

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Suatu organisasi sangat tergantung pada informasi sebagai dasar untuk melaksanakan aktivitasnya, informasi dihasilkan oleh sistem informasi yang merupakan alat untuk memprosesnya. Sistem informasi akuntansi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia, begitu pula dengan organisasi, akan senantiasa memerlukan informasi terutama sistem informasi akuntansi. Karena hampir semua bidang kegiatan dalam organisasi tidak terlepas dari dukungan informasi yang menunjang kelancaran setiap program yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Menurut Gelinas dan Dull (2012:11) pengertian dari sistem adalah sebagai berikut:

“Sistem merupakan seperangkat elemen yang saling bergantung yang bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Dimana sistem harus memiliki organisasi, hubungan timbal balik, integrasi dan tujuan pokok”.

Menurut Azhar Susanto (2017:80) pengertian sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

“Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/ komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.”

Menurut Romney dan Steinbart (2015:10) pengertian sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

“Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengelola data untuk menghasilkan suatu informasi untuk mengambil keputusan. Sistem ini meliputi orang, prosedur dan intruksi data perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi serta pengendalian internal dan ukuran keamanan.”

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dirancang untuk melakukan kegiatan proses data dan pelaporan informasi baik dengan manual maupun secara otomatis tentang kegiatan yang berhubungan dengan keuangan. Sistem informasi akuntansi juga dapat disimpulkan sebagai sub-sub sistem yang paling saling bekerja sama dan bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan informasi yang didapat dari data transaksi untuk tujuan pelaporan internal kepada manajer untuk digunakan dalam pengambilan dan pemegang saham, pemerintah, dan pihak-pihak lain di luar perusahaan.

#### **2.1.1.2 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Bodnar dan Hopwood (2014:13) fungsi sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

“Fungsi sistem informasi bertanggung jawab atas pemrosesan data. Pemrosesan data sistem informasi dalam organisasi telah mengalami evolusi. Dulu, fungsi diawali dengan struktur organisasi yang sederhana, yang hanya melibatkan beberapa orang. Sekarang fungsi tersebut telah berkembang menjadi struktur yang kompleks yang melibatkan banyak spesialis”.

Menurut Azhar Susanto (2013:8) fungsi sistem informasi akuntansi yang sangat erat hubungannya satu sama lain yaitu:

- 1) Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari Suatu perusahaan agar dapat tetap eksis perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi dan penjualan.
- 2) Mendukung proses pengambilan keputusan Tujuan yang sama pentingnya dari SIA adalah untuk memberi informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan.
- 3) Membantu pengelola perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal. Setiap perusahaan harus memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab penting adalah keharusannya memberi informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan atau stakeholder yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analis keuangan, asosiasi industry, atau bahkan public secara umum”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi sistem informasi akuntansi mengumpulkan dan menyimpan data mengenai aktivitas dan transaksi juga memproses data menjadi informasi yang berguna untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan manajemen untuk aktivitas perencanaannya.

### **2.1.1.3. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi**

Bagi perusahaan sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakaian untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan.

Menurut Mardi (2014:5) Terdapat tiga tujuan Sistem Informasi Akuntansi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang (to fulfill obligation relating to stewardship). Keberadaan sistem informasi membantu ketersediaan informasi yang dibutuhkan oleh seluruh jajaran dalam bentuk laporan pertanggungjawaban pengelolaan perusahaan.
- 2) Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen (to support decision making by internal

decision makers). Sistem informasi menyediakan informasi guna mendukung setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan sesuai dengan pertanggungjawaban yang ditetapkan.

- 3) Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan sehari-hari (to support the day to day operations). Sistem informasi menyediakan informasi bagi setiap satuan tugas dalam berbagai level manajemen, sehingga mereka dapat lebih produktif.

