

BAB II

Telaah Pustaka dan Hipotesis

A. Telaah Pustaka

a. Sistem Informasi

Menurut Jogianto (2005: 2) sistem adalah:

kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sistem ini menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata adalah suatu objek nyata, seperti tempat, benda, dan orang-orang yang betul-betul ada dan terjadi .

Menurut Sutarman(2012:13) Sistem adalah :

kumpulan elemen yang saling berhubungan dan berinteraksi dalam satu kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama.

Menurut Mustakini (2009:34) Sistem dapat didefinisikan dengan :

Pendekatan prosedur dan pendekatan komponen, sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari prosedur-prosedur yang mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Agus Mulyanto (2009:2), sistem mempunyai karakteristik sebagai berikut:

a. Mempunyai Komponen Sistem (*Components Sistem*)

Suatu sistem tidak berada dalam lingkungan yang kosong, tetapi sebuah sistem berada dan berfungsi di dalam lingkungan yang berisi sistem lainnya. Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, bekerja sama membentuk satu kesatuan. Apabila suatu sistem merupakan salah satu dari komponen sistem lain yang lebih besar, maka akan disebut dengan *subsistem* , sedangkan sistem yang lebih besar tersebut adalah lingkungannya.

- b. Mempunyai Batasan Sistem (*Boundary*)
Batas sistem merupakan pembatas atau pemisah antara suatu sistem dengan system yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya.
- c. Mempunyai Lingkungan (*Environment*)
Lingkungan luar adalah apa pun di luar batas dari sistem yang dapat mempengaruhi operasi sistem, baik pengaruh yang menguntungkan ataupun yang merugikan. Pengaruh yang menguntungkan ini tentunya harus dijaga sehingga akan mendukung kelangsungan operasi sebuah sistem. Sedangkan lingkungan yang merugikan harus ditahan dan dikendalikan agar tidak mengganggu kelangsungan sebuah sistem.
- d. Mempunyai Penghubung (*interface*) Antar Komponen
Penghubung (*interface*) merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Penghubung inilah yang akan menjadi media yang digunakan data dari masukan (*input*) hingga keluaran (*output*). Dengan adanya penghubung, suatu subsistem dapat berinteraksi dan berintegrasi dengan subsistem yang lain membentuk satu kesatuan.
- e. Mempunyai Masukan (*input*)
Masukan atau input merupakan energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (*maintenance input*), yaitu bahan yang dimasukkan agar sistem tersebut dapat beroperasi dan masukan sinyal (*signal input*), yaitu masukan yang diproses untuk mendapatkan keluaran.
- f. Mempunyai Pengolahan (*processing*)
Pengolahan (*process*) merupakan bagian yang melakukan perubahan dari masukan untuk menjadi keluaran yang diinginkan.
- g. Mempunyai Sasaran (*Objective*) dan Tujuan
Suatu sistem pasti memiliki sasaran (*objective*) atau tujuan (*goal*). Apabila sistem tidak mempunyai sasaran, maka operasi sistem tidak akan ada gunanya. Tujuan inilah yang mengarahkan suatu sistem. Tanpa adanya tujuan, sistem menjadi tidak terarah dan terkendali.
- h. Mempunyai Keluaran (*output*)
Keluaran (*output*) merupakan hasil dari pemrosesan. Keluaran dapat berupa informasi sebagai masukan pada sistem lain atau hanya sebagai sisa pembuangan.
- i. Mempunyai Umpan Balik (*Feed Back*)
Umpan balik diperlukan oleh bagian kendali (*Control*) sistem untuk mengecek terjadinya penyimpangan proses dalam sistem dan mengembalikannya ke dalam kondisi normal.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa Sistem hampir selalu terdiri dari dari beberapa subsistem kecil, yang masing-masing melakukan fungsi khusus yang penting untuk mendukung bagi sistem yang lebih

besar, tempat mereka berada. Pada prinsipnya sistem terdiri dari beberapa elemen seperti objek, atribut, hubungan internal, dan lingkungan. Elemen ini bersama-sama melakukan suatu kegiatan atau melakukan suatu sasaran dalam menyelesaikan permasalahan.

