

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Teori yang diperlukan untuk mendukung penelitian dalam memahami setiap variable yaitu Sumber daya manusia, sistem informasi akuntansi, dan kinerja adalah sebagai berikut:

2.1.1 Sumber Daya Manusia

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

Menurut Ansory (2018:59) Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Sedangkan Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, 1 yakni sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (nonhuman resource).

Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

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

2.1.1.1 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 efisiensi

Sedangkan Menurut Donni Juni Priansa (2018:252) Kompetensi Sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

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

Berdasarkan pengertian kompetensi diatas, maka 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.

2.1.1.2 Indikator Kompetensi Sumber daya manusia

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Sukartaji (2016:79) sebagai berikut :

- 1) Rotasi unit kerja Perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun.
- 2) Latihan instruksi pekerjaan Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada karyawan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
- 3) Magang Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.
- 4) Pengarahan Mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 5) Penugasan sementara Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.

Sedangkan Menurut sedarmayanti (2014:286) karakteristik sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Keterampilan (skill)
3. Sikap (attitude)

Adapun penjelasan mengenai karakteristik sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) Mencakup pengetahuan mengenai ilmu akuntansi keuangan dan ilmu pengetahuan lainnya yang terkait, pengetahuan mengenai kegiatan bisnis dan organisasi.
2. Keterampilan (*skill*) Mencakup keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan intelektual, keterampilan berorganisasi, keterampilan personal, keterampilan komunikasi dan intrapersonal.
3. Sikap (*attitude*), Memiliki komitmen untuk kepentingan publik dan sensitifitas terhadap tanggungjawab sosial, pengembangan diri dan belajar terus menerus, dapat diandalkan, bertanggungjawab, tepat waktu dan saling menghargai, menaati hukuman dan peraturan yang berlaku.

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 psikologis nya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi.

2.1.2 Sistem informasi akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2017:80) sistem informasi akuntansi merupakan integrasi dari berbagai komponen fisik dan non fisik yang saling berhubungan secara harmonis yang bertujuan untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang di gunakan oleh berbagai pengguna dalam proses pengambilan keputusan.

Sementara menurut Barry E. Cushing dalam (Fauzy, 2017) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan manusia dan sumber daya modal dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan juga informasi yang didapat dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dapat menghasilkan informasi dengan melakukan kegiatan mengumpulkan, mencatat, menyimpan, memproses sampai dengan menghasilkan laporan data akuntansi yang dapat digunakan untuk pengguna mengambil keputusan baik pengguna internal maupun eksternal.

2.1.2.1 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Romney dan Steinbert yang diterjemahkan oleh Mulyadi (2016), menyebutkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki tiga fungsi penting yaitu:

1. Mengumpulkan data menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya yang dipengaruhi oleh aktivitas-aktivitas tersebut, agar pihak manajemen, para pegawai, dan pihak-pihak yang berkepentingan dapat meninjau ulang (review) hal-hal yang terjadi.
2. Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

3. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga asset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan, akurat, dan handal.

Fungsi dari sistem informasi akuntansi menurut Kusri dan Andri Koniyo (2007 dalam Ariska 2013) adalah:

1. Mengumpulkan dan menyimpan aktivitas yang dilaksanakan di suatu perusahaan, sumber daya dapat dipengaruhi oleh aktivitas dan pelaku aktifis tersebut.
2. Dapat mengubah sebuah data menjadi sebuah informasi yang berguna.
3. Memberi pengendalian intern yang sangat memadai.

2.1.2.2 Peran Sistem Informasi Akuntansi

Peranan sistem informasi akuntansi di suatu organisasi sangat penting dalam membantu organisasi untuk mempertahankan posisi strateginya. 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.

Sementara itu menurut Supratinigrum, 2016 dalam Gracesiaet all.,2017:24 Sistem informasi akuntansi memiliki banyak peran penting dalam perusahaan, seperti memperbaiki kualitas dan mengurangi biaya dalam menghasilkan barang dan jasa, memperbaiki pengambilan keputusan, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Dari banyaknya fungsi-fungsi sistem informasi akuntansi terdapat 3 fungsi utama yang dibentuk sistem informasi akuntansi pada perusahaan selain digunakan untuk pengambilan keputusan juga terdiri dari, mengumpulkan dan menyimpan data transaksi, memproses data menjadi informasi yang dapat, serta melakukan kontrol terhadap aset perusahaan. Informasi akuntansi yang dihasilkan sistem informasi akuntansi ada 2 yaitu informasi akuntansi keuangan yang berbentuk laporan keuangan dan informasi akuntansi manajemen yang digunakan untuk pengambilan keputusan oleh perusahaan. Lingkup sistem informasi akuntansi menelusuri sejumlah besar informasi mengenai pesanan penjurulan, penjualan dalam satuan unit dan mata uang, penagih kas, pesanan pembelian, penerimaan barang, pembayaran, gaji dan jam kerja.