Selanjutnya menurut Krismiaji (2015:186) tujuan sistem informasi akuntansi

adalah sebagai berikut:

- 1) Kemanfaatan, Informasi yang dihasilkan oleh sistem harus membantu manajemen dan para pemakai dalam pembuatan keputusan.
- 2) Ekonomis, Manfaat sistem harus melebihi pengorbanannya.
- 3) Daya andai, Sistem harus memproses dapat mengakses data seaman mungkin, kapan saja pemakai menginginkannya.
- 4) Ketepatan waktu informasi penting harus dihasilkan lebih dahulu, kemudian baru informasi lainnya.
- 5) Servis pelanggan Servis yang memuaskan kepada pelanggan harus diberikan.
- 6) Kapasitas sistem harus mampu menangani kegiatan pada periode sibuk dan pertumbuhan di masa mendatang.
- 7) Praktis sistem harus mudah digunakan.
- 8) Fleksibilitas sistem harus mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan sistem.
- 9) Daya telusur sistem harus mudah dipahami oleh para pemakai dan perancang dan memudahkan penyelesaian persoalan serta pengembangan sistem di masa mendatang.
- 10) Daya audit, daya audit harus ada dan melekat pada sistem sejak awal pembuatannya
- 11) Keamanan, hanya personil yang berhak saja yang dapat mengakses atau diijinkan mengubah data sistem.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi selain berguna sebagai penghasil informasi yang cepat, tepat dan akurat juga berguna dalam menjaga kekayaan perusahaan. Karena dengan adanya sistem informasi, semua prosedur yang dijalankan perusahaan dapat diawasi. Selain itu dengan adanya sistem informasi, pengambilan keputusan oleh pemakai internal atau eksternal informasi akan lebih akurat karena informasi yang dihasilkan lebih rinci.

#### **2.1.1.4. Komponen Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Romney dan Steinbart (2015:11) komponen sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut yaitu:

- 1) Orang yang menggunakan sistem.
- 2) Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data.
- 3) Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya.
- 4) Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data.
- 5) Infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, perangkat periferan dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam SIA.
- 6) Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data sistem informasi akuntansi.

Sedangkan menurut Menurut Al-Bahra (2013:14), mengemukakan bahwa komponen dalam sistem informasi akuntansi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) “Hardware dan software yang berfungsi sebagai mesin.
- 2) People dan procedures yang merupakan manusia dan tatacara menggunakan mesin.
- 3) Data merupakan jembatan penghubung antara manusia dan mesin agar terjadi suatu proses pengolahan data.”

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen dari sistem informasi akuntansi yaitu perangkat keras berupa komputer beserta kelengkapannya, perangkat lunak seperti program aplikasi, basis data untuk menyimpan informasi, jaringan untuk berbagi informasi, prosedur untuk memproses sistem informasi tersebut dan orang sebagai pengguna ataupun pemakai informasi pada akuntansi keuangan.

#### **2.1.1.5. Pengukuran Sistem Pengendalian Internal**

Model pengukuran sistem informasi yang lain dikemukakan oleh William H. DeLone dan Emphraim R. McLean, yang dikenal dengan D&M Is Success Model (Delone dan McLean) dalam Jogiyanto (2008:14), 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) User satisfaction (Kepuasan Pemakai),
- 5) Net Benefit (Manfaat)”.

Adapun penjelasan mengenai model pengukuran sistem informasi akuntansi, yaitu sebagai berikut:

- 1) System Quality (Kualitas Sistem)

Kualitas sistem berarti kualitas dari kombinasi hardware dan software dalam sistem informasi. Fokusnya adalah performa dari sistem, yang menunjukkan seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, prosedur dari sistem informasi dapat menyediakan informasi kebutuhan. Indikator pengukuran dari kualitas sistem dari DeLone dan McLean yaitu:

- a. Kenyamanan Akses

Tingkat kesuksesan sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari tingkat kenyamanan pengguna dalam menggunakan informasi. Dengan tingginya tingkat kenyamanan suatu sistem informasi maka pengguna akan sering menggunakan sistem informasi untuk mencari informasi yang dibutuhkan.

- b. Keluwesan Sistem

Keluwesan sistem informasi sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan sistem. Pengguna akan lebih memilih sistem yang lebih fleksibel

dibandingkan dengan sistem yang kaku. Dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi maka pengguna dapat mengoperasikan sistem dengan lebih mudah.

c. Realisasi dari ekspektasi-ekspektasi pemakai

Saat sebuah sistem dapat merealisasikan ekspektasi (harapan) dari pemakaian dalam mencari sebuah informasi maupun pengguna sistem maka sistem akan lebih diminati.

d. Kegunaan dari fungsi-fungsi spesifik

Setiap sistem informasi dapat dibedakan fungsi-fungsi yang dimilikinya banyak sistem informasi lebih diminati karena memiliki fungsi-fungsi yang lebih spesifik dari sistem informasi lain.

2) Information Quality (Kualitas Informasi)

Information quality merupakan output dari pengguna sistem informasi (user). Variabel ini menggambarkan kualitas informasi yang dipersepsikan oleh pengguna yang diukur dengan keakuratan akurasi (accuracy), ketepatan waktu (time liness), dan penyajian informasi (format). Indikator pengukuran kualitas sistem yaitu:

a. Kelengkapan (Completeness) Suatu informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi dapat dikatakan berkualitas jika informasi yang dihasilkan lengkap. Informasi yang lengkap ini sangat dibutuhkan oleh pengguna dalam pengambilan keputusan. Informasi yang lengkap ini mencakup seluruh informasi yang dibutuhkan oleh pengguna dalam menggunakan sistem informasi tersebut secara berkala setelah merasa puas terhadap sistem informasi tersebut.

b. Relevansi (Relevance)

Kualitas informasi suatu sistem informasi dikatakan baik jika relevan terhadap kebutuhan pengguna atau dengan kata lain informasi tersebut mempunyai manfaat untuk penggunanya. Relevansi informasi untuk tiap-tiap pengguna satu dengan yang lainnya berbeda sesuai dengan kebutuhan.

c. Akurat (Accurate)

Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi harus akurat karena sangat berpengalaman bagi pengambilan keputusan penggunanya. Informasi yang akurat berarti bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksud informasi yang disediakan oleh sistem informasi. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan (noise) yang dapat merubah atau merusak informasi tersebut.

d. Ketepatan waktu (Timeliness)

Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat, informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi, karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan. Jika pengambilan keputusan terlambat, maka dapat berakibat fatal untuk organisasi sebagai pengguna suatu sistem informasi tersebut. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kualitas informasi yang dihasilkan sistem informasi baik jika informasi yang dihasilkan tepat waktu.

e. Format Sistem informasi perusahaan yang memudahkan pengguna untuk memahami informasi yang disediakan oleh sistem informasi



mencerminkan kualitas informasi yang baik. Format informasi mengacu kepada bagaimana informasi dipresentasikan kepada pengguna. Dua komponen dari format informasi adalah bentuk dasar dan konteks dari interpretasinya dimana kadang-kadang dipandang sebagai frame. Bentuk dasar format merupakan bentuk penyajian laporan oleh sistem, sedangkan konteks interpretasi sistem informasi mempengaruhi pandangan pengguna dalam memahami format laporan dari sistem informasi yang digunakan perusahaan.

### 3) Service Quality (Kualitas Pelayanan)

Kualitas layanan sistem informasi merupakan pelayanan yang didapatkan pengguna dari pengembang sistem informasi, layanan dapat berupa update sistem informasi dan respon dari pengembang jika informasi mengalami masalah. Dengan penjelasan sebagai berikut:

#### a. System Update (Pembaruan Sistem)

Sistem yang selalu update dengan perangkat teknologi dan software yang baru akan memudahkan perusahaan dalam mendapatkan kualitas informasi dengan cepat dan tepat karena sistem terbaru relatif lebih mudah dipahami user.

#### b. Keamanan Arsip Data pada Sistem

Sistem informasi harus memiliki tingkat keamanan arsip data yang tinggi sehingga arsip data perusahaan tidak mudah tersebar dan diketahui oleh pihak yang tidak berkepentingan.

### 4. User satisfaction (Kepuasan Pemakai)

Kepuasan pengguna merupakan respon dan umpan balik yang dimunculkan pengguna setelah memakai sistem informasi. Sikap pengguna terhadap sistem informasi merupakan kriteria subjektif mengenai seberapa suka pengguna terhadap sistem yang digunakan.

#### 5. Net Benefit (Manfaat)

Manfaat-manfaat bersih merupakan dampak (impact) keberadaan dan pemakaian sistem informasi terhadap kualitas kerja secara individual maupun organisasi termasuk didalamnya produktivitas, meningkatkan pengetahuan dan mengurangi lama waktu pencarian informasi. Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Produktivitas Sistem mampu membantu produktivitas kinerja karyawan. Dengan diberlakukannya sistem membantu produktivitas kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga mampu mendatangkan manfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Meningkatkan Pengetahuan Sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada perusahaan membawa pengetahuan baru bagi user. Proses pembelajaran dan pemahaman user terhadap sistem mampu membawa manfaat baik pada penambahan pengetahuan user itu sendiri. Dengan mempelajari sistem, user juga diharapkan mampu lebih memahami tugas dalam pekerjaannya.
- c. Mengurangi Waktu dalam Pencarian Informasi  
Sistem diharapkan mampu membantu user untuk memenuhi setiap kebutuhan informasinya. Dengan adanya sistem informasi perusahaan akan memudahkan user dalam mencari dan mengakses setiap data yang

dibutuhkan dengan cepat dan tepat karena segala macam informasi yang berkaitan dengan perusahaan telah tersedia pada sistem.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing.

Menurut Gitosudarmo (2015: 109) pengertian dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

“Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut”.

Menurut Widodo (2015: 187) pengertian dari motivasi kerja adalah sebagai berikut bahwa:

“Kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”.

Menurut Kadarisman (2012: 276) pengertian dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

“Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.”

Menurut Stephen P. Robbins (2015:127) bahwa: “Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.”

Sedangkan menurut Darmawan (2013: 41) pengertian dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

“Keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota. Motivasi didefinisikan tiga komponen utamanya yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan”.

Berdasarkan kesimpulan di atas bahwa Motivasi memegang peranan penting orang yang berhasil cenderung untuk terus berhasil. Motivasi kerja pada karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Seseorang yang motivasinya rendah suatu saat bisa menjadi orang yang bermotivasi tinggi. Begitupun dengan orang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja juga bisa saja motivasinya hilang. Ini menandakan bahwa orang yang sudah bermotivasi tidak bisa dijamin terus bermotivasi. Oleh karena itu, motivasi harus secara terus menerus dibina agar motivasi dalam bekerja lebih baik dan bisa mencapai sesuai target.

### **2.1.2.2 Teori Motivasi**

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi kerja dalam Sutrisno (2013:121). Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

1) Teori Motivasi Konvensional.

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

2) Teori Hierarki.

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*) merupakan kebutuhan berupa makanan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c. Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d. Kebutuhan Pengakuan (*Asteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.

- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

### 3) Teori Motivasi Prestasi.

Teori Motivasi Prestasi adalah sebagai berikut:

- a. *Need For Achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai kesuksesan yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b. *Need For Affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c. *Need For Power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

### 4) Teori Model dan Faktor.

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation Factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsic) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

### 5) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (Existence, Relatedness, Growth). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a. *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atas perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- c. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

6) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab
- c. Mementingkan diri sendiri dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d. Kurang suka menerima perubahan dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empati asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- a. Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- b. Dapat bekerja produktif perlu diberi motivasi.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.

## 2. Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno, 2013:140), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

### 1) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- a. Teori ini menekankan imbalan.
- b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya Tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- c. Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

### 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

### 3) Teori Pengakuan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu.



Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

### **2.1.2.3 Proses Motivasi Kerja**

Proses motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011:150) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

2) Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3) Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang dipenuhinya supaya insentif diperolehnya.

4) Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disarukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6) Team Work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

#### **2.1.2.4 Faktor – Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2013: 116) ada dua faktor yang mempengaruhi, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Intern Faktor-faktor intern antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan

sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

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

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benarbenar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern Faktor-faktor ekstern antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

#### **2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut David Mc.Clelland (dalam Anwar Prabu, 2011:115) sesuai dengan karakteristik fokus dalam penelitian ini, mengukur potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (Needs of Achievement), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
  - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
  - b. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
  - c. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

- 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (Needs of Affiliation), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
  - a. Kebutuhan untuk diterima.
  - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.
  - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.
- 3) Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (Needs of Power), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
  - a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja.
  - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab.
  - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

Menurut Veithzal dan Basri (2016:837) dimensi dan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Dimensi kebutuhan akan prestasi (Need Achievement) yang terdiri dari empat indikator yaitu:
  - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
  - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
  - c. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
  - d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
- 2) Dimensi kebutuhan akan afiliasi (Need Affiliation) yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - a. Kebutuhan untuk diterima
  - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan

- c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.
- 3) Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power) terdiri dari tiga indikator yaitu:
- a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
  - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
  - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

### **2.1.3. Efektivitas Pengendalian Internal**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengendalian Internal**

Menurut Mulyadi (2017:129) efektivitas pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen”.

Menurut Romney yang dialihbahasakan oleh Kikin Sakinah Nur Safira (2014:226) bahwa pengendalian internal adalah:

“Proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Sebuah proses karena ia menyebar ke seluruh aktivitas pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen.”

Menurut Hery (2016:159) definisi pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/Undang-Undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan”.

Sedangkan menurut Valery G (2011:15) mendefinisikan pengendalian internal sebagai berikut:

“Pengendalian internal adalah suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian internal berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi fraud dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud maupun tidak (seperti reputasi atau hak kekayaan intelektual seperti merek dagang”.

Berdasarkan kesimpulan di atas pengendalian internal yaitu sebuah proses Manajemen dan personil lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan terkait operasional, pelaporan dan kepatuhan terhadap aturan. Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh manajemen dan karyawan untuk memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan dicapai melalui pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan

### **2.1.3.2 Unsur – Unsur Pengendalian Internal**

Menurut Mulyadi (2017:130) unsur pokok sistem pengendalian internal ada 4 unsur, yaitu:

- 1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan wewenang secara tegas. Struktur organisasi merupakan rerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan.
- 2) Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan. Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi.
- 3) Praktik yang sehat. Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah diterapkan tidak akan



terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.

- 4) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Unsur mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian internal yang sangat penting. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian yang lain dapat dikurangi sampai batas yang minimum dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan.

Sedangkan Menurut Mulyadi (2010:427-428) Unsur-unsur Pengendalian

Internal adalah sebagai berikut:

- 1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
- 2) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.
- 3) Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit dan organisasi.
- 4) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa unsur-unsur pengendalian internal yaitu Unsur mutu karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam struktur organisasi, system, praktik yang sehat agar karyawan melaksanakan tugas dan bertanggungjawabnya.

### **2.1.3.3 Tujuan Pengendalian Internal**

Pengendalian internal yang dilakukan oleh suatu perusahaan adalah untuk mendorong adanya efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Adapun tujuan pengendalian internal menurut Azhar Susanto (2013:88) adalah sebagai berikut:

“Tujuan pengendalian internal yaitu untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan dari setiap aktivitas bisnis akan dicapai; untuk mengurangi resiko yang akan dihadapi perusahaan karena kejahatan, bahaya atau kerugian yang disebabkan oleh penipuan, kecurangan, penyelewengan dan penggelapan; untuk memberikan jaminan yang meyakinkan dan dapat dipercaya bahwa semua tanggung jawab hukum telah dipenuhi.”

Menurut COSO dalam Nurul (2015) membagi tujuan pengendalian internal

sebagai berikut:

- 1) Tujuan Operasi
- 2) Tujuan Pelaporan
- 3) Tujuan Ketaatan atau Kepatuhan

Adapun penjelasan dari ketiga tujuan diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan Operasi Bahwa pengendalian internal dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi entitas, termasuk tujuan kinerja operasional dan keuangan serta untuk menjaga aset dari kerugian.
- 2) Tujuan Pelaporan Bahwa pengendalian internal dimaksudkan untuk meningkatkan keandalan data serta catatan-catatan akuntansi dalam bentuk laporan keuangan dan laporan manajemen sehingga tidak menyesatkan pemakai laporan tersebut dan dapat diuji kebenarannya.
- 3) Tujuan Kepatuhan Bahwa pengendalian internal dimaksudkan untuk meningkatkan ketaatan entitas terhadap hukum-hukum dan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah, pembuat aturan terkait, maupun kebijakan entitas itu sendiri.

Berdasarkan kesimpulan di atas Ketiga tujuan pengendalian internal tersebut merupakan hasil (output) dari suatu pengendalian internal yang baik, yang dapat dicapai dengan memperhatikan komponen pengendalian internal yang merupakan proses untuk menghasilkan pengendalian internal yang baik. Oleh karena itu, agar tujuan pengendalian internal tercapai, maka perusahaan harus mempertimbangkan komponen pengendalian internal.

#### **2.1.3.4 Komponen Pengendalian Internal**

Menurut COSO (2013:4) dalam Internal Control-Intergrated Framework (ICIF) terdapat Lima komponen pengendalian intern yaitu sebagai berikut:

- 1) Control Environment
- 2) Risk Assesment
- 3) Control Activities
- 4) Information and Communication
- 5) Monitoring Activities

Untuk lebih jelasnya berikut ini dijabarkan kelima komponen pengendalian internal tersebut:

- 1) *Control Environment* (Lingkungan pengendalian) Tulang punggung sebuah perusahaan adalah karyawan meliputi atribut individu, seperti integritas, nilai etika, dan kompetensi dan lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Mereka merupakan mesin penggerak organisasi dan merupakan fondasi untuk komponen lainnya.
- 2) *Risk Assesment* (Aktivitas pengendalian) Perusahaan harus menetapkan prosedur dan kebijakan pengendalian melaksanakannya, untuk membantu menjamin bahwa manajemen dapat menetapkan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menghadapi ancaman-ancaman yang muncul, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.
- 3) *Control Activities* (Perhitungan risiko) Organisasi harus menyadari dan waspada terhadap berbagai risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan serangkaian tujuan, yang terintegrasi dengan kegiatan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan kegiatan lainnya

sehingga organisasi dapat beroperasi sebagaimana mestinya. Organisasi harus pula menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko-risiko terkait.

- 4) *Information and Communication* (Informasi dan Komunikasi Sistem informasi dan komunikasi) mengitari kegiatan pengawasan. Sistem tersebut memungkinkan karyawan organisasi untuk memperoleh dan menukar informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan, kegiatan organisasi.
- 5) *Monitoring Activities* (Pemantauan) Seluruh proses bisnis harus dipantau, dan dilakukan modifikasi seperlunya. Dengan cara ini, sistem akan bereaksi secara dinamis, yaitu berubah jika kondisinya menghendaki perubahan.

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.**

Menurut kriteria dalam Sugiono (2010: 184) pengaruh sistem informasi akuntansi menyatakan bahwa:

“Jika diinterpretasikan maka eratnya korelasi sistem informasi akuntansi dengan pengendalian internal berpengaruh cukup kuat positif ini berarti apabila sistem informasi akuntansi meningkat maka pengendalian internal juga akan meningkat”

Adapun penelitian Larasdiputra (2014). Sistem informasi akuntansi merupakan sistem formal yang utama dalam kebanyakan perusahaan. Pengungkapan informasi perusahaan secara transparan menjadi salah satu sarana untuk menerapkan sistem pengendalian intern perusahaan juga. Penelitian yang

telah dilakukan Efendi, et al (2013), mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keefektifan pengendalian intern.

Dari beberapa pernyataan di atas bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Pengendalian Internal**

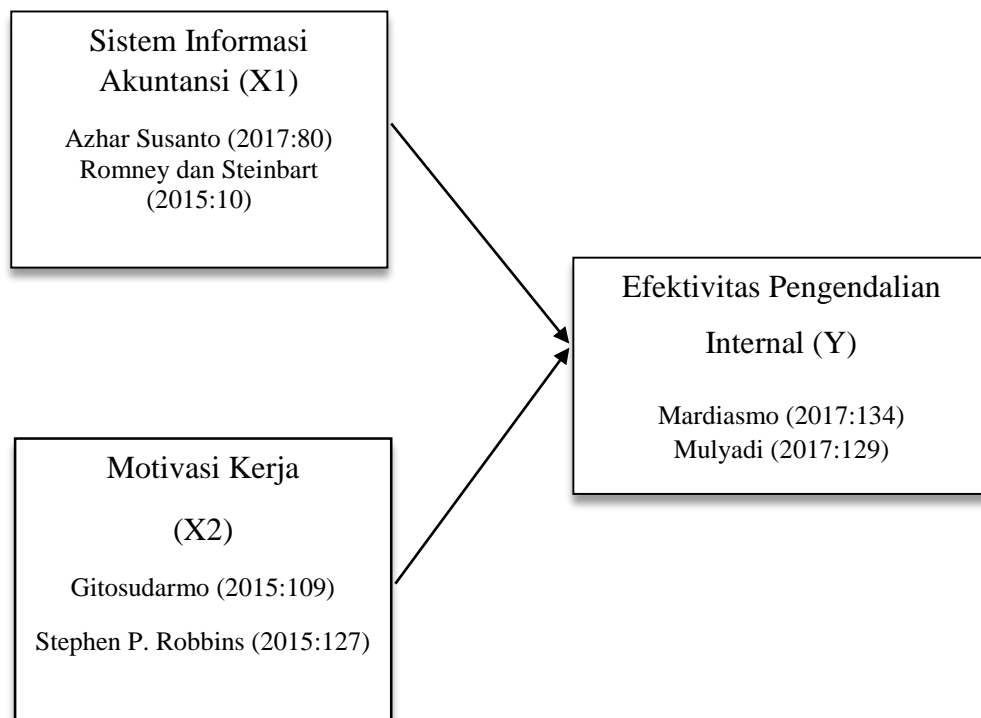
Menurut Goleman (2001) dan Efendy (2010) pengaruh motivasi kerja menyatakan bahwa:

“Motivasi yang dapat membuat seseorang mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Semakin tinggi motivasi badan pengawas, semakin membantu badan pengawas dalam menjalankan tugasnya menemui bukti-bukti serta fakta-fakta dalam mendeteksi kekeliruan yang terkandung dalam laporan keuangan, sehingga pengendalian intern berjalan dengan efektif.”

Adapun penelitian sebelumnya Saputra (2009) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap efektivitas pengendalian intern. Ini mengindikasikan bahwa motivasi sendiri dapat mempengaruhi auditor intern untuk bekerja dan memberikan pernyataan yang berguna bagi keefektifan pengendalian intern perusahaannya. Dengan semakin banyaknya motivasi yang diterima oleh auditor internal maka kemungkinan akan menambah juga keefektifan pengendalian intern perusahaan tersebut. Juga telah dilakukan oleh (Swandi dan Novianti, 2014) Motivasi dalam suatu keinginan yang dimiliki seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Dalam konteks organisasi, motivasi adalah pemanduan antar kebutuhan organisasi dengan kebutuhan personil. Penelitian oleh Novianti (2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap pengendalian internal.

Beberapa pernyataan di atas bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

Dari pernyataan kerangka pemikiran di atas, maka terdapat paradigma penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis**

Setelah adanya kerangka pemikiran, maka diperlukannya suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2017:63) mengenai Hipotesis adalah sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian,

dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

    Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari penelitian sebagai berikut:

H1: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Pengendalian Internal.