Menurut Sutarman (2012:14) Informasi adalah:

Sekumpulan fakta (data) yang diorganisasikan dengan cara tertentu sehingga mereka mempunyai arti bagi si penerima.

Menurut Jimmy L.Goal (2008 :8) Informasi adalah :

Data yang telah diproses atau diolah ke dalam bentuk yang berarti untuk penerimanya dan merupakan nilai yang sesungguhnya atau dipahami dalam tindakan atau keputusan yang sekarang atau nantinya.

Menurut Sutarman (2012:13) Sistem informasi adalah :

Sistem dapat didefinisikan dengan mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis, menyebarkan informasi untuk tujuan tertentu. Seperti sistem lainnya, sebuah sistem informasi terdiri atas input (data, instruksi) dan output (laporan, kalkulasi).

Menurut Agus Mulyanto (2009:29) Sistem informasi adalah :

Suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi, dan prosedur kerja yang memproses, menyimpan, menganalisis, dan menyebarkan informasi untuk mencapai suatu tujuan.

b. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi suatu organisasi memainkan peran penting dalam membantu organisasi mengadopsi dan mempertahankan posisi strategis. Mencapai kesesuaian yang baik antar aktivitas membutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas. Hal penting lainnya adalah sistem informasi harus mengumpulkan dan mengintegrasikan baik data keuangan maupun non keuangan dari aktivitas-aktivitas organisasi.

Diana (2011:4) sistem informasi akuntansi adalah :

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan. Memproses transaksi yang dimaksud bisa berupa mencatat aktivitas pengeluaran kas ke dalam jurnal.

Menurut Bodnar & Hopwood (2006:3) akuntansi adalah:

Akuntansi sebagai suatu sistem informasi, mengidentifikasi, mengumpulkan, memproses dan mengkomunikasikan informasi ekonomi mengenai suatu entitas keberbagai kelompok orang.

Menurut Rudianto (2012:4) akuntansi adalah:

Aktivitas mengumpulkan, menganalisis, menyajikan dalam bentuk angka, mengklasifikasikan, mencatat, meringkas, dan melaporkan aktivitas/ transaksi suatu badan usaha dalam bentuk informasi keuangan.

Menurut Marshall B. Romney, Paul Jhon Steinbart (2015:11) Sistem informasi akuntansi terdiri dari enam komponen, yaitu :

1. Orang yang menggunakan sistem
2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data
3. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnis
4. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data
5. *Infrastruktur teknologi informasi*, meliputi komputer, perangkat periferan dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan didalam SIA
6. Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data Sistem Informasi Akuntansi.

Enam komponen ini memungkinkan suatu Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi pentingnya dalam organisasi yaitu (Marshall B. Romney, Paul Jhon Steinbart, 2015:11) :

1. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai aktivitas, sumber daya dan personel organisasi. Organisasi memiliki sejumlah proses bisnis, seperti melakukan penjualan atau membeli bahan baku, yang sering diulang.
2. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, mengeksekusi, mengendalikan dan mengevaluasi aktivitas, sumber daya dan personel.
3. Memberikan pengendalian yang memadai untuk mengamankan aset dan data organisasi.

Sistem informasi akuntansi digunakan untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan baik dengan sistem manual maupun melalui sistem komputerisasi. Sistem informasi akuntansi sebagai suatu sistem, menerima *input* yang pada umumnya berupa data transaksi dan jurnal *entry* dan mengubahnya menjadi *output* dalam bentuk informasi laporan keuangan. Sistem informasi akuntansi melakukan hal tersebut dengan sistem manual atau melalui sistem terkomputerisasi. Karena organisasi merupakan sekumpulan unit

pengambil keputusan, dengan penerapan sistem informasi akuntansi yang efektif dan informasi yang akurat dapat membantu manajemen dalam pembuatan keputusan.

