja karyawan meningkat.

Marjani (2005) dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012), Hidayat dan Hariswanto (2014), Sutrischastini dan Riyanto (2015), Setiawan (2015), dan Rahmayanti (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan Murti dan Srimulyani (2013) serta Kurniawan (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

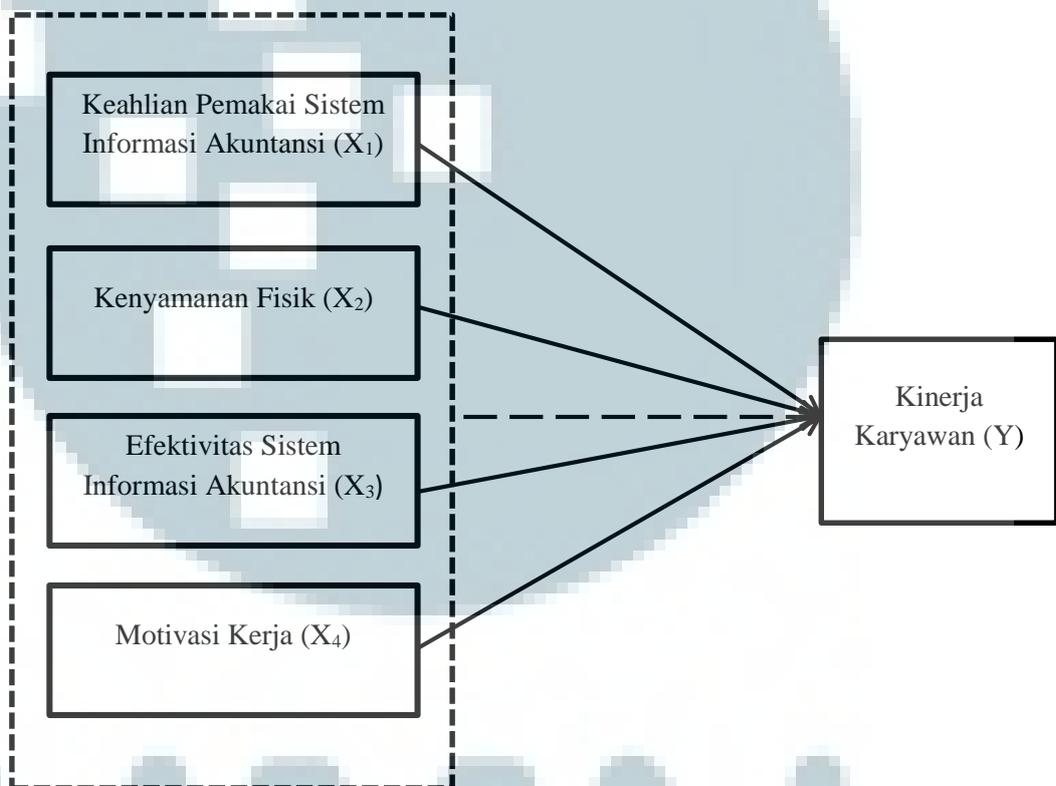
Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha4: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.11 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Penelitian



Keterangan:

- > Pengaruh secara parsial
- - - - -> Pengaruh secara simultan