

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teoritis

##### 2.1.1. Teori *Stewardship*

*Stewardship theory* dikembangkan oleh Donaldson dan Davis (1991) dan Donaldson dan Davis (1993). Teori ini menggambarkan tentang adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi, Teori *stewardship* berdasarkan asumsi filosofis mengenai sifat manusia bahwa manusia dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan manusia merupakan individu yang berintegritas. Menurut Sarjito (2023), *Stewardship theory* adalah teori penting tata kelola perusahaan yang mengasumsikan bahwa manajer harus bekerja sebagai pelayan.

Menurut Jefri (2018) teori *stewardship* didefinisikan sebagai pemahaman yang diterapkan oleh seorang *steward* atau pihak pelayan publik melalui sikap dan perilaku dengan menempatkan kepentingan jangka panjang kelompok (publik) di atas tujuan pribadi dimana dalam konteks ini seorang manajer atau akan bertindak dengan maksimal untuk meraih tujuan yang ditetapkan oleh instansi yaitu memberikan pelayanan terbaik pada setiap kinerja karyawannya. Teori *stewardship* dapat berfungsi sebagai mekanisme pertanggungjawaban untuk dapat memastikan pemantauan dan pelaporan yang baik agar dapat membantu pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin instansi yang juga bertindak sebagai pemberi layanan dan mendorong kinerja para *stewardship* atau para akuntan melalui berbagai hubungan jaringan relasional, Motivasi diri dan perilaku kepemimpinan yang mendukung secara kontekstual mampu mendorong kinerja *stewardship* akuntan





melalui penguatan ikatan relasional dan dukungan struktural, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen, loyalitas organisasi, serta kinerja jangka panjang secara berkelanjutan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks.

Menurut Anton (2010) teori *Stewardship* mengasumsikan adanya hubungan yang saling kuat antara kepuasan dan kesuksesan perusahaan, misalnya dalam meningkatkan penjualan atau profitabilitasnya, sehingga memberikan manfaat baik terhadap manajer melalui kinerja perusahaan oleh karena itu fungsi utilitas manajer dimaksimalkan. Didasarkan pada pelayanan yang memiliki perilaku dimana manajer dapat dibentuk agar terciptanya Kerjasama yang tinggi dalam perusahaan. Terciptanya manajer yang sukses dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan yang dapat menciptakan kemakmuran perusahaan. Teori *stewardship* memberikan kerangka kerja untuk memahami adanya peran penting dalam meningkatkan hubungan yang saling kuat antara sistem pengendalian internal, motivasi kerja dan efektivitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan dengan teori *stewardship* karena berperan penting dalam menjalankan tugas dengan baik dan dapat menjamin kualitas yang tinggi.

### 2.1.2. Teori Signalling

Spence (1973) pertama kali menemukan teori sinyal menjabarkan bila sinyal yang dikirimkan oleh pemilik informasi (manajemen) mencoba menyajikan data atau informasi yang dapat digunakan oleh penerima informasi. Teori sinyal sebagai teori yang menerangkan sinyal informasi yang akan membantu investor atau pemangku kepentingan lainnya pada waktu proses penentuan keputusan terhadap suatu perusahaan, di mana informasi tersebut digunakan untuk

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



mengurangi ketidakpastian dan membuat keputusan yang lebih baik dan akurat.

Connelly (2012). *Signalling theory* adalah teori yang menyebut suatu pihak (*agent*) menyampaikan informasi tentang dirinya sendiri kepada pihak lain (*principal*). Umumnya, satu pihak, disebut pemberi/pengirim, harus menentukan apa dan bagaimanakah mengkomunikasikan (memberi sinyal) yang berupa data/informasi itu, dan pihak lainnya, disebut penerima, perlu menentukan bagaimana menerjemahkan sinyal dari pengirim. *Signalling theory* menekankan bahwa informasi yang diberikan perusahaan sangat penting kepada pihak di luar perusahaan sehingga dapat digunakan dalam menentukan pengambilan keputusan investasi. Data atau informasi yang diberikan oleh perusahaan adalah faktor yang sangat penting terhadap pihak yang menggunakan informasi tersebut terutama bagi pihak investor dan pelaku bisnis karena memberikan informasi tentang keterangan, catatan atau gambaran baik tentang masalah, sekarang dan masa mendatang demi kelangsungan hidup dari sebuah perusahaan.

### 2.1.3. Sistem Pengendalian Internal

#### 2.1.3.1. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang terjadi dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia serta teknologi informasi yang telah dirancang untuk membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan masing-masing (Swahyuni & Adnantara, 2020). Sistem pengendalian internal dalam perusahaan sangat penting karena bertujuan untuk mencegah atau menjaga terjadinya hal yang tidak diinginkan (kesalahan atau kecurangan). Pengendalian internal dapat membantu perusahaan dan berfungsi sebagai alat bantu untuk

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan (Prariadena & Dwiana, 2019).

### 2.1.3.2. Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Menurut (Romney & Steinbart, 2009) Sistem pengendalian internal memiliki empat tujuan dasar, yaitu:

1. Keamanan aset yang termasuk untuk mencegah atau mendeteksi secara tepat waktu untuk mencegah perolehan yang tidak sah.
2. Mengamankan penggunaan atau disposisi aset perusahaan.
3. Memelihara catatan dengan detail yang cukup secara akurat dan wajar mencerminkan aset perusahaan.
4. Memberikan informasi yang akurat dan andal memberikan jaminan yang wajar bahwa laporan keuangan yang disusun sesuai dengan *Generally Accepted Accounting Principles* (GAAP).

### 2.1.3.3. Manfaat Sistem Pengendalian Internal

Menurut Gilang et al., (2024) Sistem pengendalian internal yang baik dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sistem ini dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional. Dengan adanya prosedur dan kebijakan yang jelas, karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik.
2. Sistem pengendalian internal ini juga dapat membantu dalam memastikan akuntabilitas karyawan. Dengan adanya kontrol yang efektif, perusahaan dapat memantau kinerja karyawan secara berkala.
3. *Monitoring* ini mencakup pemantauan waktu kerja, penggunaan sumber daya



perusahaan, dan tingkat produktivitas. Dengan begitu, perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan yang kurang produktif.

## **2.1.4. Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah proses pemberian motivasi kepada karyawan ketika sedang melakukan pekerjaan untuk membuat karyawan mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, motivasi kerja dapat mendorong para karyawan dalam bekerja lebih semangat dan giat dalam melakukan pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah sesuatu yang diperlukan bagi setiap pekerja guna memotivasi pencapaian tujuan yang ditetapkan ditempat kerja.(Firmanda, 2020). Motivasi memiliki peran penting bagi diri manusia karena tanpa adanya motivasi pada seseorang akan membuat dirinya untuk enggan bertindak dan berusaha keras, karena itu motivasi sangat membantu seseorang untuk melewati hambatan dan rintangan yang akan muncul dalam mencapai sebuah tujuan. Motivasi kerja dapat mendorong para karyawan dalam bekerja lebih semangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal (Wibisono, 2022).

### **2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Hendy & Yana, 2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor intern yaitu:

1. Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia untuk mempertahankan hidup. Keinginan untuk dapat hidup



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan salah satu bentuk dorongan intrinsik yang berperan penting dalam memotivasi individu untuk bekerja. Dalam konteks kehidupan sehari-hari, keinginan yang kuat untuk memiliki baik dalam bentuk materi, status, maupun pencapaian tertentu sering kali menjadi faktor pendorong utama yang mendorong seseorang untuk meningkatkan usaha dan produktivitasnya. Dorongan ini mendorong individu untuk bertindak secara proaktif, berkomitmen terhadap tujuan, serta berupaya mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi dalam proses pencapaian tersebut. Dengan demikian, keinginan yang kuat untuk memiliki salah satu determinan penting dalam perilaku kerja dan pembentukan etos kerja yang positif.

#### 2.1.4.3. Elemen-Elemen Motivasi Kerja

Menurut (Agustin et al., 2023) Motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal elemen-elemen dapat dikategorikan sebagai internal atau eksternal bagi karyawan, dan mencakup hal-hal berikut :

1. Faktor internalnya yaitu kemauan dan bertahan hidup kesiapan untuk diakui, kesiapan untuk diterima, keinginan untuk menggunakan otoritas, dan kemampuan untuk dimiliki.
2. Faktor eksternalnya yaitu upah yang adil, keamanan di tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, kedudukan dan kewajiban, hukum yang dapat dimodifikasi, dan pengawasan yang waspada.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenai sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

## **2.1.5. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi**

### **2.1.5.1. Pengertian Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi**

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan sistem informasi yang mampu mengubah input berupa data elektronik menjadi output berupa informasi. akuntansi yang akurat, tepat waktu, aman, dan lengkap dalam melaksanakan kegiatan suatu entitas secara efektif dan menyediakan laporan keuangan untuk pihak-pihak yang berkepentingan, dengan adanya efektivitas sistem informasi akuntansi dianggap dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. (Lismawati & Afitriani, 2022). Efektivitas sistem informasi akuntansi sangat bermanfaat bagi banyak pihak dalam mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan (Monita & Adi, 2022).

### **2.1.5.2. Tujuan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut (Yolin et al., 2024) efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan peran penting dalam mencapai tujuan di zaman modern, yang terdiri dari :

1. Individu yang memanfaatkan sistem informasi akuntansi, dimana individu dianggap sebagai sumber daya manusia.
2. Memanfaatkan metode dan intruksi untuk mengendalikan pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, dan distribusi informasi keuangan.
3. Data sistem informasi akuntansi terpusat untuk penyimpanan, pencatatan, dan pelaporan yang aman.
4. Perangkat lunak sistem informasi akuntansi sangat penting untuk penyimpanan



dan pemrosesan khususnya pelaporan keuangan di perusahaan.

5. Infrastruktur teknologi informasi terdiri dari komponen perangkat keras termasuk komputer, server, router, dan perangkat lain yang digunakan untuk menjalankan sistem informasi akuntansi.
6. Internal kontrol yang dapat digunakan untuk melindungi data yang akan disimpan di dalam sistem.

#### 2.1.5.3. Dimensi-Dimensi Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Sajady et al., 2012) efektivitas sistem informasi akuntansi ditentukan oleh tiga dimensi yaitu ruang lingkup informasi, kualitas tepat waktu dan agregasi informasi sebagai berikut :

1. Ruang lingkup informasi, dalam peramalan peristiwa masa depan, informasi keuangan dan non keuangan dan informasi internal dan eksternal memainkan peran penting.
2. Kualitas tepat waktu mengacu pada kemampuan untuk memenuhi persyaratan informasi dengan menyediakan penggunaan eksternal dan internal dengan laporan sistematis.
3. Agregasi informasi menekankan kompilasi dan ringkasan informasi selama periode waktu tertentu.

#### 2.1.6. Kinerja Karyawan

##### 2.1.6.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil prestasi kerja atau hasil kerja seseorang atau karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang di capainya. Kinerja Karyawan adalah bentuk kemampuan dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam



pekerjaan, sehingga kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas dan menjaga kemajuan pada perusahaan (Shintya,2021). Jadi kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan peran penting dalam kemajuan bisnis semakin tinggi kinerja karyawan semakin signifikan bagi perumbuhan perusahaan dan semakin cepat organisasi mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bisa terjadi peningkatan seiring dengan waktu, karena organisasi akan mendapatkan keuntungan dari kinerja karyawan yang lenih tinggi, organisasi harus terus mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan (Agus S, 2020).

#### 2.1.6.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat di pengaruhi berbagai faktor sebagai berikut :

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

#### 2.1.6.3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Damayanti, 2016) Karakteristik adalah orang yang mempunyai kinerja tinggi sebagai berikut :

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) dalam kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## 2.1.7. Akuntansi Manajemen

### 2.1.7.1. Pengertian Akuntansi Manajemen

Akuntansi manajemen adalah berfokus pada pengolahan informasi keuangan untuk memenuhi kebutuhan manajemen dalam melaksanakan fungsi perencanaan dan pengendalian organisasi. Akuntansi manajemen merupakan proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menyiapkan, menganalisis, menginterpretasikan dan mengkomunikasikan kejadian ekonomi yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan penilaian kinerja dalam organisasi (Mulyadi, 2020).

Akuntansi manajemen adalah proses dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk menyediakan informasi bagi para manajer untuk perencanaan, pengimplementasian dan pengendalian aktivitas-aktivitas organisasi. Dalam konteks ini, informasi dianggap sebagai fakta, data pengamatan, persepsi, atau hal lain yang memberikan pengetahuan baru (Supriyono, 2014). Terdapat tiga proses akuntansi manajemen menurut Hansen dan Mowen (2009) sebagai berikut.

1. Perencanaan Perencanaan adalah formulasi terperinci dari kegiatan untuk mencapai suatu tujuan akhir tertentu yang melibatkan penetapan strategi,



sumber daya, serta penjadwalan untuk meminimalkan risiko.

2. Pengendalian Pengandaian adalah aktivitas manajerial untuk memonitor implementasi rencana dan melakukan perbaikan sesuai kebutuhan dengan tujuan memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai.
3. Pengambilan keputusan Pengambilan keputusan adalah proses pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti risiko, manfaat, dan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai.

#### 2.1.7.2. Tujuan Akuntansi Manajemen

Tujuan akuntansi manajemen dikelompokkan menjadi dua, yaitu tujuan primer akuntansi manajemen dan tujuan sekunder akuntansi manajemen. Tujuan primer akuntansi manajemen adalah membantu manajemen dalam membuat keputusan manajemen dengan menyediakan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu untuk perencanaan, pengendalian, dan evaluasi kinerja. Sedangkan tujuan sekunder akuntansi manajemen adalah: (Indriaty & Hidayati, 2020)

1. Akuntansi manajemen bertujuan membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi perencanaan.
2. Akuntansi manajemen bertujuan membantu manajemen dalam menjawab masalah bidang organisasi.
3. Akuntansi manajemen bertujuan membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi pengendalian manajemen.
4. Akuntansi manajemen bertujuan membantu manajemen dalam melaksanakan sistem kegiatan manajemen.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Pengarang/ Tahun                                          | Judul dan Identitas Jurnal                                                                                                           | Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data                                                                                                                                                                  | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Yuni Lestari, dkk (2023)                                       | Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan           | Sistem Pengendalian Internal (X1) Motivasi kerja(X2) Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)<br><br>Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. | Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Pengendalian Internal, Motivasi kerja dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. |
| 2  | Margareta Ni kadek Swahyuni & K.Fridagus tina Adnantara (2020) | Pengaruh Sistem informasi Akuntansi, pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Adiartha Udiana | Sistem Informasi Akuntansi (XI) pengendalian Internal (X2) Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)<br><br>Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda                   | Sistem informasi Akuntansi, pengendalian Internal dan Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.                                                                                                                                                                                                                            |
| 3  | Aviyanti Deah Azzaroh, dkk, (2023)                             | Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada                  | Sistem Pengendalian Interna(X1) Sistem Informasi Akuntansi (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)<br><br>Teknik                                                                                      | Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh                                                                                                                                                                       |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

| No | Nama Pengarang/ Tahun       | Judul dan Identitas Jurnal                                                                                                          | Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data                                                                                                                                                         | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                             | Organisasi Perangkat Daerah Kota Malang                                                                                             | menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.                                                                                                                                    | Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.                                                                                                                                                                                                  |
| 4  | Anisah Septian Capah (2020) | Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan      | Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X1) Pengendalian Internal (X2) Motivasi Kerja(X3) Kinerja Karyawan (Y)<br>Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda | Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 5  | Hesti Nofiana, dkk, (2021)  | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BTN Cabang Kota kediri | Sistem Informasi Akuntansi(X1) Pengendallian Internal (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)<br>Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.                      | Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengendallian Interna Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.                                                  |



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

| No | Nama Pengarang/ Tahun                        | Judul dan Identitas Jurnal                                                                                                                           | Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data                                                                                                                                        | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6  | Hazinatul Daulah & Suwarno (2025)            | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.                                             | Sistem Informasi Akuntansi (X1) Pengendalian Internal (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)<br><br>Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. | Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. |
| 7  | Dyah Ayu Sekar Giriningtyas & Sugeng Santoso | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PDU BPR Bank Karangnyar Kabupaten Karangnyar | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1) Motivasi Kerja (X2) Pengendalian Internal (X3) Kinerja Karyawan (Y)                                                                      | Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. |
| 8  | Siska Ruliyanti & Manasse Siahaan (2021)     | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang                 | Sistem Informasi Akuntansi, (X1) Pengendalian Internal (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)                                                                              | Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Akuntansi,                                                                                 |



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

| No | Nama Pengarang/<br>Tahun | Judul dan<br>Identitas Jurnal | Variabel<br>Penelitian dan<br>Alat Analisis<br>Data | Hasil Penelitian                                                                        |
|----|--------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                          | Lampung                       |                                                     | Pengendalian Internal<br>dan Motivasi Kerja<br>Berpegaruh Terhadap<br>Kinerja Karyawan. |

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa menyakinkan ilmuwan, yaitu alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu pemikiran yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis (Sugiyono, 2018). Dalam memecahkan masalah perlu disusun kerangka pemikiran agar mempunyai bentuk yang terarah pada pemecahan masalah. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel bebas yang terdiri dari Pengaruh sistem pengendalian internal, motivasi kerja efektivitas sistem informasi akuntansi dan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Noviah Ruth Silaen (2021) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Kinerja karyawan dapat di ukur dari pencapaian target, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja dan kemampuan berkolaborasi dalam tim. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi dengan adanya sistem pengendalian internal, motivasi kerja dan efektivitas sistem informasi akuntansi yang baik sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.



Damayanti (2016) Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang dan diterapkan oleh manajemen di gunakan sebagai acuan untuk merancang, menerapkan, memantau, mengevaluasi dan memperbaiki penerapannya. Pengendalian internal bagi perusahaan suatu aset yang mengarahkan dan mengukur kinerja karyawan. Oleh karena itu sistem pengendalian internal dalam suatu perusahaan sangat penting karena semakin besar perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan perusahaannya.

Adhari (2021) Motivasi kerja adalah salah satu bentuk dorongan seseorang untuk bekerja yang berperan penting bagi setiap karyawan atas kemauan dan kekuatan dalam dirinya. Tujuannya memberikan dan menumbuhkan rasa semangat kerja kepada setiap karyawan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sangat berperan penting bagi perusahaan terhadap kinerja karyawan yang menimbulkan terjadinya penurunan kinerja dan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan.

Lismawati dan Afitriani (2022) Efektivitas sistem informasi akuntansi kemampuan sistem sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi yang dapat diterima, tepat waktu, akurat, dan dapat di percaya merupakan. Efektivitas sistem informasi akuntansi juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan mengetahui adanya efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan dapat membantu aktivitas kegiatan operasional dalam mencapai keberhasilan atas penggunaan sistem informasi akuntansi sehingga menghasilkan informasi yang berkualitas yang mendukung pengambilan keputusan bagi perusahaan.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

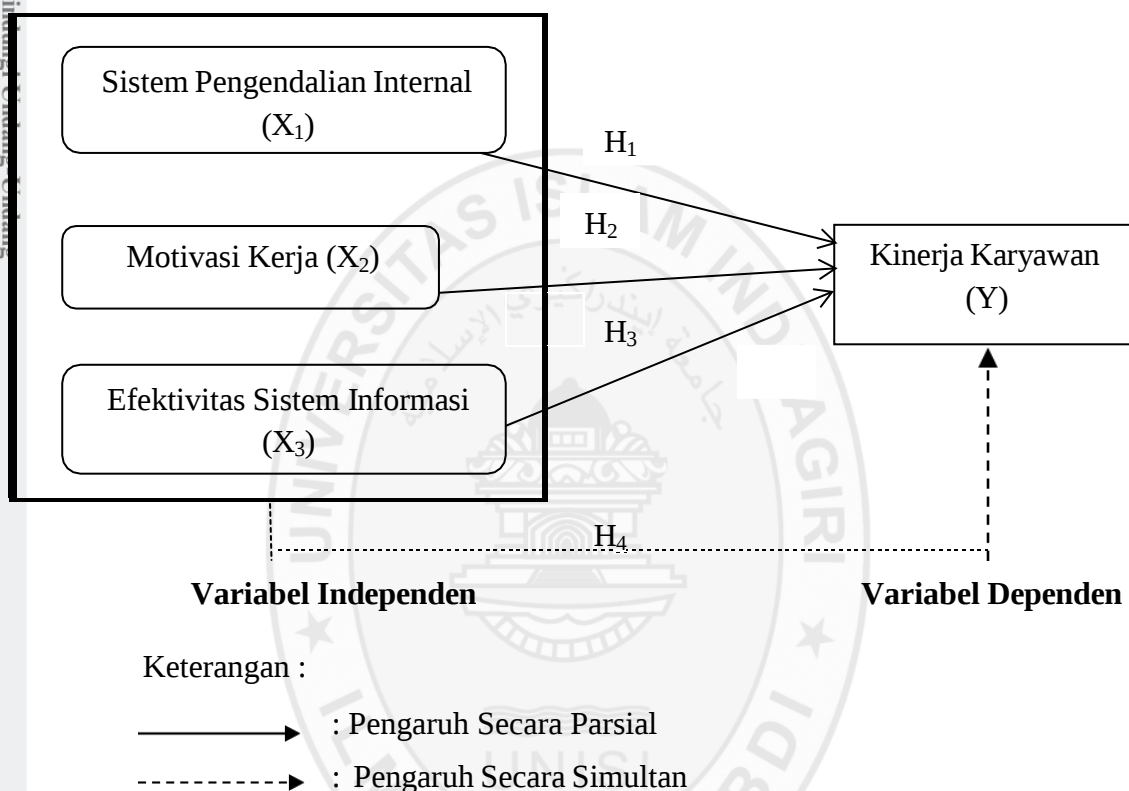
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat membuat sebuah kerangka pemikiran mengenai hubungan antara ketiga variabel Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja dan Ffektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. 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, bukan jawaban yang empiris (Sugiyono, 2018).



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.

H<sub>2</sub> : Di Duga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.

H<sub>3</sub> : Di Duga Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.

H<sub>4</sub> : Di Duga Sistem pengendalian internal,notivasi kerja dan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.