

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

1. Sistem Informasi Akuntansi

Sebelum menjelaskan sistem informasi akuntansi secara rinci, penulis mengungkapkan terlebih dahulu setiap suku kata yang terdapat dalam peristilahan tersebut, agar dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan utuh mengenai apa yang dimaksud dengan sistem informasi akuntansi.

a. Sistem

1) Pengertian Sistem

Dalam pencapaian berbagai tujuan dibutuhkan adanya sistem agar kita dapat mengetahui komponen-komponen atau unsur-unsur yang terkait dalam pencapaian tersebut.

Menurut West Churcman sebagaimana yang di kutip dalam buku Sistem Informasi Akuntansi yang ditulis oleh Krismiaji menyatakan bahwa sebuah sistem dapat didefinisikan sebagai serangkaian komponen yang dikoordinasikan untuk mencapai serangkaian tujuan.

2) Karakteristik Sistem

Sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh West Churcman, sebuah sistem memiliki tiga karakteristik, yaitu:

- a) Komponen, atau sesuatu yang dapat dilihat, didengar atau dirasakan
- b) Proses, yaitu kegiatan untuk mengkoordinasikan komponen yang terlibat dalam sebuah sistem
- c) Tujuan, yaitu sasaran akhir yang ingin dicapai dari kegiatan koordinasi komponen tersebut.

Meskipun proses dan tujuan sistem bersifat tidak kelihatan (*intangible*), namun kedua karakteristik tersebut juga merupakan

elemen penting, sama pentingnya dengan elemen yang kelihatan (*tangible*).¹

b. Informasi

1) Pengertian Informasi

Sebelum membahas lebih lanjut tentang sistem informasi, perlu dijelaskan secara tegas antara data dan informasi. Data adalah fakta yang dimasukkan ke dalam, disimpan, dan diproses oleh sebuah sistem informasi akuntansi. Informasi adalah data yang telah diorganisasi dan telah memiliki kegunaan dan manfaat. Dengan demikian dapat pula disimpulkan bahwa data adalah *input* bagi sebuah sistem informasi, sedangkan informasi merupakan *output*. Data diproses menjadi informasi yang bermanfaat bagi para pembuat keputusan yang lebih baik.

2) Karakteristik Informasi

Karakteristik informasi sebagai berikut:

- a) Relevan
Menambah pengetahuan atau nilai bagi para pembuat keputusan, dengan cara mengurangi ketidakpastian, menaikkan kemampuan untuk memprediksi, atau menegaskan ekspektasi semula.
- b) Dapat dipercaya
Bebas dari kesalahan atau bias dan secara akurat menggambarkan kejadian atau aktivitas organisasi.
- c) Lengkap
Tidak menghilangkan data penting yang dibutuhkan oleh para pemakai.
- d) Tepat waktu
Disajikan pada saat yang tepat untuk mempengaruhi proses pembuatan keputusan.

¹ Krismiaji, *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Ketiga*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta, 2010, hlm. 1-2.

- e) Mudah dipahami
Disajikan dalam format yang dimiliki.
- f) Dapat diuji kebenarannya
Memungkinkan dua orang yang kompeten untuk menghasilkan informasi yang sama secara independen.²

c. Sistem Informasi

1) Pengertian Sistem Informasi

Sebuah sistem informasi adalah cara-cara yang diorganisasikan untuk mengumpulkan, memasukkan, mengolah dan menyimpan data, dan cara-cara yang diorganisasi untuk menyimpan, mengelola, mengendalikan, dan melaporkan informasi sedemikian rupa sehingga sebuah organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sistem informasi dapat dilaksanakan secara manual maupun menggunakan komputer. Kedua pilihan ini memiliki keuntungan dan kerugian masing-masing. Dari sisi biaya, dalam jangka pendek sistem informasi lebih murah jika diselenggarakan secara manual, namun cara ini tentunya akan menghasilkan informasi yang lebih lambat dan kurang akurat. Sebaliknya, dengan menggunakan komputer, sistem informasi dapat menghasilkan informasi yang lebih cepat dan lebih akurat, meskipun investasi awal (jangka pendek) lebih besar.

2) Komponen Sistem Informasi

Secara garis besar, sebuah sistem informasi memiliki delapan komponen. Kedelapan komponen tersebut adalah:

a) Tujuan

Setiap sistem informasi dirancang untuk mencapai satu atau lebih tujuan yang memberikan arah bagi sistem tersebut secara keseluruhan.

² Krismiaji, *Ibid.*, hlm. 15.

b) Input

Data harus dikumpulkan dan dimasukkan sebagai *input* ke dalam sistem.

c) Output

Informasi yang dihasilkan oleh sebuah sistem disebut *output*.

d) Penyimpan data

Data sering disimpan untuk dipakai lagi di masa mendatang.

e) Pemroses

Data harus diproses untuk menghasilkan informasi dengan menggunakan komponen pemroses. Saat ini sebagian besar perusahaan mengolah datanya dengan menggunakan komputer, agar dapat dihasilkan secara cepat dan akurat.

f) Instruksi dan prosedur

Sistem informasi tidak dapat memproses data untuk menghasilkan informasi tanpa instruksi dan prosedur rinci. Perangkat lunak (program) komputer dibuat untuk menginstruksikan komputer melakukan pengolahan data.

g) Pemakai

Orang yang berinteraksi dengan sistem dan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem.

h) Pengamanan dan pengawasan

Informasi yang dihasilkan oleh sebuah sistem informasi harus akurat, bebas dari berbagai kesalahan, dan terlindung dari akses secara tidak sah. Untuk mencapai kualitas informasi semacam itu, maka sistem pengamanan dan pengawasan harus dibuat dan melekat pada sistem.³

³ Krismiaji, *Ibid.*, hlm. 16-17.

d. Akuntansi

1) Pengertian Akuntansi

Akuntansi sering dijuluki sebagai bahasa bisnis. Perubahan yang cepat dalam masyarakat telah menyebabkan semakin kompleksnya bahasa tersebut, yang digunakan untuk mencatat, meringkas, melaporkan, menginterpretasi data dasar ekonomi untuk kepentingan perorangan, pengusaha, pemerintah, dan anggota masyarakat lainnya.⁴

Akuntansi adalah suatu aktivitas jasa. Fungsinya menyediakan informasi kuantitatif, terutama yang bersifat keuangan, mengenai satuan-satuan ekonomi, dan dimaksudkan untuk dipergunakan dalam pengambilan keputusan ekonomi, yaitu dalam menetapkan pilihan yang tepat diantara beberapa alternatif tindakan. Tujuan umum akuntansi keuangan dan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang handal mengenai sumber daya dan kewajiban-kewajiban ekonomi dari suatu badan usaha.

Dari pengertian tersebut dapat ditinjau dua sisi dalam kegiatan akuntansi. Yang pertama adalah dari sisi kegiatannya. Dari sisi ini akuntansi berarti suatu seni mencatat, mengklasifikasi dan meringkas data keuangan dengan cara yang berarti.

Yang kedua ditinjau dari segi informasi yang dihasilkan. Disini akuntansi didefinisikan sebagai suatu sistem keuangan yang memberikan informasi penting yang dibutuhkan suatu organisasi agar dapat beroperasi secara efisien, mengetahui hasil kerja selama ini dan merencanakan kegiatan ke depan agar lebih baik.⁵

⁴ Lili M Sadeli, *Dasar-Dasar Akuntansi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 2.

⁵ Teguh Wahyono, *Sistem Informasi Akuntansi Analisis, Desain & Pemrograman Komputer*, Yogyakarta, ANDI, 2004, hlm. 9-10.

e. Sistem Informasi Akuntansi

1) Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi. Informasi ini dikomunikasikan kepada berbagai pihak pengambil keputusan. Sistem informasi akuntansi mewujudkan perubahan ini, baik secara manual ataupun dengan bantuan komputer.

Sistem informasi akuntansi menurut Joseph dan Marianus yang ditulis dalam bukunya yang berjudul Sistem Informasi Akuntansi ialah sistem informasi formal dalam pengertian yang paling lazim yang mencakup semua karakteristik termasuk tujuan, tahapan, tugas, pemakai dan sumber daya. Lebih jauh lagi, ruang lingkup sistem informasi akuntansi adalah bersifat menyeluruh, yaitu menyangkut semua kegiatan dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis. Untuk dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan, sistem informasi akuntansi harus melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

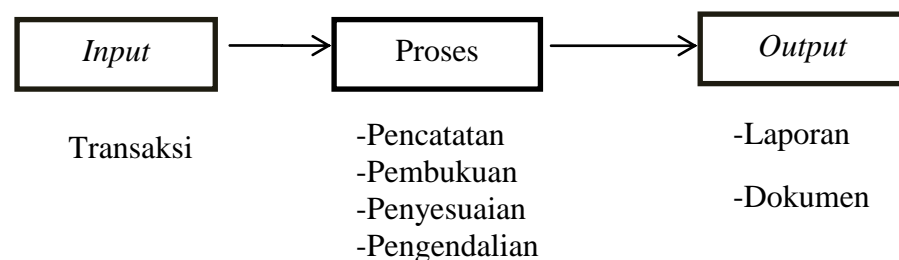
- a) Mengumpulkan transaksi dan data lain dan memasukkannya ke dalam sistem
- b) Memproses data transaksi
- c) Menyimpan data untuk keperluan di masa mendatang

- d) Menghasilkan informasi yang diperlukan dengan memproduksi laporan, atau memungkinkan para pemakai untuk melihat sendiri data yang tersimpan di komputer
- e) Mengendalikan seluruh proses sedemikian rupa sehingga informasi yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya.

Jika dihubungkan dengan jenis-jenis sistem di atas, maka sistem informasi akuntansi merupakan jenis sistem yang relatif tertutup, karena sistem ini mengolah *input* menjadi *output* dengan memanfaatkan pengendalian intern untuk membatasi dampak lingkungan. *Input* sebuah sistem informasi akuntansi adalah transaksi atau kejadian ekonomi, misalnya penjualan barang secara tunai, penjualan barang secara kredit, pembayaran biaya-biaya, dan sebagainya. Transaksi-transaksi tersebut selanjutnya diproses dengan mencatatnya ke dalam jurnal, diposting ke rekening-rekening buku besar, dan diikhtisarkan dalam berbagai macam laporan. *Output* dari sistem informasi akuntansi adalah laporan keuangan dan laporan manajemen.

Gambar 2.1. berikut ini memperjelas pemahaman tentang sistem informasi akuntansi sebagai sebuah sistem yang relatif tertutup.

Gambar 2.1.
Proses Akuntansi
Sebagai Sebuah Sistem Relatif Tertutup



Dalam sistem informasi, pengawasan intern membantu mendeteksi dan mencegah berbagai pengaruh lingkungan terhadap sistem. Contoh kegiatan untuk mengurangi pengaruh lingkungan adalah *footing* (penjumlahan angka dalam sebuah kolom) dan *crossfooting* (perbandingan antara penjumlahan kolom dan penjumlahan baris).⁶

Sistem informasi akuntansi dapat diselenggarakan secara manual (tanpa alat bantu komputer), dapat sepenuhnya memanfaatkan teknologi komputer dan teknologi informasi terbaru, atau dapat berupa kombinasi keduanya. Meskipun demikian, proses yang dilakukan oleh sistem informasi akuntansi pada dasarnya adalah sama, yaitu mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan melaporkan data dan informasi. Kertas, pena, perangkat keras komputer, dan perangkat lunak komputer pada dasarnya hanya merupakan alat yang digunakan untuk menghasilkan informasi.

Secara tradisional, sistem informasi akuntansi hanya berkaitan dengan data keuangan dan transaksi akuntansi saja, tidak ada informasi non keuangan yang direkam. Sebagai contoh, ketika terjadi transaksi penjualan, pencatatan dalam jurnal dilakukan dengan menulis tanggal transaksi, mendebit rekening kas, dan mengedit rekening penjualan. Setelah dicatat dalam jurnal, transaksi tersebut diposting ke rekening-rekening buku besar, dan selanjutnya angka-angka saldo rekening akan muncul di laporan keuangan. Dengan demikian, sistem informasi tradisional sering disebut dengan sistem pengolahan transaksi. Namun dengan semakin berkembangnya bisnis dan cara pengelolaan bisnis (termasuk cara penyelenggaraan sistem informasi perusahaan), maka informasi yang ditangkap dan disajikan oleh sebuah sistem informasi akuntansi seharusnya

⁶Krismiaji, *Op. Cit.*, hlm. 4-5.

tidak hanya terbatas pada informasi keuangan saja, namun juga informasi non keuangan.⁷

2) Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi (SIA) terdiri dari lima komponen, yaitu:

- a) *Orang-orang* yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi.
- b) *Prosedur-prosedur*, baik manual maupun yang terotomatisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi.
- c) *Data* tentang proses-proses bisnis organisasi.
- d) *Software* yang dipakai untuk memproses data organisasi.
- e) *Infrastruktur teknologi informasi*, termasuk komputer, peralatan pendukung (*peripheral device*), dan peralatan untuk komunikasi jaringan.⁸

3) Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi dalam dunia bisnis mempunyai tiga tujuan utama, yaitu:

- a) Menyajikan informasi guna mendukung pengambilan keputusan
- b) Menyajikan informasi guna mendukung operasi harian
- c) Menyajikan informasi yang berkenaan dengan kepengurusan

Dua tujuan pertama menyangkut kepentingan pemakai internal dan eksternal, sedangkan yang ketiga hanya untuk pihak eksternal. Hampir semua informasi yang diperlukan

⁷ Krismiaji, *Op. Cit.*, hlm. 6-7.

⁸ Marshal, Paul, *Sistem Informasi Akuntansi*, Salemba Empat, Jakarta, 2004, hlm. 2-3.

oleh dua tujuan terakhir merupakan data transaksi yang dapat diolah, sementara tujuan yang pertama hanya sebagian.⁹

4) Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

Beberapa alasan mengenai pentingnya sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:¹⁰

- a) Sistem Informasi Akuntansi merupakan bagian fundamental dalam pendidikan akuntansi. Sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan perubahan lingkungan bisnis, seorang akuntan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang solid tentang tiga konsep, yaitu: (a) penggunaan informasi dalam proses pembuatan keputusan (*decision making*); (b) sifat, perancangan, penggunaan, implementasi sebuah sistem informasi akuntansi; dan (c) pelaporan informasi keuangan.
- b) Keterampilan (*skill*) dalam bidang sistem informasi akuntansi penting dalam mendukung keberhasilan karir.
- c) Sistem Informasi Akuntansi merupakan komponen kunci dalam proses pembuatan keputusan. Mempelajari sistem informasi akuntansi akan membantu seseorang dalam memahami peran penting yang dimainkan oleh sistem informasi akuntansi dalam proses pengambilan keputusan.

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi ada tiga tingkat keputusan yang dibuat, yaitu:

- a) Keputusan yang terstruktur (*structured decision*), merupakan keputusan yang sifatnya repetitif (berulang), rutin, dan mudah dipahami untuk didelegasikan kepada karyawan level bawah atau diotomasi dengan komputer.

7. ⁹ Joseph, Marianus Sinaga, *Sistem Akuntansi dan Informasi*, Erlangga, Jakarta, 1995, hlm.

¹⁰ Krismiaji, *Op. Cit.*, hlm. 7-10.

- b) Keputusan yang agak terstruktur (*semistructured decision*), merupakan keputusan yang sebagian memiliki sifat terstruktur dan sebagian lagi memiliki sifat tidak terstruktur.
- c) Keputusan yang tidak terstruktur (*unstructured decision*), merupakan keputusan yang tidak sering terjadi dan tidak rutin, dan tidak ada pedoman (model) standar untuk membuat keputusan ini. Pembuatan keputusan ini lebih didasarkan pada intuisi.

Dalam membuat keputusan, seseorang juga terkait dengan tiga jenis kegiatan yang umumnya dilakukan dalam organisasi, yaitu:

- (a) Pengendalian operasional (*operational control*), merupakan kegiatan yang menjamin efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh unit-unit organisasi. Contohnya adalah penjadwalan produksi, pengawasan persediaan, dan penambahan jumlah (batas) kredit kepada pelanggan.
- (b) Pengendalian manajemen (*management control*), merupakan kegiatan yang menjamin efektivitas dan efisiensi sumberdaya yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Contohnya adalah penyusunan anggaran dan modal kerja penyusunan kebijakan sumberdaya manusi, dan pembuatan keputusan riset pengembangan produk.
- (c) Perencanaan strategik (*strategic planning*), merupakan kegiatan menentukan tujuan organisasi, dan menentukan kebijakan yang mengatur tentang kegiatan pembelian, penggunaan, dan disposisi sumber-sumber daya organisasi. Contohnya adalah penetapan kebijakan akuntansi dan keuangan, pemilihan jenis produk baru yang diperjualbelikan, dan pembentukan divisi baru.

Matriks hubungan antar jenis keputusan dengan jenis kegiatan pada setiap jenjang manajemen dalam sebuah organisasi dapat dilihat pada tabel 2.1. berikut.

Tabel 2.1.
Matriks Hubungan Antara
Jenis Keputusan dan Jenis Kegiatan

Jenis Keputusan	Jenis Kegiatan		
	Pengendalian Operasional	Pengendalian Manajemen	Perencanaan Strategik
Terstruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Utang dagang • Pengeluaran Kas 	<ul style="list-style-type: none"> • Akuntansi pertanggungjawaban 	<ul style="list-style-type: none"> • Penentuan lokasi pabrik
Setengah Terstruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Pengendalian persediaan • Penjadwalan produksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyiapan anggaran 	<ul style="list-style-type: none"> • Merger dan akuisisi
Tidak Terstruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen kas 	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Produk baru • Perencanaan riset dan pengembangan

(d) Sistem Informasi Akuntansi mampu memenuhi kebutuhan informasi. Pada dasarnya organisasi bisnis amat kompleks, dari kegiatan yang mencakup perekayasaan dan pengembangan produk baru, sampai dengan kegiatan mencatat berbagai macam transaksi akuntansi. Bagaimana organisasi tersebut merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan seluruh kegiatan tersebut? Bagaimana organisasi dapat memasok berbagai informasi penting tentang aktivitasnya? Dalam hal ini, sistem informasi memainkan peranannya dengan menghasilkan informasi tentang transaksi yang dilaksanakan oleh sebuah organisasi. Sistem informasi

akuntansi menghasilkan informasi yang ditujukan kepada para pemakai ekstern dan para pemakai intern.

5) Pengguna Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi memberikan manfaat bagi penggunanya baik pengguna internal maupun pengguna eksternal sesuai dengan harapan dan kebutuhannya. Pengguna internal yang terdiri dari para manajer dan karyawan. Pengguna eksternal yang meliputi pihak-pihak yang berkepentingan di luar perusahaan seperti kreditur, pelanggan, pemegang saham, instansi pemerintah, dan serikat pekerja.¹¹

Adapun jenis informasi yang disampaikan kepada pemakai ekstern adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2.
Jenis Informasi Pemakai Ekstern

Pemakai Informasi	Jenis Informasi yang diperlukan
Investor dan kreditor	Laporan keuangan yang bersifat umum
Pelanggan	Jenis barang yang tersedia, status piutang
Pemasok	Spesifikasi barang yang diperlukan
Pemegang saham	Transaksi saham dan dividen
Karyawan	Gaji dan potongan-potongan gaji

Sedangkan informasi yang disampaikan kepada para pemakai intern adalah informasi yang digunakan oleh manajemen untuk membuat keputusan.

6) Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Informasi Akuntansi

Terdapat berbagai faktor yang perlu diperhitungkan dalam menyusun sistem informasi akuntansi. Faktor-faktor ini merupakan hal di luar sistem akuntansi, tetapi menentukan keberhasilan dari suatu sistem. Faktor-faktor itu antara lain

¹¹ George, William, *Op. Cit.*, hlm. 2.

adalah perilaku manusia dalam organisasi, penggunaan metode kuantitatif dan juga penggunaan komputer sebagai alat bantu.

Perilaku manusia dalam organisasi perlu dipertimbangkan dalam menyusun sistem informasi akuntansi, karena sistem informasi itu tidak mungkin berjalan tanpa manusia. Faktor psikologis karyawan, baik yang melaksanakan proses data dalam sistem itu, maupun pihak-pihak yang menerima keluaran (output) dari proses itu perlu dipertimbangkan. Faktor psikologis ini menjadi penting karena bila terdapat ketidakpuasan, bisa jadi ketidakpuasan tersebut akan dicurahkan dalam bentuk menghambat berjalannya sistem informasi tersebut.

Metode kuantitatif, seperti analisa regresi, program evaluation and review technique (PERT) dan metode-metode statistik lainnya merupakan alat bantu yang penting bagi manajemen dalam rangka melaksanakan tugasnya dan mengambil keputusan. Metode ini akan lebih nampak manfaatnya bila proses data menggunakan komputer. Hal ini terjadi karena kemampuan komputer yang tinggi untuk memanipulasi data. Dengan metode kuantitatif ini, informasi yang dihasilkan yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan oleh manajemen akan lebih terarah, sehingga keputusan yang dibuat akan lebih efektif.

Penggunaan metode kuantitatif ini dalam hubungannya dengan sistem informasi, biasanya dikelompokkan dalam suatu model yang memudahkan pemakai untuk berinteraksi dengan komputer, maka manfaat metode kuantitatif ini akan meningkat. Para pemakai, terutama manajemen, akan dapat

memanfaatkan metode kuantitatif dalam pengambilan keputusan.¹²

2. Motivasi

Konsep motivasi menyatakan bahwa bilamana seseorang sedang tidak seimbang, dia sedang berada dalam *a state of disequilibrium*. Sebaliknya, seseorang dalam keadaan seimbang atau dorongan dalam dirinya sudah diperoleh, maka dikatakan bahwa orang itu telah memperoleh satu keadaan *a state of equilibrium*.

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Mc.Donald dalam Sadirman A.M mengemukakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Selanjutnya Hamzah B. Uno berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Selain itu, M. Uzer Usman mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Motivasi mempelajari cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. George R. Terry berpendapat bahwa motivasi adalah mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

¹² Tata Sutabri, *Sistem Informasi Akuntansi*, Andi, Yogyakarta, 2004, hlm. 12-13.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Tindakan motivasi dapat berupa kegiatan yang dilaksanakan guna mencapai tujuan yang diharapkan.¹³

Pada hakikatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi kehidupan mereka. Melalui surat Yusuf ayat 87 yang berbunyi¹⁴:

يٰۤاِبْنِيۡ اٰذْهَبُوۡا فَتَحَسَّسُوۡا مِّنۡ يُّوسُفَ وَاٰخِيهِ وَاَلَّا تَاِيَّسُوۡا مِّنۡ رَّوۡحِ
 ٱللّٰهِ ۗ اِنَّهٗ لَا يَايَّسُ مِّنۡ رَّوۡحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوۡنَ ﴿٨٧﴾

Artinya: “ Hai anak-anakku, Pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

Islam menciptakan motivasi petunjuk diri batiniah yang nyata dalam diri seorang manusia. Untuk itu individu didorong untuk bekerja sungguh-sungguh untuk selanjutnya mengusahakan kemampuan terbaiknya dan berjuang melawan putus asa, karena cara terbaik beribadah kepada Allah adalah melakukan kerja yang dapat diterima oleh Allah.

b. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Malaya S.P. Hasibuan mengemukakan tujuan motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

¹³ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung , 2014, hlm. 190-181.

¹⁴ Al-Qur'an surat Yusuf ayat 87, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI, Menara Kudus, Kudus, 2006, hlm. 246.

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan disiplin karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Hadiri Nawawi mengemukakan fungsi motivasi bagi manusia yaitu:

- 1) Sebagai energi atau penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Pengatur memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat satu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- 3) Pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yaitu motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

Ciri-ciri individu memiliki motivasi berprestasi diantaranya:

- (1) *self confidence* (percaya akan kemampuan sendiri);
- (2) *originality* (mempunyai daya kreativitas yang tinggi, selalu ingin berbuat sesuai dengan aslinya);
- (3) *people oriented* (tidak memperlakukakan orang lain, terbuka terhadap kritikan, tidak menyalahkan orang lain);
- (4) *task result oriented* (berani

mengambil resiko terhadap apa yang telah diputuskan, semangat tinggi untuk menyelesaikan tugas); (5) *future oriented* (mempunyai daya antisipasi yang tinggi, mempunyai analisa), dan (6) *risk taker* (menyenangi tugas yang menantang, tidak cepat menyerah).¹⁵

c. Teori Motivasi

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam suatu organisasi. Di satu pihak motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsur pimpinan sedangkan di pihak lain motivasi merupakan suatu hal yang dirasakan sulit oleh para pemegang jabatan. Oleh karena itu setiap pimpinan perlu memahami arti dan hakikat motivasi, teori motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya ialah mengetahui bawahan yang perlu dimotivasi.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi, dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

1) *Maslow's Need Hierarchy Theory* (Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow)

Teori kebutuhan beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakikatnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, apabila pimpinan ingin memotivasi bawahannya, harus mengetahui kebutuhan-kebutuhan bawahannya. Maslow mengkaji teori kebutuhan berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dengan mengaitkannya dengan faktor lingkungan.

¹⁵ Badrudin, *Op. Cit.*, hlm. 192.

Sebaliknya bila karyawan itu puas, kepuasan tersebut selalu dihubungkannya dengan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Maslow kebutuhan tertinggi dari seseorang adalah kebutuhan aktualisasi diri yang tercermin dari indikator orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi. Menurut Maslow manusia memiliki lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan seperti sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini disebut pula sebagai kebutuhan dasar atau primer.
- b) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan aktualisasi diri berarti tersedianya kesempatan seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Semakin banyak organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan semakin mendalam pemahaman tentang pentingnya unsur manusia dalam kehidupan organisasional, maka teori Maslow semakin disempurnakan. Penyempurnaan tersebut diarahkan terutama pada konsep hierarki kebutuhan. Hierarki dapat diartikan sebagai tingkatan. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan

berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua. Usaha pemuasan kebutuhan manusia berlangsung secara simultan, artinya sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian, bukan sebagai hierarki.¹⁶

2) *Teori X dan Teori Y McGregor*

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan teori Y (teori demokratik). Teori X berasumsi bahwa:

- a) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
- b) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengambinghitamkan orang lain.
- c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja.

Teori Y berisi tentang hal di bawah ini:

¹⁶ Badrudin, *Op. Cit.*, hlm. 193-194.

- a) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- b) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
- c) Karyawan selalu berusaha mencapaisasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. McGroger memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan pada teori Y adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.¹⁷

3) *Herzberg Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Hezberg. Menurutnya dua faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

Hezberg yang dikutip Ashar Munandar menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan. Faktor-faktor kepuasan kerja ia namakan motivator dan mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yaitu:

¹⁷ Badrudin, *Op. Cit.*, hlm. 195.

- a) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- b) Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- c) Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d) Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- e) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.¹⁸

4) *Expectancy Theory* (Teori Harapan)

Teori harapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawyer. Menurut Veithzal Rivai (2004:466) teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan ia dapatkan.¹⁹

Menurut Veithzal Rivai bahwa pola dasar teori harapan adalah pemahaman antara individu dan hubungannya dengan hasil kerja dan kemampuan kerja antara hasil kerja dan penghargaan serta kepuasan tujuan individu. Lebih lanjut Veithzal Rivai menyebutkan bahwa menurut teori ini ada empat asumsi mengenai perilaku individu dalam perusahaan yaitu:

- a) Perilaku individu ditentukan oleh kombinasi faktor-faktor individu dan faktor-faktor lingkungan.
- b) Individu mengambil kepuasan dengan sadar mengenai perilakunya sendiri dalam perusahaan.

¹⁸ Badrudin, *Op. Cit.*, hlm. 197.

¹⁹ Badrudin, *Op. Cit.*, hlm. 198.

- c) Individu mempunyai kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang berbeda.
- d) Individu memutuskan di antara perilaku alternatif berdasarkan harapannya bahwa suatu perilaku akan mengarahkan pada tujuan yang diinginkan.

5) *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory*

Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:²⁰

a) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Motivasi prestasi berkaitan berkaitan secara langsung dengan perkembangan ekonomi secara menyeluruh.²¹

b) Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan afiliasi ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab srtiap orang menginginkan:

- Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja
- Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting
- Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal

²⁰ Malayu, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 111-113.

²¹ Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 84.

- Kebutuhan akan perasaan ikut serta

c) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Menurut David Mc. Clelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan, yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:²²

- Mereka menerapkan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik.
- Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
- Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

d. Proses Motivasi

Proses motivasi adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi kearah tujuan tersebut.

2) Mengetahui kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/ keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut pandang kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

²² Manullang, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2008, hlm. 185-186.

3) Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan.

4) Integrasi Tujuan

Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan.

5) Fasilitas

Fasilitas akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6) Team Work

Menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.²³

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena

²³ Malayu, *Op. Cit.*, hlm. 101-102.

sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Sedangkan pengukuran kinerja mempunyai (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Robbins, mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan kinerja menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary* berasal dari kata ...”to perform” dengan beberapa *entries* yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan, (*to do or carry of a execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil as wow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan

oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).²⁴

Kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan. Hal ini seperti firman Allah dalam surat An-Najm ayat 39-41 yang berbunyi:²⁵

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ
تُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna".

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri agar mendapat imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapai.

b. Indikator Kinerja

Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut:

1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

²⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 95-96.

²⁵ Al-Qur'an surat An-Najm ayat 39, 41, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI, Menara Kudus, Kudus, 2006, hlm. 527.

3) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.

6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.²⁶

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah:²⁷

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan karyawan yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

e. Sumber Penilaian Kinerja

Sumber penilaian kinerja sebagai berikut:²⁸

1) Penilaian atas diri sendiri

Penilaian atas diri sendiri adalah proses dimana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri.

²⁶ Moeheriono, *Op. Cit.*, hlm. 113-114.

²⁷ Eny Parjanti, Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Paradigma*, Vol 12, No. 01, 2014, hlm. 58.

²⁸ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hlm. 200-212.

2) Penilaian oleh bawahan

Penilaian oleh bawahan menyediakan kemungkinan bagi bawahan untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja manajernya.

3) Penilaian oleh rekan sejawat

Penilaian oleh rekan sejawat adalah evaluasi yang dibuat semua anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja yang sama.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Amstrong dan Baron sebagai berikut:

- 1) *Personal factors* (tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu)
- 2) *Leadership factor* (kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*)
- 3) *Team factors* (kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja)
- 4) *System factors* (adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi)
- 5) *Situasional factors* (tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).²⁹ Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Devis yang merumuskan bahwa:

$$\begin{array}{ll}
 \textit{Human performance} & = \textit{Ability} + \textit{Motivation} \\
 \textit{Motivation} & = \textit{Attitude} + \textit{Situation} \\
 \textit{Ability} & = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}
 \end{array}$$

²⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hlm. 67.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan dilakukannya penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eny Parjanti dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.³⁰

Relevansi antara penelitian Eny Parjanti dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang sistem informasi akuntansi sebagai variabel bebas. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Eny Parjanti menggunakan sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas sebagai variabel bebas, sementara peneliti hanya menggunakan variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi sebagai variabel bebas. Selain itu, peneliti mengambil fokus di Kopkar Pura Group.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Rizaldi dan Bambang Suryono dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³¹

Relevansi antara penelitian Fahmi Rizaldi dan Bambang Suryono dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang sistem informasi akuntansi sebagai variabel bebas. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Fahmi Rizaldi dan Bambang Suryono hanya menggunakan sistem informasi akuntansi sebagai variabel bebas, sementara peneliti menggunakan sistem informasi akuntansi dan motivasi sebagai variabel bebas. Selain itu, peneliti mengambil fokus di Kopkar Pura Group.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di

³⁰ Eny Parjanti, *Op. Cit.*, hlm. 68.

³¹ Fahmi Rizaldi, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya”, *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*. Vol. 4, No. 10, 2015, hlm. 3.

Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.³²

Relevansi antara penelitian Kiki Cahaya Setiawan dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang motivasi sebagai variabel bebas. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Kiki Cahaya Setiawan menggunakan motivasi sebagai variabel bebas, sementara peneliti menggunakan sistem informasi akuntansi dan motivasi sebagai variabel bebas. Selain itu, peneliti mengambil fokus di Kopkar Pura Group.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.³³

Relevansi antara penelitian Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang motivasi sebagai variabel bebas. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto menggunakan pelatihan dan motivasi sebagai variabel bebas, sementara peneliti menggunakan sistem informasi akuntansi dan motivasi sebagai variabel bebas. Selain itu, peneliti mengambil fokus di Kopkar Pura Group.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Eka, Ni Kadek Sinarwati dan Ananta Wikrama dengan judul “Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sistem

³² Kiki Cahaya Setiawan, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”, *Jurnal Psikologi Islam*, Vol. 1, No. 2, 2015, hlm. 43-53.

³³ Lenando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, “Pengaruh Latihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”, *Jurnal Agora*, Vol. 1, No. 2, 2013, hlm. 5.

informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.³⁴

Relevansi antara penelitian Ni Putu Eka, Ni Kadek Sinarwati dan Ananta Wikrama dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang sistem informasi akuntansi sebagai variabel bebas. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Ni Putu Eka, Ni Kadek Sinarwati dan Ananta Wikrama menggunakan sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi sebagai variabel bebas, sementara peneliti menggunakan sistem informasi akuntansi dan motivasi sebagai variabel bebas. Selain itu, peneliti mengambil fokus di Kopkar Pura Group.

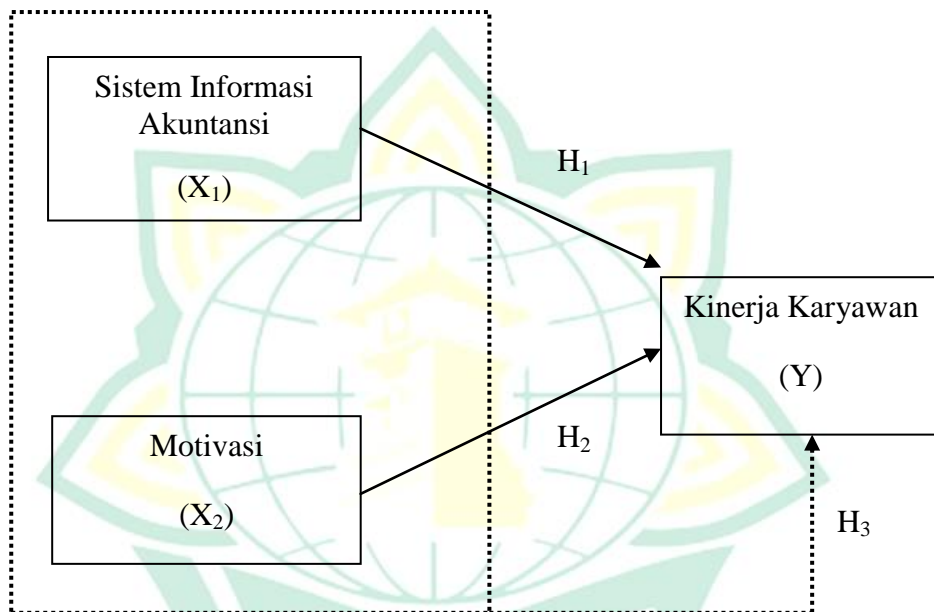


³⁴ Ni Putu Eka Suratini, et. al. “Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja”, *Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1, Vol. 3, No. 1, 2015, hlm. 5.*

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, dan arti sesungguhnya belum bernilai sebagai tesis yang belum diuji kebenarannya.³⁵ Hipotesis merupakan suatu asersi (*assertion*) atau dugaan (*conjecture*) mengenai satu atau lebih populasi.³⁶ Dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori atau jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu.

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek Wahyu Indra Lesmana dan Agung Suaryana (2014) mengenai Pengaruh Penerapan

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2007, hlm. 93.

³⁶ Budiyo, *Statistika Untuk Penelitian*, UNS, Surakarta, 2009, hlm. 141.

Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil dan Menengah Di Nusa Penida. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja individu. Variabel sistem informasi akuntansi sebesar 34,5% berpengaruh terhadap variabel kinerja individu pada UKM di Kecamatan Nusa Penida.³⁷

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusti Agung Ayu Intan Fatmayoni dan Ketut Yadnyana (2017) mengenai Pengaruh Efektivitas SIA dan Penggunaan Teknologi Pada Kinerja Individual Dengan Insentif Karyawan Sebagai Pemoderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Tingkat penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Insentif karyawan memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual. Insentif karyawan tidak mampu memoderasi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual.³⁸

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk menguji kembali apakah variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Sistem Informasi Akuntansi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Hasil penelitian

³⁷ Kadek Wahyu Indra Lesmana dan Agung Suaryana, "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil dan Menengah Di Nusa Penida", *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 8, No. 1, 2014, hlm. 14-26.

³⁸ Gusti Agung Ayu Intan Fatmayoni dan Ketut Yadnyana, "Pengaruh Efektivitas SIA dan Penggunaan Teknologi Pada Kinerja Individual Dengan Insentif Karyawan Sebagai Pemoderasi", *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 19, No. 3, 2017, hlm. 2175-2204.

menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Koko, Djamhur dan Djudi (2015) mengenai Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, studi kasus pada karyawan CV. Suka Alam Jawa Timur. Hasil penelitian berdasarkan pada hasil uji t (*t-test*) diperoleh bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan yaitu Insentif dan Motivasi.⁴⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Gilang Meidizar (2016) mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan studi kasus pada PT. Primarindo Asia Infrastructure,Tbk. Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 42,3% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 57,7% Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk menguji kembali apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 2 : Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Bier Jannah (2010) mengenai Pengaruh Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan. Hasil penelitian

³⁹ Kiki Cahaya Setiawan, *Op. Cit.*, hlm. 43-53.

⁴⁰ Koko, Djamhur dan Djudi, "Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, studi kasus pada karyawan CV. Suka Alam Jawa Timur, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 28, No. 1, 2015, hlm. 50-55.

menunjukkan bahwa pengendalian intern, sistem informasi akuntansi, dan motivasi dengan kinerja berpengaruh positif dan signifikan.⁴¹

Berdasarkan penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk menguji kembali apakah variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 3 : Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



⁴¹ Bier Jannah, “Pengaruh Pengendalian Intern, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan”, *Skripsi, Ekonomi Bisnis*, 2010, hlm. 140-141.