



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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Telaah Teoritis

2.1.1. Teori Atribusi

Heider (1958), mengembangkan teori atribusi melalui tulisannya yang berjudul *"Psychology of Interpersonal Relations"*. Dalam tulisan tersebut Heider menggambarkan apa yang disebut *"native theory of action"*, yaitu kerangka kerja konseptual yang digunakan orang untuk menafsirkan, menjelaskan dan meramalkan tingkah laku seseorang. Dalam kerangka kerja ini, konsep intensional (seperti keyakinan, hasrat, niat, keinginan untuk mencoba dan tujuan) memainkan peran penting. Saat kita mengamati tindakan yang dilakukan oleh orang lain, sering kali muncul keinginan untuk mengetahui atau memahami alasan di balik perilaku tersebut. Hal yang sama juga berlaku pada perilaku yang kita perhatikan di hadapan orang lain. Dalam kajian psikologi sosial, fenomena ini dikenal dengan istilah atribusi. Atribusi merupakan proses di mana seseorang berusaha menjelaskan penyebab dari berbagai peristiwa maupun perilaku individu lainnya. Teori atribusi menyuguhkan sebuah kerangka kerja untuk memahami bagaimana setiap individu menafsirkan perilaku mereka sendiri dan perilaku orang lain.

Robbins & Timothy (2018), menjelaskan bahwa teori atribusi menyatakan bahwa individu yang mengamati perilaku seseorang, individu tersebut mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. teori atribusi memiliki keterkaitan yang kuat terutama dalam memahami bagaimana persepsi karyawan terhadap penyebab keberhasilan atau kegagalan mereka



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
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. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
- Universitas Islam Indragiri**

berdampak pada motivasi dan kinerja kerja. Misalnya, ketika sistem informasi akuntansi tidak berjalan dengan baik dan menyebabkan kesalahan dalam pelaporan, karyawan mungkin akan mengatribusikan hasil buruk pekerjaannya kepada faktor eksternal. Hal ini dapat menurunkan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja. Begitu pula dalam hal kompensasi, ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, mereka mungkin akan kehilangan motivasi karena merasa tidak dihargai secara adil. Sebaliknya, karyawan yang merasa dihargai dan melihat hasil kerja mereka sebagai buah dari usaha dan kemampuan pribadi (atribusi internal), cenderung akan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, pemahaman terhadap teori atribusi dapat membantu perusahaan dalam merancang sistem kerja dan kebijakan yang membentuk atribusi positif, seperti memberikan umpan balik yang membangun, penghargaan yang sesuai, serta sistem informasi yang transparan dan akurat. Semua ini akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan bertanggung jawab atas kinerja mereka.

2.1.2. Agency Theory

Teori Agensi dikembangkan oleh Jensen & Meckling (1976), dan membahas hubungan antara prinsipal (pemilik/perusahaan) dan agen (manajer/karyawan). Dalam hubungan ini, ada kemungkinan terjadi konflik kepentingan karena masing-masing pihak memiliki tujuan yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme pengawasan dan insentif untuk menyelaraskan kepentingan keduanya. Teori ini muncul dari adanya konflik kepentingan dan informasi yang asimetris antara prinsipal dan agen. Prinsipal menginginkan agen



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
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. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
- Universitas Islam Indragiri

bekerja seefisien mungkin demi kepentingan perusahaan, sedangkan agen memiliki kepentingan pribadi yang belum tentu sejalan. Oleh karena itu, diperlukan sistem yang mampu meminimalkan konflik tersebut melalui pengawasan, insentif, serta sistem informasi yang baik agar kinerja agen (karyawan) tetap optimal. Dalam kerangka ini, sistem informasi akuntansi menjadi salah satu alat penting untuk mengurangi asimetri informasi antara prinsipal dan agen. Sistem informasi yang baik akan menghasilkan laporan yang akurat dan tepat waktu, sehingga pihak manajemen dapat memantau kinerja karyawan secara objektif dan membuat keputusan berdasarkan data yang valid. Selain itu, kompensasi dan insentif juga menjadi alat pengendali penting dalam teori agensi. Ketika agen diberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja dan kontribusinya, maka ia akan lebih termotivasi untuk bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal. Di sinilah motivasi kerja berperan, semakin tinggi motivasi yang ditumbuhkan melalui sistem kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung, maka semakin kecil kemungkinan terjadinya perilaku menyimpang yang merugikan organisasi.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2011), kinerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk prestasi atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dengan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
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.
- Universitas Islam Indragiri**