2.1.2.3 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney & Steinbart (2016:12) Mengemukakan Kualitas Informasi Akuntansi sebagai berikut “Indikasi dari kualitas sistem informasi akuntansi adalah mengurangi ketidakpastian mendukung keputusan, dan mendorong lebih baik dalam hal perencanaan aktivitas kerja. Pembuatan keputusan oleh manajemen akan menjadi lebih baik apabila semua faktor yang mempengaruhi pembuatan keputusan tersebut dipertimbangkan. Apabila semua

faktor sudah dipertimbangkan, maka manajemen mempunyai risiko yang lebih kecil untuk membuat kesalahan dalam pembuatan keputusan”.

Sedangkan Jogiyanto (2013:10) mengemukakan pengertian Kualitas Informasi Akuntansi “Kualitas informasi dapat digunakan untuk mengukur kualitas keluaran dari sistem informasi. Kualitas informasi berupa dokumen operasional laporan yang terstruktur yang memiliki beberapa 4 karakteristik sebagai berikut: relevan, tepat waktu, akurasi, kelengkapan, ringkas. Kualitas informasi merupakan model pengukuran yang berfokus pada keluaran yang diproduksi oleh sistem, serta nilai dari keluaran bagi pengguna”.

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.

2.1.2.4 Indikator Sistem informasi Akuntansi

Lilis Puspitawati (2021:67), memberikan delapan dimensi keberhasilan sistem informasi akuntansi sebagai berikut :

1. *security*
2. *processing integrity*
3. *availibity*
4. *ease of use & usefullnes*
5. *flexible*
6. *accessible*
7. *efficient*
8. *provides correct and timely*

Menurut (Romney & Steinbart (2018:11) Terdapat enam komponen sistem informasi akuntansi, yaitu:

1. Para pengguna yang menggunakan sistem.

2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
3. Data yang berisikan tentang organisasi serta kegiatan bisnisnya.
4. Perangkat lunak yang digunakan untuk memproses data.
5. Infrastruktur teknologi informasi, yang di dalamnya termasuk komputer, perangkat perifer, dan perangkat komunikasi jaringan yang digunakan dalam mengolah sistem informasi akuntansi.
6. Pengendalian internal dan prosedur keamanan guna melindungi sistem informasi akuntansi.

Sedangkan Menurut Istianingsih 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
 - a. *Tangibles* (Bukti Fisik) yaitu fasilitas fisik, kelengkapan dan peralatan, serta sesama komunikasi
 - b. *Realibity* (Kehandalan) yaitu kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan segera, dan memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya

- c. *Responsiveness* (Daya Tanggap) yaitu suatu kemauan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada pelanggan dengan penyampaian informasi yang jelas
- d. *Assurance* (jaminan) pengetahuan yang luas, kesopanan dari karyawan, dan untuk mendapatkan kepercayaan dan keyakinan.
- e. *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

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

3. Kualitas Informasi

- a. *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
- b. *Accuracy* (Akurat) yaitu kemampuan sistem informasi akuntansi yang dihasilkan keakuratan informasi

- c. *Format* (Format) yaitu sisi tampilan sistem informasi akuntansi mudah ketika digunakan
- d. *Easy of Use* (Kemudahan Pemakai) yaitu suatu sistem informasi akuntansi dapat dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memenuhi kepuasan pengguna melalui kemudahan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut
- e. *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 Indikator Kualitas Informasi yang diukur dari *content* (isi), *accuracy* (akurat), *format*, *ease of use* (kemudahan pemakaian), dan *timelines* (ketepatan waktu) Sebagai alat ukur Sistem informasi akuntansi

2.1.3 Kinerja UMKM

2.1.3.1 UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)

Definisi UMKM menurut Bank Indonesia dalam AUFAR (2014:9) : Usaha kecil adalah usaha produktif milik warga negara Indonesia, yang berbentuk badan usaha orang perorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha berbadan hukum seperti koperasi; bukan merupakan anak perusahaan atau cabang yang dimiliki, dikuasai atau berafiliasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha menengah atau besar. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan atau memiliki hasil penjualan paling banyak Rp. 200.000.000 per tahun, sedangkan usaha menengah, merupakan usaha yang memiliki kriteria aset tetapnya dengan besaran yang

dibedakan antara industry manufaktur (Rp. 200.000.000 s.d. 8 Rp. 500.000.000) dan non manufaktur (Rp. 200.000.000 s.d. Rp. 600.000.000).

