

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Teori yang diperlukan untuk mendukung penelitian dalam memahami setiap variable yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Sumber daya manusia dan Kinerja perusahaan adalah sebagai berikut :

2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi

Azhar Susanto (2013:72) menyatakan bahwa definisi sistem informasi akuntansi adalah:

Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-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 Anastasia diana dan Lilis Setiawati (2011:4):

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mngumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan

Adapun Krismiaji (2010:4)mendefinisikan bahwa sistem informasi akuntansi adalah:

Sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis.

Berdasarkan berbagai definsi tersebut dapat dikatakan bahwa Sistem informasi Akuntansi merupakan kumpulan sub-sub sistem/ komponen-

komponen/berbagai sumberdaya yang terintegrasi secara harmonis yang berfungsi melakukan pengolahan data transaksi keuangan dengan tujuan untuk menghasilkan informasi yang berguna sebagai dasar pengambilan keputusan bagi pengguna

2.1.1.1 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2013:8) terdapat tiga fungsi sistem informasi akuntansi yang harus dilihat secara bersamaan karena memiliki hubungan yang erat satu sama lainnya.

Ketiga fungsi tersebut antara lain:

1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari.
2. Mendukung proses pengambilan keputusan.
3. Membantu pengelola perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal.”

2.1.1.2 Peran Sistem Informasi Akuntansi

Peranan Sistem informasi akuntansi disuatu organisasi sangat penting dalam membantu organisasi untuk mempertahankan posisi strategisnya. Mencapai kesesuaian yang baik antara aktivitas membutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas.

Ada 5 (lima) peran sistem informasi akuntansi (SIA) menurut Azhar Susanto (2013:10), yaitu:

1. Mengumpulkan dan memasukan data ke dalam Sistem informasi Akuntansi.
2. Mengolah data transaksi tersebut.
3. Menyimpan data untuk tujuan di masa mendatang.

4. Memberi pemakai atau pengambil keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan.
5. Mengontrol semua proses yang terjadi.

2.1.1.3 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2008:16) kualitas sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

Kualitas sistem informasi akuntansi adalah terintegrasi dan harmonisasi antara komponen-komponen sistem informasi akuntansi yang diantaranya hardware, software, brainware, prosedur, basis data, jaringan komputer dan komunikasi data

Definisi Kualitas Sistem Informasi menurut DeLone dan McLean (1992) dalam Livari (2005:9) adalah:

“Characterize system quality as desired characteristics of the information system itself, and information quality as desired characteristics of the information product”.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kualitas system informasi merupakan karakteristik kualitas dari suatu sistem informasi sehingga menghasilkan informasi yang akurat dan efisien.

2.1.1.4 Indikator Sistem informasi Akuntansi

Jogiyanto (2007:14), memberikan enam dimensi keberhasilan sistem informasi akuntansi sebagai berikut :

1. *System Quality* (Kualitas Sistem)
2. *Information Quality* (Kualitas Informasi)
3. *Service Quality* (Kualitas Pelayanan)
4. *Use* (Penggunaan)

5. *User satisfaction* (Kepuasan Pemakai)

6. *Net Benefit* (Keuntungan Perusahaan)”

Menurut Istianingsih (2008) Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari:

1. kualitas pelayanan
2. kualitas sistem
3. kualitas informasi.”

Atribut dari kualitas sistem informasi akuntansi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas Pelayanan

- *Tagibles* (Bukti Fisik) yaitu fasilitas fisik, kelengkapan dan peralatan, serta sesama komunikasi
- *Realibity* (Kehandalan) yaitu kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan segera, dan memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya
- *Repensiveness* (Daya Tanggap) yaitu suatu kemauan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada pelanggan dengan penyampaian informasi yang jelas
- *Assurance* (jaminan) pengetahuan yang luas, kesopanan dari karyawan, dan untuk mendapatkan kepercayaan dan keyakinan.
- *Empathy* (Empati) yaitu suatu perusahaan diharapkan memiliki pengertian dan pengetahuan tentang pelanggan, memahami

kebutuhan pelanggan yang spesifik serta memiliki waktu yang nyaman bagi pelanggan.

2. Kualitas Sistem Informasi

- *System Sexability* (Kemudahan Untuk diakses) yaitu untuk memberikan kemudahan untuk menampilkan kembalidata-data yang diperlukan dan menampilkannya dalam format yang berbeda
- *Ekspense Time* (Kecepatan Akses) kecepatan pemrosesan, dan waktu respon
- *Security* (Keamanan) yaitu keamana sistem dapat dilihat melalui data pengguna yang aman disimpan oleh suatu sistem informasi.

3. Kualitas Informasi

- *Content* (Isi) yaitu kemampuan sistem dalam menyediakan laporan yang informatif sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja, menghasilkan laporan yang cepat, dan menghasilkan laporan yang sesuai dengan yang dibutuhkan
- *Accuracy* (Akurat) yaitu kemampuan sistem informasi akuntansi yang dihasilkan keakuratan informasi
- *Format* (Format) yaitu sisi tampilan sistem informasi akuntansi mudah ketika digunakan
- *Easy of Use* (Kemudahan Pemakai) yaitu suatu sistem informasi kuntansi dapat dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memenuhi kepuasan pengguna melalui

kemudahan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut

- *Timelines* (Ketepatan Waktu) yaitu informasi yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi memiliki tepat waktu.

Berdasarkan Indikator-indikator yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Indiktaor Kualitas Informasi yang diukur dari *content* (isi), *accuracy* (akurat), *format*, *easy of use* (kemudahan pemakaian), dan *timelines* (ketepatan waktu) Sebagai alat ukur Sistem informasi akuntansi

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap usaha, agar dapat menjalankan fungsinya sebenar-benarnya. Banyak defenisi yang dapat digunakan untuk mendefenisikan sumber daya manusia.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:8), sumber daya manusia adalah:

Modal dan keayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu

Sedangkan menurut Sonny Sumarsono (2003:4), sumber daya manusia adalah:

“Sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja keras atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini, SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa SDM merupakan daya yang bersumber dari manusia yang dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi

atau power) yang hakikatnya, dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu

2.1.2.1 Kompetensi Sumber daya manusia

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sangat dibutuhkan setiap organisasi guna mendukung terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Mulyono (2018:108). Kompetensi Sumber daya manusia adalah

Kompetensi sumber daya manusia yaitu kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien

Sedangkan Menurut Donni Juni Priansa (2018:252)

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Dengan demikian, organisasi tidak hanya berfokus pada kinerja dan produktifitas kerja yang handal melalui pembangunan pegawai berbasis kompetensi

Berdasarkan pengertian kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap serta perilaku untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan efektif dan efisien dan mampu menghasilkan kinerja dengan kualitas yang baik

2.1.2.2 Indikator Kompetensi Sumber daya manusia

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

2. Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi

3. Perilaku

Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

Melihat uraian diatas tersebut, maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi

2.1.3 Kinerja UMKM

2.1.3.1 UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)

Menurut Tambunan (2009:16) bahwa UMKM adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau Badan Usaha disemua sektor ekonomi . Pada prinsipnya, pembedaan antara Usaha Mikro (UMi), Usaha Kecil (UK), Usaha Menengah (UM) dan Usaha Besar (UB) umumnya

didasarkan pada nilai asset awal (tidak termasuk tanah dan bangunan), omset rata-rata pertahun atau jumlah pekerja tetap. Namun definisi UMKM berdasarkan ketiga alat ukur ini berbeda disetiap Negara

Definisi UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 tentang UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) Bab 1 Pasal 1. UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) ialah usaha perdagangan yang dikelola oleh perorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif dengan kriteria yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang. Sehingga untuk mengetahui jenis usaha apa yang sedang dijalankan perlu memperhatikan kriteria. Sebab hal ini akan berpengaruh pada proses pengurusan surat ijin usaha serta menentukan besaran pajak yang akan dibebankan kepada pemilik UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) Bab 1 Pasal 1 yang dimaksud dengan :

1. Usaha mikro adalah usaha ekonomi produktif milik orang perorangan dan/usaha badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam UndangUndang ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki,

dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana di atur dalam Undang-Undang ini.

Berdasarkan definisi di atas maka pada intinya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah suatu bentuk usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Tabel 2. 1
Kriteria UMKM

Jenis	Asset	Omzet
Usaha Mikro	Maximal 50.000.000	Maximal 300.000.000
Usaha Kecil	>50.000.000 – 500.000.000	>300.000.000 – 2.500.000.000
Usaha Menengah	>500.000.000 – 10.000.000.000	2.500.000.000 – 50.000.000.000

Sumber:UU No. 20 tahun 2008 BAB IV Pasal 6

2.1.3.2 Kinerja Perusahaan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau perusahaan. Moehariono (2012:95).

Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Mulyadi (2007:337)

Kinerja adalah Suatu yang dihasilkan oleh organisasi dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja perusahaan hendaknya

merupakan hasil yang dapat diukur dengan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati (Zarkasyi 2008:7)

Kesimpulan Kinerja adalah hasil pekerjaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan organisasi atau perusahaan yang mengacu pada standar yang diterapkan.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi menurut Ruky (2001:7) diantaranya yaitu:

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja penataan ruangan dan kebersihan
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi imbalan, promosi dan lainnya.

2.1.3.4 Indikator kinerja perusahaan

Kaplan dan Norton (1992) dalam Kawiana (2020:253) memandang bahwa kinerja organisasi diukur berdasarkan empat perspektif yaitu :

1. perspektif keuangan (*financial perspective*)
2. perspektif pelanggan (*customer perspective*)
3. perspektif bisnis internal (*internal business perspective*)
4. perspektif inovasi pembelajaran (*innovation and learning perspective*)

Perspektif keuangan merupakan hal yang penting, hal ini disebabkan ukuran keuangan merupakan suatu konsekwensi dari suatu keputusan ekonomi yang diambil dari suatu tindakan ekonomi. Ukuran keuangan ini menunjukkan adanya perencanaan, implementasi, serta evaluasi dari pelaksanaan strategi yang telah ditetapkan. ada tiga tahapan siklus bisnis yang harus dilalui oleh perusahaan yaitu pertumbuhan (*growth*), bertahan (*sustain*) dan panen (*harvest*).

Perspektif kedua adalah pelanggan. Penilaian kinerja pelanggan ini sangat penting, karena maju atau mundurnya kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh pelanggan ini. Kinerja pelanggan terdiri atas pangsa pasar, tingkat perolehan konsumen, kemampuan mempertahankan pelanggan, tingkat kepuasan pelanggan, dan tingkat profitabilitas.

Penilaian kinerja yang ketiga adalah perspektif bisnis internal. Untuk bisa menggunakan tolok ukur kinerja ini, maka perusahaan harus mengidentifikasi proses bisnis internal yang terjadi pada perusahaan. Secara umum proses tersebut terdiri atas inovasi, operasi dan layanan purna jual.

Perspektif ke empat adalah pertumbuhan dan pembelajaran. Perspektif ini bersumber dari tiga prinsip yaitu : people, system dan organizational procedure. Berkaitan dengan ketiga prinsip tersebut perspektif ini didasari atas: (1) Kemampuan pekerja, tolok ukur yang dapat digunakan untuk hal ini adalah tingkat kepuasan pekerja, tingkat perputaran tenaga kerja, besarnya pendapatan perusahaan per karyawan, dan nilai tambah dari tiap karyawan. (2) Kemampuan sistem informasi. (3) Motivasi.

Berdasarkan Indikator-indikator yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Indiktaor perspektif keuangan (*financial perspective*), perspektif pelanggan (*customer perspective*), perspektif bisnis internal (*internal business perspective*) dan perspektif inovasi dan pembelajaran (*innovation and learning perspective*).

2.2 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan yang berhasil hendaknya didukung juga oleh sistem yang efektif dan tepat guna. Hal ini bisa dilihat dari berbagai keputusan yang diambil oleh perusahaan yang berpengaruh kepada masa depan perusahaan itu sendiri, hendaknya keputusan tersebut diambil dengan mempertimbangkan berbagai faktor tersebut pengolahan informasi menjadi salah satu hal yang penting di perusahaan, karena pengolahan informasi yang efektif dan tepat guna dapat menyajikan informasi yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan itu sendiri, oleh karena itu terdapat hubungan positif antara kualitas informasi akuntansi dengan kinerja perusahaan (Marina et al. 2018:33).

Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja dari perusahaan yaitu kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi. Oleh karena itu, apabila menghendaki organisasinya dapat sukses atau berhasil di era kompetisi global, organisasi publik maupun bisnis perlu mengembangkan kompetensi sumber daya manusia. (Sudarmanto 2014:7)

2.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja perusahaan

Sistem informasi akuntansi merupakan komponen-komponen yang bekerja secara terstruktur mengkoordinasikan berbagai sumber daya untuk meningkatkan efisien dan efektifitas dalam pencapaian tujuan kinerja perusahaan, semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan. Azhar Susanto (2013:23).

Menurut Mardi (2011:11) mengenai peranan sistem informasi akuntansi dalam meningkatkan kinerja perusahaan:

Peningkatan Keuntungan yang diraih perusahaan berasal dari peranan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dilakukan dengan baik, bagaimana mengintegrasikan nilai dalam organisasi sehingga timbul efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Deny Kwary dan Dewi Fitriasari (2005:59) Pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan “Penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (value added) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan, yang pada

akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (kinerja keuangan maupun non keuangan).”

Teori tersebut sesuai didukung oleh Penelitian, dari Nurhikmah Esti Prastika, Djauhar Edi Purnomo (2014) dan penelitian (Dalimunthe, Tiara, dan Lubis 2019) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM Sehingga terlihat bagaimana peran sistem informasi akuntansi bagi perkembangan UMKM sangat jelas.

Serta penelitian (Olamide dan Adeyemi 2016) yang mengatakan “*This study revealed that there is a positive relationship between SMEs’ performance and the adoption of accounting information system. The implementation of accounting information system could lead to better decision making and effective inventory control system*”

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dan dari peneliti sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

2.2.2 Pengaruh Sumberdaya manusia terhadap Kinerja perusahaan

Menurut pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) mengatakan *competency refers to an individual’s knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence performance*

Sedangkan menurut Lijan (2016:419) Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan

Atmosoeprato (2000:88) menyatakan bahwa kinerja perusahaan dicerminkan oleh produktivitas sumber daya manusianya

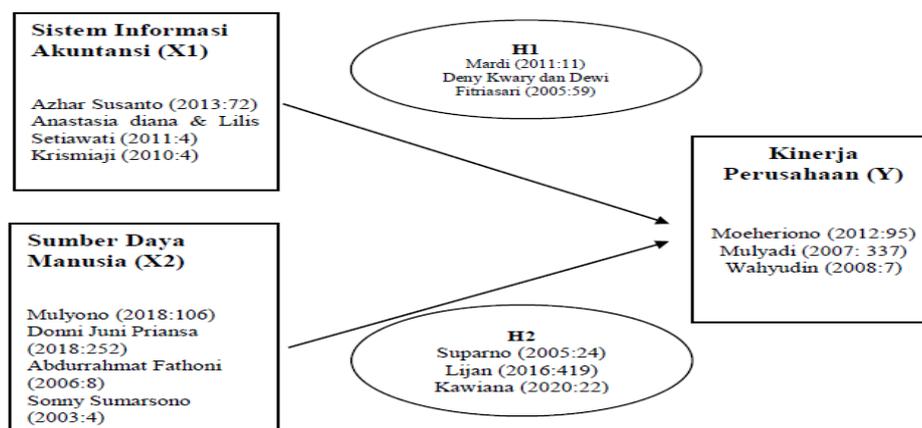
Dan menurut Kawiana (2020:22) mengatakan SDM memengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian dari Luh Putu Suryantini, Ni Luh Gede Erni Sulindawati (2020) dan penelitian (Ardiana, Brahmayanti, dan Subaedi 2010) kualitas SDM memiliki pengaruh positif kinerja UMKM. Dengan meningkatnya kompetensi SDM melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, maka hal tersebut merupakan kunci dalam peningkatan kinerja UMKM

Serta dalam penelitian Yani retiani dkk.(2018) menunjukan Peranan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu organisasi atau perusahaan, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan UMKM.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dan dari peneliti sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyajikan paradigma penelitian dalam gambar dibawah ini:



*Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian*

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun 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 empiric.

Adapun hipotesis yang penulis kemukakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

H1 :Terdapat pengaruh kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan

H2 :Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber daya manusia terhadap Kinerja Perusahaan