Pengembangan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan merupakan hal mutlak yang perlu dilakukan. Nanik Sri Utami Ningsih (2004:13) menjelaskan bahwa manusia merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Sebaik apapun sistem yang dirancang, tetapi jika manusianya tidak mampu melaksanakannya maka sia-sialah sistem tersebut. Oleh karena itu, didalam merancang sistem baru yang akan diterapkan, sebaiknya sistem yang dapat diterima oleh semua pegawai yang akan melaksanakannya. Sistem yang dapat diterima oleh pegawai tersebut harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Dalam memenuhi kebutuhan informasi, baik untuk kebutuhan pihak eksternal maupun pihak internal, sistem informasi akuntansi dalam memenuhi fungsinya harus mempunyai tujuan-tujuan yang dapat memberikan pedoman kepada manajemen dalam melakukan tugasnya sehingga dapat menghasilkan informasi-informasi yang berguna, terutama dalam menunjang perencanaan dan pengendalian. Tujuan sistem informasi akuntansi menurut M. Fakhri (2004:5) adalah menyediakan informasi akuntansi bagi berbagai pemakai. Secara khusus tujuannya adalah :

- a. Untuk mendukung operasi harian
Dalam beroperasi setiap hari, perusahaan melakukan sejumlah peristiwa bisnis (transaksi). Transaksi menunjukkan adanya pertukaran yang bernilai ekonomis. Transaksi diproses oleh media sistem pemroses transaksi (*transaction processing system/TPS*) yang merupakan subsistem dari sistem informasi akuntansi. Setiap TPS melakukan tahap-tahap tertentu sesuai desain sistem. Dengan adanya sistem informasi akuntansi diharapkan dapat melancarkan operasi yang dijalankan perusahaan.

- b. Untuk mendukung pembuatan keputusan oleh pembuat keputusan intern perusahaan.
Keputusan harus dibuat oleh perusahaan untuk merancang dan mengendalikan jalannya perusahaan. Hal ini berkaitan dengan pemrosesan informasi, melalui transaksi yang diproses. Sistem informasi akuntansi umumnya menyediakan beberapa informasi yang diperlukan dalam pembuatan keputusan.
- c. Memenuhi kewajiban yang berhubungan dengan pengelolaan perusahaan.
Dengan sistem informasi diharapkan mendapatkan informasi yang akan membantu perusahaan untuk mengelolah aktivitas kegiatannya seefektif dan seefisien mungkin.

Menurut Tata Sutabri (2004:14) ada beberapa subsistem yang terdapat pada sistem informasi akuntansi yaitu:

- a. Pemrosesan pemesanan penjualan atau pengolahan penjualan (*sales order procesing*) adalah subsistem yang menangani pemrosesan pemesanan dari pelanggan.
- b. Pemrosesan persediaan (*inventory procesing*) adalah subsistem yang menangani perubahan dalam persediaan dan memberikan informasi pengiriman dan pemesanan kembali.
- c. Buku besar (*general ledger*) adalah subsistem yang mengkonsolidasikan data dari sistem akuntansi yang lain dan menghasilkan pernyataan-pernyataan dan laporan-laporan bisnis yang bersifat periodik.
- d. Piutang dagang (*account receivable*) adalah subsistem yang mencatat piutang pelanggan dan menghasilkan faktur, pernyataan pelanggan bulanan, serta laporan manajemen kredit.
- e. Utang dagang (*account payable*) adalah subsistem yang mencatat pembelian dan pembayaran utang kepada pemasok dan menghasilkan manajemen kas.
- f. Pembayaran gaji (*payroll*) adalah subsistem yang menangani penggajian, termasuk jam kerja dan bukti pembayaran, serta menghasilkan laporan yang terkait dengan penggajian.

Sistem informasi akuntansi dapat menambah nilai bagi organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu, agar aktivitas utama dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien.

Sistem informasi akuntansi suatu organisasi memainkan peran penting dalam membantu organisasi mengadopsi dan mempertahankan posisi strategis. Mencapai

kesesuaian yang baik antar aktivitas membutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas. Hal penting lainnya adalah sistem informasi harus mengumpulkan dan mengintegrasikan baik data keuangan maupun non keuangan dari aktivitas-aktivitas organisasi.