Sedangkan menurut 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.

2.1.3.2 Kinerja Perusahaan

Kinerja merupakan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dan umumnya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik ialah suatu langkah untuk mencapai tujuan suatu organisasi oleh karena itu, Kinerja juga di definisikan sebagai sarana penentu dalam mencapai tujuan suatu organisasi karenanya perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2016:67) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Sedangkan menurut (Zarkasyi 2008:7), pengertian Kinerja adalah sebagai berikut:

“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 Faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.”

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

“Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.”

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harini, S.,dkk, 2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

2.1.3.3 Indikator kinerja perusahaan

Kaplan dan Norton (1992) 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*)

Penjelasan bahwa, Perspektif kesatu 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.

Sedangkan menurut Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Indikator 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. Hubungan kompetensi sumber daya 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*

Atmosoeprato (2000:88) menyatakan bahwa kinerja perusahaan dicerminkan oleh produktivitas sumber daya manusianya ,Dan menurut Kawiana (2020:22) mengatakan SDM memengaruhi Kinerja dan 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 Terhadap 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.

2.2.2 Hubungan sistem informasi akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan

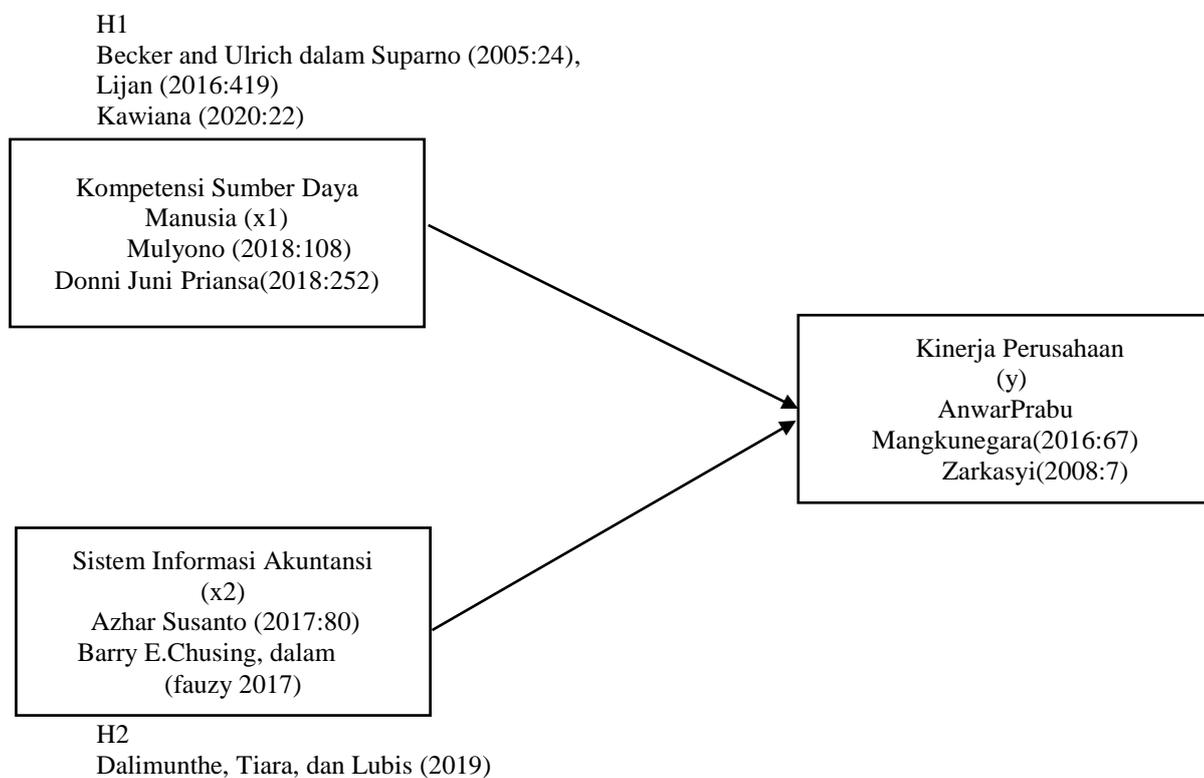
Menurut Deny Kwary dan Dewi Fitriasari (2005:59) Pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan “Penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan

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.

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

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



Deny Kwary dan Dewi Fitriyani (2005:59)

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

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

- H1 :Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber daya manusia terhadap Kinerja Perusahaan
- H2 :Terdapat pengaruh kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan