

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja karyawan

Menurut lilis puspitawati (2011:159) kinerja merupakan bagian pendukung dalam kelancaran proses kerja suatu perusahaan, analisis kinerja digunakan untuk meningkatkan kinerja sistem yang baru sehingga menjadi lebih efektif .

sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Muhammad Zainur (2010: 41) mendefinisikan “Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Kamus besar bahasa Indonesia (2008: 629) mendefinisikan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji atau upah. Malayu Hasibuan (2003: 12) mendefinisikan karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Putra (2016) kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan. Faktor kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk kelangsungan dan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja perusahaan dapat mempengaruhi

tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam perusahaan Menurut Mangkunegara (2008) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peranan dan tingkat motivasi seorang karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas perusahaan. Dan karyawan menjadi faktor penting terhadap kesuksesan perusahaan.

2.1.1.1 Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Moeheriono (2012) agar penilaian kinerja dapat berhasil dengan maksimal, maka perlu adanya pengelolaan kinerja dengan sebaik-baiknya dari manajemen. Adapun tujuan manajemen kinerja tersebut adalah sebagai berikut

- a. Kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja karyawan selalu meningkat.
- b. Terjadi proses komunikasi timbal balik antara penilaian yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul.
- c. Terjadi serangkaian proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian, dan review kinerja terintegrasi.
- d. Mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih maju.
- e. Menciptakan transparansi dan keadilan dalam penilaian.

- f. Timbulnya input dalam perencanaan penggantian jabatan.
- g. Memberikan masukan kepada perusahaan perihal kinerja seluruh karyawan sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan

2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Timple (2000) dalam Dewi (2012) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

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

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

2.1.1.3 Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2008), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Menurut Bangun (2012), mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan melalui:

- a. Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan. Mengukur kinerja dengan cara menilai kualitas laporan dalam hal kesesuaian penyajian dan penyelesaiannya terhadap standar kerja yang berlaku.
- c. Ketepatan Waktu. Mengukur kinerja dengan cara menilai ketepatan waktu individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- d. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e. Kemampuan Bekerja Sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan. Kinerja karyawan dapat di nilai kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.1.1.4 . Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

“Menurut Richard I. Handerson (1984) dalam Wirawan (2009: 53) dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran”. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Menurut Wirawan (2009: 54) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat

pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Suyadi Prawirosentono (2008:27-32) adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak

2) Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Krismiaji (2005:4) sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis. Menurut Barry E. Chushing (2001:30) Sistem informasi akuntansi merupakan seperangkat sumber daya manusia dan modal dalam organisasi, yang berkewajiban untuk menyajikan laporan keuangan dan juga informasi yang diperoleh dari pengumpulan dan pemrosesan data keuangan.

Menurut Azhar Susanto (2008:72) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Menurut Barry E. Cushing yang dikutip dan dialih bahasakan oleh La Midjan & Azhar Susanto (2003) mengatakan bahwa, Sistem informasi akuntansi merupakan seperangkat sumber manusia dan modal dalam organisasi, yang berkewajiban untuk menyajikan informasi keuangan dan juga informasi yang diperoleh dari pengumpulan dan memproses data.

Menurut lilis puspitawati dan sri dewi anggadini (2011:57) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi didefinisikan sebagai suatu sistem yang berfungsi untuk mengordinasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan agar dapat menghasilkan

informasi yang baik yang dapat digunakan oleh para pembuat keputusan, sistem informasi akuntansi harus dapat menjalankan tugasnya sebagai yaitu mengumpulkan transaksi dan data, lalu memasukkannya ke dalam sistem. Setelah data dimasukkan kemudian diproses data tersebut. Setelah data diproses, data akan disimpan untuk keperluan di masa yang akan datang. Menghasilkan informasi oleh para pemakai informasi tersebut. Mengendalikan seluruh proses agar informasi yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi untuk menghasilkan informasi yang berhubungan dengan transaksi keuangan agar bisa dipakai untuk membuat keputusan bagi perusahaan.

2.1.2.1 Tujuan Sistem Informasi akuntansi

Menurut Diana dan Setiawati (2011) tujuan sistem informasi akuntansi, yaitu:

- a. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan. Harta/kekayaan di sini meliputi kas perusahaan, persediaan barang dagangan; termasuk aset tetap perusahaan.
- b. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan.
- c. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal
- d. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi
- e. Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit.
- f. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan
- g. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian

2.1.2.2 Komponen-komponen Sistem Informasi Akuntansi

Romney dan Steinbart (2015) mengungkapkan ada enam komponen sistem informasi akuntansi, yaitu:

- a. Orang yang menggunakan sistem.
- b. Prosedur dan instruktur yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
- c. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya.
- d. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data.
- e. Infrastruktur teknologi informasi, meliputi computer, perangkat periferal, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi.
- f. Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data sistem informasi akuntansi.

2.1.2.3 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Adapun beberapa fungsi sistem informasi akuntansi dari para ahli salah satunya menurut Azhar Susanto (2013:8) mengemukakan bahwa terdapat tiga fungsi utama sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut :

1. “Mendukung aktivitas sehari-hari perusahaan.

Suatu perusahaan agar tetap bisa eksis perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi dan penjualan. Transaksi akuntansi untuk diolah oleh sistem pengolahan transaksi

(SPT) yang merupakan bagian atau sub dari sistem informasi akuntansi, data-data yang bukan merupakan data transaksi akuntansi dan data transaksi lainnya yang tidak ditangani oleh sistem informasi lainnya yang ada di perusahaan dengan adanya sistem informasi akuntansi dapat melancarkan operasi yang dijalankan perusahaan.

2. Mendukung proses pengambilan keputusan.

Tujuan yang sama pentingnya dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan.

3. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan. Setiap perusahaan memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab yang penting adalah keharusannya member informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan atau stakeholder yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analisis keuangan, asosiasi industri atau bahkan publik secara umum.”

Berdasarkan pernyataan fungsi sistem informasi akuntansi, dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi menjadi pendukung atau menjadi dasar bagi manajemen dalam pengambilan keputusan, untuk itu sistem informasi akuntansi harus disusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kebutuhan informasi dengan efisien dan efektif.

2.1.3 Pengendalian internal

Pengendalian internal menurut Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (Sawyer, 2005: 144) adalah proses, dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personel lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam kategori berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi operasi.
- 2) Tingkat keandalan pelaporan keuangan.
- 3) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006:412).

Menurut Farida (2014) terciptanya pengendalian internal tidak terlepas dari unsur pendukungnya yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantuan untuk menciptakan pengendalian intenal. Dalam hal ini ke lima komponen tersebut berperan penting dalam mencapai tujuan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Committee of Sponsoring Organization (COSO) pengendalian internal adalah proses yang diimplementasikan oleh dewan direksi, manajemen, serta staf dan karyawan dengan tujuan memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian internal dapat tercapai (Diana dan lilis Setiawati 2011).

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen, pegawai, komisaris, serta staff dan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tentang Efektivitas dan efisiensi operasi, Tingkat keandalan pelaporan keuangan, Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

2.1.3.1 Komponen-komponen Pengendalian Internal

Menurut Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO) dalam Sawyer (2005: 144) pengendalian internal satuan usaha terdiri atas komponen-komponen berikut:

- 1) Lingkungan pengendalian Inti suatu bisnis adalah orang-orangnya dengan karakteristiknya termasuk integritas, nilai-nilai, etika dan lingkungan tempat mereka bekerja. Hal-hal tersebut merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatunya ditempatkan.
- 2) Penaksiran risiko Perusahaan harus mewaspadaikan dan mengelola risiko yang dihadapinya. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang terintegrasi dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas-aktivitas lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis. Perusahaan juga harus menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko-risiko terkait.
- 3) Informasi dan komunikasi Disekitar aktivitas-aktivitas ini terdapat sistem informasi dan komunikasi. Hal ini memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan

menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya.

- 4) Aktivitas pengendalian Kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan.
- 5) Pemantauan Keseluruhan proses harus dimonitor dan dibuat perubahan bila diperlukan. Dengan cara ini, sistem dapat bereaksi secara dinamis berubah seiring dengan perubahan kondisi. Pemantauan dilakukan disetiap kegiatan operasional perusahaan

2.1.3.2 Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan Pengendalian Internal menurut Mulyadi (2002:180) adalah sebagai berikut :

- 1) Keandalan informasi keuangan
Pengendalian internal ini membuat manajemen bertanggung jawab menyiapkan laporan keuangan untuk kepentingan pihak intern dan ekstern perusahaan. Laporan yang disajikan harus dapat diandalkan.
- 2) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
Pengendalian internal ini dimaksudkan agar organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.
- 3) Efektivitas dan efisiensi operasi

Pengendalian internal dalam perusahaan merupakan alat untuk mengurangi kegiatan pemborosan dan mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak efektif dan efisien dalam operasi perusahaan

2.1.3.3 Keterbatasan Bawaan dalam Pengendalian Intern

Berikut ini adalah keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian internal menurut Mulyadi (2002: 181) yaitu: kesalahan dalam pertimbangan, gangguan, kolusi, dan pengabaian oleh manajemen.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Hubungan Antara Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Romney dan Steinbart dalam Made dan I Wayan (2016 : 616) Penerapan teknologi Sistem Informasi Akuntansi dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Eny Parjanti (2014:57) Sistem Informasi Akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan menurut (rizaldi, 2015) Penerapan sistem informasi akuntansi dalam organisasi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas oleh setiap individu. Hal ini menunjukkan semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Konsep diatas didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh made ambare dita (2016) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Integritas karyawan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dan integritas karyawan sebagai pemoderasi sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan, menunjukkan integritas karyawan dapat memoderasi. Ada juga penelitian menurut Rizaldi (2015) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian lainnya Kasandra (2016) menunjukkan bahwa kualitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kepercayaan teknologi informasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Antara Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Pengendalian internal adalah sesuatu yang meliputi struktur organisasi, metode dan alat-alat yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian serta pemantauan yang baik dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aditya (2015) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, walaupun nilainya

masih tergolong kecil karena ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti di penelitian tersebut. Penelitian lain dari binilang (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Boulevard Manado. Hal ini berarti setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan di Hotel Boulevard Manado dipengaruhi oleh peningkatan atau penurunan pengendalian internal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan pengendalian, Aktivitas pengendalian, Penilaian risiko, Informasi dan komunikasi, serta Pengawasan. Pengendalian internal dalam penelitian ini merupakan variabel yang terendah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya.

Hasil penelitian lain dilakukan oleh Lasso (2016) menjelaskan bahwa ada pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hal ini mengidentifikasikan bahwa apabila semakin baik aktivitas pengendalian maka akan semakin baik pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian Latifa dan Widyawati (2017) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena dalam pengendalian intern lingkungan pengendalian yang baik akan memberikan hasil baik dalam menciptakan suasana kerja, sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pengendalian intern yang baik dengan menggunakan informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan dapat bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Pengendalian internal yang baik dapat mendorong karyawan untuk menaati, disiplin dalam melaksanakan peraturan dan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sudah ditetapkan perusahaan.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini dapat diambil keputusan hipotesis deskriptif dan hipotesis simultan (uji F). Hipotesis deskriptif menurut Sugiyono (2017:176) merupakan dugaan terhadap nilai suatu variabel dalam satu sampel walaupun di dalamnya bisa terdapat beberapa kategori, maka peneliti mengajukan Hipotesis Deskriptif sebagai berikut:

- H1: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada PT. Anugrah Nusa Dinamika Belum optimal
- H2: Penerapan Pengendalian Internal Pada PT. Anugrah Nusa Dinamika Belum optimal
- H3: Penerapan Kinerja Karyawan Akuntansi pada PT. Anugrah Nusa Dinamika Belum optimal