Menurut Marshall B. Romney, Paul Jhon Steinbart (2015:11) Sistem informasi akuntansi terdiri dari enam komponen, yaitu :

1. Orang yang menggunakan system
2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data
3. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnis
4. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data
5. *Infrastruktur teknologi informasi*, meliputi komputer, perangkat periferan dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan didalam SIA
6. Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data Sistem Informasi Akuntansi.

Enam komponen ini memungkinkan suatu Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi pentingnya dalam organisasi yaitu (Marshall B. Romney, Paul Jhon Steinbart, 2015:11) :

1. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai aktivitas, sumber daya dan personel organisasi. Organisasi memiliki sejumlah proses bisnis, seperti melakukan penjualan atau membeli bahan baku, yang sering diulang.
2. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, mengeksekusi, mengendalikan dan mengevaluasi aktivitas, sumber daya dan personel.
3. Memberikan pengendalian yang memadai untuk mengamankan aset dan data organisasi.

Untuk menyediakan informasi yang berguna bagi perusahaan, system informasi akuntansi harus dikembangkan dengan sebaik mungkin agar dapat memenuhi

kebutuhan pihak berkepentingan. Maka dari itu harus dipahami fungsi-fungsi dari sistem informasi akuntansi.

Menurut Mulyadi (2001 : 19) terdapat lima fungsi utama dari sistem informasi akuntansi yaitu :

1. Pengumpulan data
Memasukkan data transaksi melalui formulir, mensahkan serta memeriksa data.
2. Pemrosesan data
Proses data terdiri dari mengubah *input* menjadi *output*. Langkahnya yaitu :
 - a) Pengklasifikasian
 - b) Menyalin data kedokumen atau kemedi lain
 - c) Mengurutkan data
 - d) Mengelompokkan transaksi sejenis
 - e) Menggabungkan dan mengkombinasikan dua atau lebih data
 - f) Melakukan perhitungan
 - g) Ringkasan atau penjumlahan data kuantitatif
 - h) Membandingkan data
3. Manajemen data, terdiri dari tiga tahap yaitu :
 - a) Tahap penyimpanan data
 - b) Pemutakhiran data
 - c) Pemunculan kembali data
4. Pengendalian data
Mengendalikan kontrol data yang cukup sehingga aset dari suatu perusahaan terjaga.
5. Penghasil informasi
Penghasil informasi yang menyediakan informasi yang cukup bagi pihak manajemen untuk melakukan perencanaan, mengeksekusi, perencanaan, dan mengontrol aktivitas.

Feriyanto (2002:6) menyatakan tujuan akhir kegiatan akuntansi adalah menerbitkan laporan keuangan, laporan keuangan tersebut merupakan sumber informasi bagi berbagai pihak yang digunakan untuk berbagai pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan tidak hanya berupa laporan keuangan untuk pihak-pihak ekstern, tetapi juga menghasilkan informasi bagi pihak intern untuk

keperluan dukungan perencanaan dana pengendalian oleh manajemen. Akuntansi akan memberikan informasi kepada manajemen mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam organisasi untuk menjadi suatu bukti yang berguna dalam menentukan tindakan yang akan diambil. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan hal yang penting bagi perusahaan, sehingga dalam melaksanakannya diperlukan pengendalian informasi yang baik terhadap perusahaan dan peningkatan informasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari aktivitas perusahaan.

c. Motivasi

Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Arfan Ikhsan (2010:84) menyatakan motivasi adalah:

Proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif.

Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses. Motivasi adalah suatu konsep penting untuk perilaku akuntan karena efektivitas organisasi bergantung pada orang yang membentuk bagaimana karyawan

mengharapkan untuk dibentuk. Menurut Brian Clegg (2001:3) Untuk memperoleh pengaruh yang kuat dan bertahan lama, motivasi harus bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat didalamnya. Mereka yang terlibat dalam meningkatkan motivasi tidak hanya mengharapkan efisiensi atau hasil dengan mutu yang lebih baik tetapi juga merupakan suatu ketaatan kaku yang melaksanakan secara otomatis setiap kebijakan.

