

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja Pegawai**

##### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai menurut Sinambela sebagaimana dikutip oleh Renaldy H. Lukiman dan JB Widodo Lestarianto didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.<sup>1</sup>

Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip oleh Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut: 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi. 3) Memiliki tujuan yang realistis. 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. 5) Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Renaldy H. Lukiman dan JB Widodo Lestarianto, "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Wilayah Tangerang)" dalam *Jurnal Ultima Accounting*, Vol. 8. No. 2, Desember 2016 : 46-65

<sup>2</sup> Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada" dalam *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, Vol. 3 No. 1, April 2019 : 1-13

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang dari sesuatu yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya dan dalam batasan waktu tertentu. Dari kinerja ini dapat diketahui kemampuan seseorang, karena dalam kinerja ini seseorang dituntut untuk melakukan tugasnya dengan baik dan cepat.

## **2. Penilaian Kinerja**

Proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama , yaitu sebagai berikut :

### *a. Timing*

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali diawal pada saat melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil . Diantara dua periode tersebut manajer harus meng-coah pekerjaannya setiap hari.

### *b. Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik melakukan pekerjaan dengan jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerja mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas diawal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan untuk memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.

c. *Consistency*

Proses penilaian yang efektif meningkat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi . Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam mission statement.<sup>3</sup>

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

a. Menurut Robbins Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim organisasi, dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Kepemimpinan, Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.
- 3) Kualitas pekerjaan, Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.
- 4) Kemampuan kerja, untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

---

<sup>3</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 192

- 5) Inisiatif, merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
- 6) Motivasi, merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- 7) Daya tahan/ kehandalan, Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.
- 8) Kuantitas pekerjaan, Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
- 9) Disiplin kerja, Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Robbins, S. dan Judge, T, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 121

- b. Menurut Dale Timple yang dikutip oleh Sarita Permata dewi terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu:
- 1) Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.
  - 2) Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakantindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.<sup>5</sup>
- c. Menurut Ayu Dwi Puspitasari dan Lely Dahlia terdapat tiga faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai :
- 1) Pengendalian Internal dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena target prestasi kerja yang telah ditetapkan akan tercapai apabila terdapat pengendalian didalamnya. Namun pengendalian internal tidak selamanya berjalan dengan baik sesuai target yang ditentukan suatu organisasi. Pengendalian internal sendiri merupakan suatu proses untuk mengukur kinerja dan memastikan bahwa target kerja sudah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.
  - 2) Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi.

---

<sup>5</sup> Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal.....", dalam *Jurnal Nominal*, Vol. 1. No. 1, Tahun 2012 : 1-22

3) Kepemimpinan adalah faktor terpenting yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan karena seorang pemimpin akan menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki taktik dan strategi yang tepat agar langkah yang akan ditempuh oleh organisasi berjalan lebih efisien dan efektif dalam hal penggunaan anggaran. Pemimpin memegang peran terpenting dalam suatu organisasi, karena pemimpin berperan sebagai penggerak dan pengarah dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu organisasi bergantung pada keahlian yang dimiliki oleh seorang pemimpin.<sup>6</sup>

Dari penjelasan diatas, penulis meyakini bahwa sistem informasi akuntansi sebagai fasilitas kerja atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sebab, untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi, kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan.

## **B. Sistem Informasi Akuntansi**

### **1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Samiaji Sarosa, Sistem Informasi Akuntansi adalah sebuah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data

---

<sup>6</sup> Ayu Dwi Pupitasari dan Lely Dahlia, "Pengaruh Pengendalian Internal....." dalam *Jurnal Ilmiah Bijak*, Vol. 17. No. 1, Maret 2020 : 81-93

sehingga menghasilkan informasi yang berguna dalam membuat keputusan. Sistem Informasi Akuntansi dapat berupa kertas dan alat tulis (manual) atau terkomputerisasi penuh (serba otomatis) atau kondisi di antara keduanya (gabungan manual dan komputerisasi).<sup>7</sup>

Sebuah sistem informasi akuntansi merupakan sebuah aktivitas pendukung yang dapat digunakan untuk melaksanakan aktivitas utama secara lebih efisien dan lebih efektif.<sup>8</sup> Sistem informasi akuntansi merupakan jenis sistem yang relative tertutup, karena sistem ini mengolah input menjadi output dengan memanfaatkan pengendalian internal untuk membatasi dampak lingkungan. Input sebuah sistem informasi akuntansi adalah transaksi atau kejadian ekonomi, misalnya penjualan secara tunai atau kredit, pembayaran biaya-biaya dan selanjutnya diproses dengan mencatatnya ke dalam laporan. Sedangkan output sistem informasi akuntansi adalah berupa laporan keuangan dan laporan manajemen.<sup>9</sup>

Menurut Sri Mulyani sebagaimana dikutip oleh Ridha Rahmawati dan Zulkarnaini, pada dasarnya Sistem Informasi Akuntansi merupakan subsistem dari Sistem Informasi Manajemen, yang bertugas untuk mengelola data transaksi seluruh aktivitas yang ada. Dalam Sistem Informasi Manajemen, seluruh data organisasi, baik itu data keuangan maupun nonkeuangan, dikelola untuk dijadikan informasi bagi seluruh tingkatan manajemen (manajemen puncak, menengah, dan bawah) dalam membantu pengambilan keputusannya. Sedangkan informasi yang disediakan Sistem Informasi Akuntansi berkisar

---

<sup>7</sup> Samiaji Sarosa, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Jakarta : PT. Grasindo, 2009), hal. 13

<sup>8</sup> Krismiaji *Sistem Informasi Akuntansi*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015) hal. 13

<sup>9</sup> *Ibid.*, hal. 5

pada, informasi yang berkaitan dengan hasil pengolahan transaksi organisasi yang lebih bersifat keuangan.<sup>10</sup>

Pengguna informasi akuntansi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok besar: eksternal dan internal. Pengguna eksternal mencakup pemegang saham, investor, kreditor, agen pemerintah, konsumen, vendor, pesaing, serikat kerja, dan masyarakat luas. Pengguna eksternal menerima dan memanfaatkan seberbagai output dari sistem informasi akuntansi. Pengguna internal terdiri dari para manajer. Kebutuhan para manajer tergantung pada level mereka di dalam organisasi atau pada fungsi tertentu yang mereka jalankan.<sup>11</sup>

Dari definisi diatas dapat di simpulkan bahwa, Sistem Informasi Akuntansi adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan sebuah data dan kemudian diubah menjadi informasi yang digunakan untuk mengambil sebuah keputusan yang berguna untuk organisasi.

## **2. Subsistem Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi dapat diselenggarakan secara manual (tanpa alat bantu computer), dapat sepenuhnya memanfaatkan teknologi computer dan teknologi informasi terbaru, dapat juga berupa kombinasi antara keduanya. Meskipun demikian, proses yang dilakukan oleh sistem informasi akuntansi pada dasarnya adalah sama, yaitu mengumpulkan, menyimpan, memasukkan, memproses, dan melaporkan data dan informasi. Pada dasarnya pena, kertas, perangkat lunak computer, dan perangkat keras computer hanya merupakan

---

<sup>10</sup> Ridha Rahmawati dan Zulkarnaini, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Tbk Kota Lhokseumawe)" dalam *Jurnal Akuntansi dan Pembangunan*, Vol. 4. No. 1, Februari 2018 : 69-86

<sup>11</sup> George H. Bodnar dan William S. Hoopwood, *Sistem Informasi*.....,hal. 4



alat yang digunakan untuk menghasilkan informasi. Pada umumnya organisasi perusahaan melaksanakan serangkaian transaksi yang berulang, seperti :

- a. Menjual barang atau jasa dan menerima jasa
- b. Mengubah bahan baku dan tenaga kerja menjadi barang jadi atau jasa
- c. Mengangkat dan menggaji karyawan/pegawai
- d. Membeli dan membayar bahan baku dan barang jadi
- e. Memproses transaksi dan menghasilkan berbagai laporan untuk manajemen, para kreditur, dan pemegang saham.

Kelima transaksi tersebut merupakan siklus pokok dalam sebuah sistem informasi akuntansi, oleh karena itu kelima transaksi tersebut disebut dengan subsistem dari sistem informasi akuntansi.<sup>12</sup>

## **C. Pengendalian Internal**

### **1. Pengertian Pengendalian Internal**

Menurut COSO sebagaimana dikutip oleh Argo Putra Prima, Pengendalian internal adalah sebagai suatu sistem, struktur atau proses yang dipersentasikan oleh dewan direktur perusahaan, manajemen dan personal lainnya, yang didesain untuk menghasilkan penilaian rasional sebagai upaya mencapai sasaran pengendalian. Dalam arti sempit: Pengendalian Intern disamakan dengan “Internal Check” yang merupakan prosedur-prosedur mekanisme untuk memeriksa ketelitian dari data-data administrasi, seperti mencocokkan penjumlahan Horizontal dengan penjumlahan vertikal. Dalam arti luas: Pengendalian Intern dapat disamakan dengan “Manajemen Control”,

---

<sup>12</sup> Krismiaji, *Sistem Informasi Akuntansi*.....hal. 5

yaitu suatu sistem yang meliputi semua cara-cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan/ organisasi untuk mengawasi/mengendalikan perusahaan/organisasi.<sup>13</sup>

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) sebagaimana dikutip oleh Nur Azlina dan Ira Amelia, Pengendalian Intern di definisikan sebagai organisasi serta semua metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam suatu perusahaan untuk melindungi harta miliknya, mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong di taatinya kebijakan manajemen yang telah digariskan.<sup>14</sup>

Pengendalian memastikan kebijakan dan arahan manajemen dijalankan secara semestinya. Pada organisasi yang besar, manajemen berada jauh dari aktivitas operasi organisasi. Sebagai pengganti kehadiran, manajemen harus mengandalkan diri pada berbagai teknik pengendalian untuk mengimplementasikan keputusannya dan tujuan organisasi, serta untuk mengatur aktivitas yang menjadi tanggung jawab utama pimpinan. Pengendalian internal yang baik merupakan factor kunci pengelolaan organisasi yang efektif.<sup>15</sup>

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan pengertian Pengendalian Intern adalah suatu cara untuk mengatur seluruh kegiatan organisasi agar kinerja yang dilakukan tercapai dengan baik dan output yang dihasilkan bisa maksimal.

---

<sup>13</sup> Argo Putra Prima, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi Sebagai Pengguna Enterprise Resource Planning (ERP) Pada Pt. Pola Petro Development", dalam *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, Vol. 11. No. 1, Mei 2018 : 52-60

<sup>14</sup> Nur Azlina dan Ira Amelia, "Pengaruh Good Governance Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan", dalam *Jurnal Akuntansi*, Vol. 12 No. 2, Desember 2014 : 32-42

<sup>15</sup> George H. Bodnar dan William S. Hoopwood, *Sistem Informasi.....*, hal. 10

Karena apabila pengendalian internal ini tidak diterapkan dengan baik maka sebuah organisasi tidak akan bisa mencapai tujuannya dengan penuh tanggung jawab.

## **2. Komponen Pengendalian Internal**

### **a. Lingkungan Pengendalian**

Lingkungan pengendalian adalah landasan untuk semua komponen pengendalian internal yang membentuk disiplin dan struktur, menciptakan suasana pengendalian pada organisasi, serta memengaruhi kesadaran mengenai pengendalian.<sup>16</sup>

AICP mengidentifikasi tujuh factor penting untuk lingkungan pengendalian :

#### 1) Struktur organisasi

Struktur organisasi menetapkan tanggung jawab dan wewenang, dan memberikan arahan untuk perencanaan dan pengendalian operasi.

#### 2) Filosofi dan gaya operasi manajemen

Komponen utama lingkungan pengawasan adalah filosofi dan gaya manajemen. Jika manajemen tidak terlalu memberikan perhatian terhadap pengendalian intern dan perilaku etik, maka karyawan/pegawai tidak dapat diharapkan dapat mencapai tujuan pengawasan secara efektif.

---

<sup>16</sup> Ayu Dwi Pupitasari dan Lely Dahlia, "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi,.....", dalam *Jurnal Ilmiah Bijak*, Vol. 17. No. 1, Maret 2020 : 81-93

### 3) Pengaruh eksternal

Pengaruh eksternal mempengaruhi lingkungan pengawasan organisasi dan meningkatkan kesadaran manajemen akan pentingnya prosedur dan kebijakan pengawasan intern

### 4) Komitmen kepada integritas dan nilai etika

Integritas dan nilai etika harus ditekankan karena hal ini sangatlah penting. Perusahaan dapat menetapkan integritas sebagai sebuah prinsip dasar perusahaan/organisasi dan secara aktif melakukan sosialisasi sekaligus mempraktikkannya. Manajemen juga harus menyusun, dan menekankan sebuah kultur organisasi tentang perilaku jujur dan tidak jujur atau pada integritas dan nilai etika.

### 5) Praktik dan kebijakan tentang sumber daya manusia

Kemampuan organisasi meminimumkan risiko pengawasan intern, hal ini dapat dipengaruhi oleh kebijakan praktik yang berkaitan dengan pelatihan, penilaian, penggajian dan promosi. Karyawan/pegawai harus dipromosikan sesuai dasar kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya. Program pelatihan harus diarahkan pada pengenalan karyawan/pegawai baru terhadap tanggung jawab, kebijakan organisasi, dan prosedur.

### 6) Komite audit

Komite ini bertugas atau bertanggung jawab untuk mengawasi struktur pengawasan intern perusahaan/organisasi, proses pelaporan keuangan, peraturan, ketaatan hukum dan standar yang berlaku. Komite ini dibentuk bertujuan untuk mengkaji ulang independen terhadap

tindakan manajer untuk kepentingan pemegang saham. Kaji ulang tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kepercayaan public.

7) Metoda penetapan wewenang dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab ditetapkan dalam uraian tugas, rencana kegiatan, pelatihan karyawan/pegawai, anggaran dan jadwal. Alat yang penting untuk penetapan wewenang dan tanggung jawab biasanya dipakai dalam berbagai organisasi adalah pedoman prosedur dan kebijakan tertulis dalam sebuah buku pedoman. Buku pedoman tersebut sekaligus sebagai saran menyampaikan kebijakan manajemen dalam menangani transaksi khusus.<sup>17</sup>

**b. Aktivitas Pengendalian**

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan aturan yang memberikan jaminan cukup bahwa tujuan pengendalian manajemen dicapai umumnya aktivitas pengendalian dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok, sebagai berikut:

1) Otorisasi yang tepat terhadap aktivitas dan transaksi

Pada dasarnya karyawan perusahaan melaksanakan tugas dan membuat berbagai keputusan yang mempengaruhi aktiva perusahaan. Meskipun demikian manajemen tidak memiliki cukup waktu atau sumber daya untuk melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan oleh karyawan atau memberikan persetujuan terhadap seluruh keputusan yang dibuat oleh para karyawan.

---

<sup>17</sup> Krismiaji, *Sistem Informasi Akuntansi*.....,hal. 224

- 2) perancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang memadai  
perancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang tepat akan menjamin akurasi dan kelengkapan pencatatan seluruh data relevan tentang transaksi. Untuk itu, bentuk dan isi dokumen harus dirancang sesederhana mungkin agar pencatatan bisa dilakukan secara efisien kesalahan pencatat dapat diminimalisir, memudahkan pengkajian dan verifikasi.
- 3) Pemisahan tugas  
Pengendalian internal yang baik menghendaki bahwa tidak ada seorang karyawan yang diberi terlalu banyak tanggung jawab atau tugas. Seorang karyawan tidak boleh berada didalam posisi untuk melaksanakan dan menyembunyikan kecurangan dan kesalahan.
- 4) Pengecekan independen terhadap kinerja  
Pengecekan internal untuk menjamin bahwa transaksi diproses secara akurat merupakan elemen pengendalian internal lain yang penting. Pengecekan ini harus independen karena pengecekan ini biasanya lebih efektif jika dilaksanakan oleh seseorang yang tidak terkait dengan kegiatan perusahaan.
- 5) Penjagaan yang memadai terhadap aktiva dan catatan  
Saat ini salah satu aktiva perusahaan yang paling penting adalah informasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memikirkan langkah-langkah untuk melakukan perlindungan yang memadai terhadap jenis aktiva tersebut.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal. 228

### c. Perhitungan Risiko

Komponen ketiga dari model pengendalian internal adalah perhitungan risiko. Akuntan memainkan peranan penting dalam membantu manajemen mengendalikan bisnis dengan merancang sebuah sistem pengendalian yang efektif dan mengevaluasi sistem yang ada untuk menajmin bahwa sistem tersebut beroperasi secara efektif. Akuntan dapat mengevaluasi sistem pengendalian intern dengan menggunakan strategi penaksiran risiko.<sup>19</sup>

### d. Informasi dan Komunikasi

Komponen keempat dari model pengendalian internal adalah informasi dan komunikasi. Untuk dapat melaksanakan proses dalam menghasilkan informasi, akuntan harus memahami :

- 1) Transaksi terjadi
- 2) Data direkam dalam *machine readable form* atau dikonversi dari dokumen sumber ke *machine readable form*
- 3) Data diproses untuk menghasilkan laporan
- 4) File-file computer diupdate dan diakses
- 5) Informasi dilaporkan ke pengguna internal dan pengguna eksternal

Selain itu, akuntan juga harus memahami dokumen-dokumen dan prosedur, dokumen pendukung, dan jenis-jenis rekening tertentu yang digunakan dalam pemrosesan dan pelaporan transaksi.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal. 231

<sup>20</sup> *Ibid.*, hal. 234

#### e. Pemantauan Kinerja

Pemantauan kinerja merupakan hal penting dalam pengawasan. Ada beberapa metoda kunci (pokok) dalam melakukan pemantauan kinerja, yaitu :

##### 1) Internal auditing

Mencakup aktivitas pengkajian terhadap daya andal dan integritas informasi operasi dan keuangan, dan memberikan penilaian terhadap efektifitas pengawasan intern. Aktivitas yang dilakukan mencakup : (1) penilaian ketaatan karyawan/pegawai terhadap prosedur, kebijakan manajemen, dan peraturan yang berlaku serta, dan (2) penilaian efektifitas dan efisiensi manajemen. Dibandingkan dengan audit eksternal, maka audit internal ini memberikan penekanan pada pengendalian manajemen, oleh karena itu dapat mendeteksi jumlah jam kerja lembur yang terlalu banyak, pemakaian aktiva yang tidak optimal, penggantian biaya perjalanan dinas, adanya pengeluaran modal yang tidak dikaji secara memadai sebelum disetujui, anggaran dan kuota yang terlalu longgar, adanya persediaan barang yang telah usang, baik secara fisik maupun secara teknologi.

##### 2) Supervisi yang efektif

Mencakup : a) penjagaan aktiva dengan cara memantau karyawan/pegawai yang memiliki akses ke aktiva tersebut, b) koreksi kesalahan, c) pemantauan kinerja karyawan/pegawai d) pelatihan dan asistensi karyawan/pegawai. Supervises ini terutama penting dalam organisasi yang tidak dapat mengolaborasi pelaporan



pertanggungjawaban atau tidak bisa melakukan pemisahan fungsi karena terlalu kecilnya organisasi tersebut.

3) Pelaporan pertanggungjawaban

Mencakup : a) prosedur untuk menyelidiki selisih yang jumlahnya signifikan dan prosedur untuk menindaklanjuti penyimpangan dan rencana, b) laporan kinerja, yang berisi informasi realisasi rencana, rencana (anggaran) dan selisih keduanya, c) anggaran, skedul/jadwal, biaya standar, kualitas standar, kuota.<sup>21</sup>

### 3. Elemen Proses Pengendalian Intern

Pengendalian intern merupakan suatu proses yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang rasional atas tercapainya tujuan (1) reliabilitas pelaporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan, dan (3) kesesuaian organisasi dengan aturan serta regulasi yang ada. Proses pengendalian internal organisasi terdiri dari lima elemen: lingkungan pengendalian, pengukuran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan. Konsep struktur pengendalian internal didasarkan pada dua ide, yaitu merupakan tanggung jawab manajemen dan tingkat keyakinan yang realistis atau rasional.

Peranan Pengendalian Internal merupakan aspek yang paling penting dari Sistem Informasi Akuntansi. Proses pengendalian pengendalian intern menginfikasikan tindakan yang diambil dalam suatu organisasi untuk mengarahkan dan mengatur aktivitas dalam suatu organisasi tersebut. Pengendalian intern melibatkan penataan tanggung jawab organisasi. Setiap

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, hal. 235

orang pasti diberi tanggung jawab untuk tugas atau pekerjaan tertentu. Ada dua alasan yang mendasari hal ini: pertama, tanggung jawab tersebut harus diberikan secara jelas agar memudahkan mengidentifikasi hal yang bermasalah, kedua, karyawan harus memahami tanggung jawab mereka, maka dari itu mereka akan cenderung bekerja lebih keras untuk menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka.<sup>22</sup>

## **D. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.<sup>23</sup>

Menurut Siagian sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota.<sup>24</sup>

Menurut Edy Sutrisno, motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, dan ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah

---

<sup>22</sup> George H. Bodnar dan William S. Hoopwood, *Sistem Informasi*....,hal.11

<sup>23</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....,hal. 110

<sup>24</sup> *Ibid.*, hal. 110

lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.<sup>25</sup>

Menurut Fajar Wirawan, Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.<sup>26</sup>

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi sering kali disamakan dengan dorongan. Padahal, dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sedangkan motif merupakan suatu yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan.<sup>27</sup>

Berbagai pandangan dan pendapat ahli di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu/bekerja karena ingin mencapai tujuan yang hendak dicapai dan juga motivasi bisa timbul karena adanya kebutuhan manusia itu sendiri. Namun, motivasi itu sendiri bisa saja muncul tanpa disadari oleh pelaku.

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, hal. 111

<sup>26</sup> Fajar Wirawan dan Edy Rahardja, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Warna Alam Indonesia)", dalam *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 4. No. 2, 2015 : 1-12

<sup>27</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal. 110

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa factor. Factor-faktor tersebut dapat dibedakan atas factor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

### a. Factor Intern

Factor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

#### 1) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini sering kita alami dalam kehidupan sehari-hari yaitu apabila kita mempunyai keinginan untuk memiliki sesuatu maka keinginan bekerja kita semakin tinggi.

#### 2) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

#### 3) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja.

4) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus dengan bekerja keras.

5) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: a) adanya penghargaan terhadap prestasi, b) adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, c) perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat, d) pimpinan yang adil dan bijaksana.<sup>28</sup>

b. Factor Ekstern

Factor ekstern juga tida kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Factor ekstern meliputi :

1) Supervisi yang baik

Apabila supervise yang dekat dengan pegawai menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergiran dan semangat

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai untuk bekerja dengan baik.

3) Adanya jaminan pekerjaan

---

<sup>28</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*,hal. 117

Setiap orang akan bekerja keras apabila mereka merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

4) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebingsingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik, begitu sebaliknya.

5) Peraturan yang fleksibel

Biasanya peraturan yang bersifat melindungi dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

6) Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan, jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.<sup>29</sup>

### 3. Indikator Motivasi

Menurut David McClelland sebagaimana dikutip oleh Ayu Dwi Puspitasari mengemukakan tiga indikator utama motivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*) Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal.118

dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

- b. Kebutuhan Berafiliasi (*Need for Affiliation*) Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*) Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.<sup>30</sup>

## **E. Kepemimpinan**

### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Eny Parjanti kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.<sup>31</sup>

Menurut Terry sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan

---

<sup>30</sup> Ayu Dwi Pupitasari dan Lely Dahlia, "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi,.....", dalam *Jurnal Ilmiah Bijak*, Vol. 17. No. 1, Maret 2020 : 81-93

<sup>31</sup> Eny Parjanti, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi....." dalam *Jurnal Paradigma*, Vol. 12. No. 01, Februari-Juli 2014 : 58

sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>32</sup>

Menurut Claudy Sanyang, kepemimpinan adalah norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda.<sup>33</sup>

Dari definisi menurut para ahli diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa, kepemimpinan adalah suatu seni untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan bersama yang mampu dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan tersendiri untuk mengatur orang lain. Karena tingkah laku antar individu berbeda-beda, oleh karena itu seorang pemimpin memiliki wewenang khusus agar tujuan yang ingin dicapai bisa berjalan dengan efektif.

## **2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan**

Menurut Terry sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno fungsi pimpinan dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu : a. perencanaan, b. pengorganisasian, c. pengendalian, d. penggerakkan. Dalam menjalankan fungsinya pimpinan mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik.<sup>34</sup>

Tugas utama pemimpin adalah memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok, merasakan dan menerangkan

---

<sup>32</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*,hal.217

<sup>33</sup> Claudy Sanyang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Secretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara), dalam *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 7. No. 1, 2019 : 71-90

<sup>34</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*,hal.219



kebutuhan kelompok pada dunia luar baik mengenai sikap, tujuan, harapan, dan kekhawatiran kelompok. Selain itu juga untuk mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.

Kepemimpinan sering dipermasalahkan di dalam organisasi, terutama organisasi besar yang telah menggunakan manajemen yang baik. Hal ini disebabkan karena tercapainya tujuan secara efektif dan efisien sangat tergantung akan kemampuan kepemimpinan. Dalam hal kepemimpinan, untuk organisasi apapun, apabila mengalami kegagalan dan keberhasilan sering dikaitkan dengan adanya kepemimpinan.<sup>35</sup>

Peran pemimpin dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu:

a. Peranan yang bersifat informasional

Peranan informasional yaitu, seorang manajer merupakan pemantau informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. Seorang manajer harus selalu menerima segala informasi dari luar yang diperoleh dan kemudian disampaikan ke dalam organisasi. Dalam kaitan ini perlu ditekankan bahwa berkat kemajuan dan terobosan dalam bidang teknologi informasi, yang dihadapi oleh manajer ialah melimpahkan informasi yang diduplikasinya. Selain itu, pemimpin sebagai juru bicara organisasi. Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak diluar organisasi, terutama jika menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi. Peran ini bisa dilakukan dengan berbagai cara yaitu pada saat rapat umum pemegang saham atau lebih terbatas dalam bentuk rapat dengan para

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, hal. 216

anggota dewan komisaris perusahaan. Peran tersebut sangat penting artinya dalam pembentukan dan pemeliharaan organisasi yang dipimpinnya.

b. Peranan pengambilan keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu: Pertama, sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi. Kedua, pembagi sumber dana dan daya. Banyak orang berpendapat bahwa, semakin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun semakin besar. Wewenang atau kekuasaan itu paling sering digunakan untuk mengalokasikan dana dan daya. Ketiga, peredam gangguan. Seorang manajer harus mengambil tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila didalam organisasi mengalami gangguan dan apabila gangguan tersebut tidak segera ditindak maka dapat merugikan organisasi.

c. Peranan yang bersifat interpersonal

Yang disebut peranan interpersonal yaitu, seorang manajer harus memiliki keterampilan insani. Keterampilan tersebut wajib, dikarenakan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, seorang manajer sering berinteraksi dengan orang lain, bukan hanya dengan bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan atau biasa disebut dengan *stakeholder*, di dalam maupun di luar organisasi.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>*Ibid.*, hal.219

### 3. Indikator Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Ayu Dwi Puspitasari terdapat empat indikator, yaitu

- a. Kepemimpinan Partisipatif adalah tipe pemimpin yang berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil keputusan.
- b. Kepemimpinan Pengarah adalah tipe pemimpin yang memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dengan standar kerja, serta memberikan bimbingan atau arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut (termasuk didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan pengawasan).
- c. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi adalah tipe pemimpin yang menetapkan tujuan menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.
- d. Kepemimpinan Pendukung adalah tipe pemimpin yang memiliki sifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Ayu Dwi Puspitasari dan Lely Dahlia, "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi,.....", dalam *Jurnal Ilmiah Bijak*, Vol. 17. No. 1, Maret 2020 : 81-93

## F. Penelitian Terdahulu

Penelitian Sarita Permata Dewi bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan, (2) untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (3) untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel independen dan variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada tempat penelitiannya, yakni pada SPBU Yogyakarta dan juga jumlah variabel independennya yaitu penulis menggunakan empat variabel independen.<sup>38</sup>

Penelitian Ayu Dwi Puspitasari dan Lely Dahlia, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD kebersihan kecamatan Jatiasih Bekasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan,

---

<sup>38</sup> Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal.....", dalam *Jurnal Nominal*, Vol. 1. No. 1, Tahun 2012 : 1-22

(4) kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada jumlah variabel independen dan variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada tempat penelitiannya, yakni pada UPTD kebersihan kecamatan Jatiasih Bekasi.<sup>39</sup>

Penelitian Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana, bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Metode penelitian yang digunakan metode purposive sampling dan alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sedangkan struktur pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel independen dan variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada tempat penelitiannya, yakni pada Koperasi di Kecamatan Payangan dan juga jumlah variabel independennya yaitu penulis menggunakan empat variabel independen<sup>40</sup>

Penelitian Dani Sopian dan Wawat Suwartika, bertujuan untuk menganalisis mengenai sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah simple random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil

---

<sup>39</sup> Ayu Dwi Pupitasari dan Lely Dahlia, "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi,.....", dalam *Jurnal Ilmiah Bijak*, Vol. 17. No. 1, Maret 2020 : 81-93

<sup>40</sup> Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan)" dalam *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, Vol. 11. No. 2, Januari 2020 : 179-189

penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 7,5 % menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal, dan sisanya sebesar 92,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen dan variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada tempat penelitiannya, yakni di RSUD Kota Bandung dan juga jumlah variabel independennya yaitu penulis menggunakan empat variabel independen<sup>41</sup>

Penelitian Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi, bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di PT. Beton Elemen Persada. Metode yang digunakan sample jenuh. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen dan variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian ini pada metode dan tempat penelitiannya, yakni metode yang digunakan sample jenuh dan tempat penelitiannya di PT. Beton

---

<sup>41</sup> Dani Sopian dan Wawat Suwartika, "Pengaruh Sistem Informasi.....dalam *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Vol. 11. No. 2, November 2019 : 40-53

Elemen Persada dan juga jumlah variabel independennya yaitu penulis menggunakan empat variabel independen<sup>42</sup>

Penelitian Husnurrosyidah, bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Kabupaten Kudus. Metode yang digunakan purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pelatihan akuntansi syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan bahwa koefisien direct effect PAS terhadap KK (jalur c) pada model (1) adalah sebesar 0,12 dan signifikan(<0,02); 2) sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,19; 3) pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan koefisien direct effect sebesar 0,35. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel dependen yakni sama meneliti mengenai kinerja. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen, jumlah variabel independennya yaitu penulis menggunakan empat variabel independen dan tempat penelitiannya, yakni variabel independennya menggunakan tiga variabel yaitu Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal, dan tempat penelitiannya di BMT Kabupaten Kudus.<sup>43</sup>

Penelitian Muhammad Fahrullah, bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern terhadap kinerja pegawai di kantor biro rektor Universitas Sumatera Utara. Metode yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan

---

<sup>42</sup> Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada" dalam *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, Vol. 3 No. 1, April 2019 : 1-13

<sup>43</sup> Husnurrosyidah, "Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Kabupaten Kudus" dalam *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 6. No. 2, 2018 : 270 - 290

bahwa secara simultan sistem informasi akuntansi dan pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di biro rektor Universitas Sumatera Utara. Secara parsial, diketahui bahwa variabel pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel dependen dan independen yang akan diteliti. Perbedaan dengan penelitian ini pada tempat penelitiannya yakni di Universitas Sumatera Utara dan juga jumlah variabel independennya yaitu penulis menggunakan empat variabel independen.<sup>44</sup>

Penelitian Faradila Pratiwiningtyas dan Adi Prasetyo, bertujuan untuk menunjukkan pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman sistem informasi akuntansi tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terdapat dua variabel independen yang sama pemahaman sistem informasi akuntansi dan motivasi. Perbedaan penelitian ini yaitu objek yang diteliti, yakni Pegawai Bagian Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Tulungagung.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Muhammad Fahrullah, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Biro Rektor Universitas Sumatera Utara" dalam *Skripsi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan*, 2016

<sup>45</sup> Faradila Pratiwiningtyas dan Adi Prasetyo, "Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Tulungagung", dalam *Jurnal Akademi Akuntansi*, Vol. 1. No. 1, 2018 : 32-41



Penelitian Ivonne A.S. Sajangbati, bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Bitung. Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terdapat salah satu variabel independen yang sama dan variabel dependen yang diteliti sama. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu jumlah variabel independennya dan juga tempat penelitiannya yakni di PT. Pos Indonesia cabang Bitung.<sup>46</sup>

Penelitian Gainer Frisky Lakoy, bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terdapat salah satu variabel independen yang sama. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu

---

<sup>46</sup> Ivonne A.S. Sajangbati, "Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung" dalam *Jurnal EMBA*, Vol 1. No. 4, Desember 2013 : 667-678

jumlah variabel independennya dan juga tempat penelitiannya yakni di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.<sup>47</sup>

Penelitian Dewi Lina, bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh sistem reward dalam hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda untuk menjawab tujuan penelitian pertama dan analisa regresi bertingkat untuk tujuan kedua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera (UMSU), sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai biro UMSU. Kepemimpinan memiliki arah yang positif terhadap kinerja sedangkan Budaya Organisasi memiliki arah negatif. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro UMSU. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi kurang kuat untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai Biro UMSU. Sistem Reward tidak mempengaruhi hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Biro UMSU. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terdapat salah satu variabel independen yang sama. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu jumlah variabel independennya dan juga tempat penelitiannya yakni di Universitas Muhammadiyah Sumatera (UMSU).<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Gainer Frisky Lakoy, "Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara", dalam *Jurnal EMBA*, Vol. 1. No. 4, Desember 2013 : 771-781

<sup>48</sup> Dewi Lina, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating" dalam *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol 14. No. 1, Maret 2014 : 77-97

Penelitian Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha dan Gede Riana, bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis factor, dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan; (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan; (3) ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terdapat salah satu variabel independen yang sama. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu jumlah variabel independennya, jumlah variabel dependennya yakni terdapat dua variabel dependen yang digunakan berupa motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan juga tempat penelitiannya yakni di PT. Pandawa.<sup>49</sup>

Penelitian Christilia O. Posuma, bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik analisis yaitu regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu terdapat variabel independen yang sama. Perbedaan dengan penelitian ini

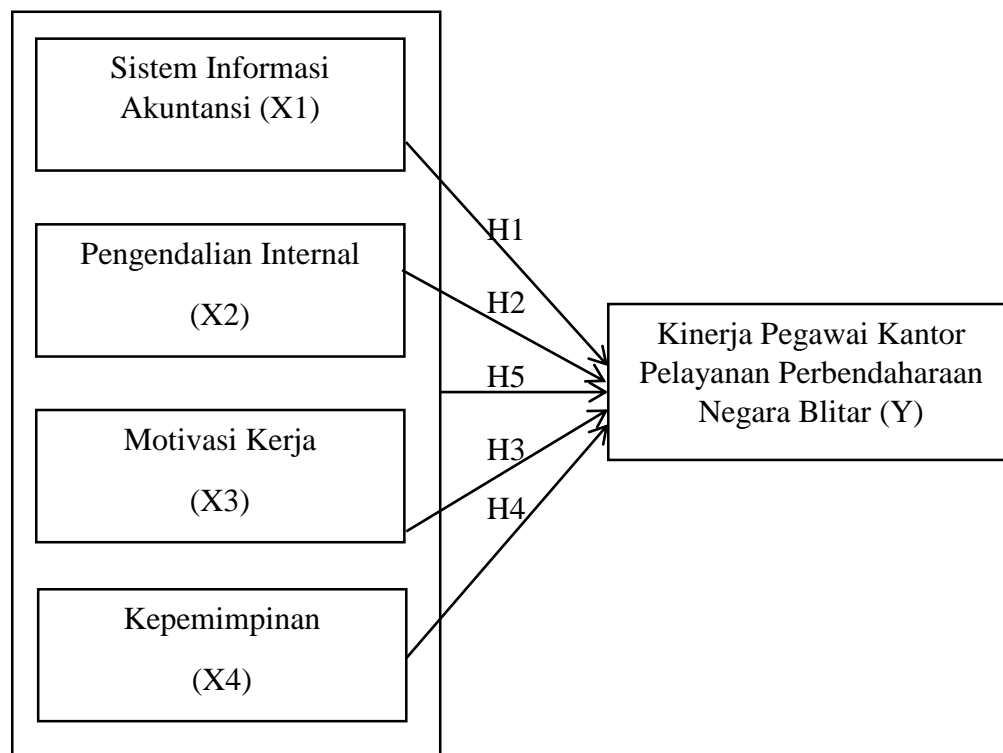
---

<sup>49</sup> Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, dan I Gede Riana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa)", dalam E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 3. No.9, 2014 : 533-550

yaitu yaitu jumlah variabel independennya dan juga tempat penelitiannya yakni di Rumah Sakit Ratumbusang Manado.<sup>50</sup>

### G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori tentang variabel Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Intern, Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai KPPN Blitar. Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat bagian alur yang menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber: Diolah oleh peneliti, tahun 2020.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, penelitian ini difokuskan pada pembahasan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Sistem Informasi Akuntansi,

<sup>50</sup> Cristilian O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado", dalam *Jurnal Emba*, Vol. 1. No. 4, Desember 2013 : 646-656

Pengendalian Internal. Motivasi Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar.

Keterangan:

1. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, adalah Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar (Y).
2. Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, adalah Sistem Informasi Akuntansi (X1), Pengendalian Intern (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepemimpinan (X4)
3. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, apakah Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal. Motivasi Kerja, Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Blitar secara parsialan maupun simultan.

## **H. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan dari kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian diatas dirumuskan sebagai berikut:

**Hipotesis 1**

H1 : Ada pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan negara blitar

**Hipotesis 2**

H2: Ada pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan negara blitar

**Hipotesis 3**

H3: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan negara blitar

**Hipotesis 4**

H4: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan negara blitar

**Hipotesis 5**

H5: Ada pengaruh pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian intern, motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan negara blitar