Menurut Hasibuan (2008:150) terdapat dua metode motivasi yang biasa digunakan oleh perusahaan atau manajer, yaitu :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)
Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)
Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Pada umumnya dalam diri seorang pekerja ada dua hal yang penting yaitu kompensasi dan pengharapan. Kompensasi adalah imbalan jasa dari pengusaha kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya sebelum menjadikan sebagai ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, Sedangkan pengharapan adalah harapan-harapan yang akan diperoleh dalam melakukan kegiatannya sehingga dapat memacu seseorang untuk maju.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011: 160) Motivasi dapat dibagi menjadi dua bentuk yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi

instrinsik adalah : motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu yang lebih dikenal dengan faktor motivasional seperti tanggung jawab, pengakuan/penghargaan, pengembangan, keberhasilan, pekerjaan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah : motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang, seperti kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan gaji.

Menurut Mc. Donald dalam Sardiman (2007:73) menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald dalam Sadirman ini (2007:73) mengandung tiga elemen penting yaitu:

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa yang relevan dengan persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang karena karena adanya tujaun dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Sedangkan menurut Malayu (2005:143) motivasi adalah:

Dorongan atau pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Teori Maslow menyebutkan motivasi berhubungan dengan 5 macam kebutuhan penting yang secara bersama-sama membentuk sebuah hirarki. Hirarki tersebut adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, aktulisasi diri dan kebutuhan akan penghargaan.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Mempengaruhi dan mempertahankan motivasi tersebut pada tingkat awal perlu adanya pengenalan terhadap masing-masing personil, karena cara yang akan digunakan untuk memotivasi masing-masing orang tentulah berbeda-beda.

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2008:151) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

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

Ada beberapa alasan orang mau melakukan atau termotivasi dalam bertindak sesuai keinginan atau standar yang ada. Berdasarkan pada beberapa penelitian diketahui bahwa alasan orang termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan adalah karakter, kebutuhan, dan tujuan individu sehingga hal-hal tersebut merupakan dasar dalam penyusunan pola motivasi.

d. Kinerja individu

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja :

Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Robbins (2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

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

Menurut Anwar Prabu (2009:67) tinggi rendahnya kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara langsung maupun tidak langsung :

1. Faktor kemampuan secara Psikologis
Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (Knowledge + Skill)*. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Warren, Dkk (2005:8-9) karyawan adalah:

Orang yang memberikan jasanya kepada perusahaan sehingga memperoleh upah.

Karyawan memiliki kepentingan dengan kinerja perusahaan karena pekerjaan mereka bergantung pada hal itu. Jika perusahaan dalam kondisi menurun, jarang perusahaan memberhentikan karyawannya untuk jangka waktu tertentu. Jika perusahaan mengalami bangkrut, maka karyawan akan benar-benar kehilangan pekerjaanya.

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih

baik atas sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernadin dan Russel (2000:213) mengajukan enam kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*
Tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness*
Adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervisor*
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan/pekerja memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan dan bawahan.

e. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu

Agar suatu operasional dalam perusahaan memiliki harmonisasi yang baik antar aktivitasnya, maka dibutuhkan pengumpulan data dari setiap aktivitas tersebut. Disitulah peranan sistem informasi, yaitu mengumpulkan dan mengintegrasikan data, baik data keuangan maupun non-keuangan dari aktivitas organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumaili (2005) menggunakan teknologi sistem informasi baru dan kepercayaan sebagai variabel independen dalam penelitian tersebut. Hasil penelitian menyatakan bahwa teknologi sistem informasi baru dan kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi baru akan meningkatkan kinerja individu dalam perusahaan/organisasi.

Untuk dapat memenuhi kebutuhan informasi bagi pihak ekstern maupun intern tersebut, maka disusun suatu sistem informasi akuntansi. Sistem ini dirancang untuk dapat menghasilkan informasi berupa informasi keuangan yang berguna bagi pihak ekstern maupun intern perusahaan. Sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, maka sistem informasi akuntansi dapat diproses baik dengan cara manual maupun dengan menggunakan mesin-mesin mulai dari mesin pembukuan yang sederhana sampai dengan komputer.

f. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu

Azwar (2000:143) motivasi adalah:

Rangsangan atau dorongan atau pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Arfan Ikshan (2010:84) menyatakan mengarahkan dan memotivasi orang lain adalah pekerjaan para manajer. Hal ini sangat penting mengingat arti manajer adalah menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Sistem pengendalian akuntansi mensyaratkan adanya suatu pemahaman tentang bagaimana individu-individu dapat

termotivasi ,karena motivasi dapat meningkatkan kinerja mereka. Motivasi juga berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Faktor motivasi meliputi : prestasi, pengakuan, tantangan pekerjaan, promosi dan tanggung jawab, semua ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan kepuasan motivasi.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Gomez (2003:177) bahwa kinerja atau *performance* fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat dirumuskan $P = f(M \times A)$, dimana P = kinerja, M = motivasi, A = kemampuan. Kemampuan melekat pada diri seseorang yang merupakan bawaan sejak lahir dan di wujudkan dalam tindakan ketika bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

g. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Lili Novia Sari (2016) tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Kerinci menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Selly Natalia (2012) tentang pengaruh pemanfaatan teknologi informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada perusahaan dagang berskala besar di kota Pekanbaru hasil penelitiannya variabel kesesuaian tugas dan variabel konsekuensi jangka panjang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual.

Penelitian Deni Novalia (2012) yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu dengan sampel perusahaan ritel di Pekanbaru, menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.

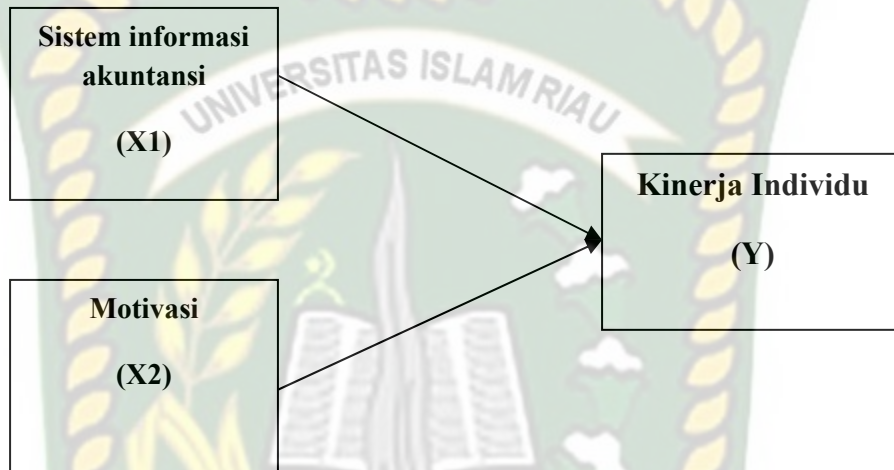
Tabel II.1
Tabel Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Selly Natalia (2012)	pengaruh pemanfaatan teknologi informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada perusahaan dagang berskala besar di kota Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknologi informasi akuntansi 2. Kinerja individu 	Variabel kesesuaian tugas dan variabel konsekuensi jangka panjang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu.
Lili Novia Sari (2016)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Kerinci	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem informasi akuntansi 2. Motivasi Kinerja individu 	Sistem informasi akuntansi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja individu
Deni Novalia (2012)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individual perusahaan ritel di pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem informasi akuntansi 2. Motivasi 3. Kinerja individu 	Sistem informasi akuntansi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja individu

h. Model Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar II.1
Model Penelitian



B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Industri Kecil dan Industri Sedang di Pekanbaru
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Industri Kecil dan Industri Sedang di Pekanbaru
- H3 : Sistem informasi akuntansi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Industri Kecil dan Industri Sedang di Pekanbaru.