kata lain, kinerja merupakan ukuran sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan, termasuk dalam hal ketepatan waktu, efisiensi, ketelitian, dan tanggung jawab. Hasil kerja yang dicapai tersebut menunjukkan kontribusi nyata seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan tampak dari kemampuan karyawan untuk menghasilkan output kerja yang optimal, sesuai dengan target yang ditentukan, serta mampu memenuhi harapan atasan dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kinerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas di perusahaannya.

Menurut Sumual (2017), Penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilaksanakan sebagai upaya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen maupun publik, sekaligus menjadi acuan bagi perusahaan dalam mempertimbangkan promosi jabatan karyawan ke posisi yang lebih tinggi. Kinerja yang baik dari seorang karyawan tidak dapat muncul begitu saja tanpa adanya mekanisme tertentu, sehingga untuk memastikan hal tersebut diperlukan proses penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing. Kinerja bersifat individual karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya. Kemampuan, minat dalam melaksanakan pekerjaan, serta pemahaman terhadap tugas atau peran yang diberikan, ditambah dengan adanya motivasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas



maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan (Putri et al., 2024).

2.1.3.2. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2015), tujuan utama dari pelaksanaan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Menumbuhkan etika serta sikap kerja yang baik di lingkungan organisasi.
2. Meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Mengetahui tingkat pencapaian kinerja karyawan hingga saat ini.
4. Mendorong serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dari setiap karyawan.
5. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia, misalnya melalui pemindahan tugas, mutasi, rotasi antar cabang perusahaan, perubahan jabatan, maupun pelatihan untuk peningkatan pengetahuan.
6. Membantu dan mendorong karyawan agar mampu berinovasi dalam meningkatkan kinerja.
7. Memacu karyawan agar lebih memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
8. Menjadi sarana memperoleh umpan balik dari karyawan guna menyempurnakan metode kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, serta mendukung perencanaan karier di masa depan.

2.1.3.3. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2015), manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari tiga aspek yaitu :

1. Manfaat bagi karyawan
 - a. Meningkatkan motivasi kerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Universitas Islam Indragiri

- b. Memberikan kepuasan terhadap hasil kerja yang telah dicapai.
 - c. Menunjukkan transparansi yang sesuai dengan standar yang diharapkan.
 - d. Memberikan kesempatan untuk menjalin hubungan kerja secara vertikal dengan atasan.
2. Manfaat bagi penilai
- a. Memberikan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan.
 - b. Menjadi sarana untuk memperhitungkan dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
 - c. Menumbuhkan kepuasan atas hasil kerja, baik dari manajer maupun karyawan.
 - d. Menjadi media untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
 - e. Membantu dalam mengidentifikasi peluang rotasi antar karyawan sesuai kebutuhan.
3. Manfaat bagi perusahaan
- a. Memperbaiki dan memperkuat hubungan antar divisi dalam organisasi.
 - b. Meningkatkan kualitas komunikasi di lingkungan perusahaan.
 - c. Menumbuhkan motivasi kerja secara menyeluruh pada diri karyawan.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Noviana (2022), indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan standar kesesuaian dan kesiapan yang tinggi, yang pada akhirnya akan memberikan



penghargaan, kemajuan, serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis.

2. Ketepatan waktu, berhubungan dengan sesuai atau tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah ditentukan. Setiap pekerjaan diharapkan selesai tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan lainnya.
3. Inisiatif, yaitu kesadaran diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa harus selalu menunggu arahan atau pengawasan dari atasan, sehingga pegawai dapat bekerja secara mandiri.
4. Kemampuan, merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu. Di antara berbagai faktor tersebut, kemampuan merupakan aspek yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.

2.1.4. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

2.1.4.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney dan Steinbart (2015), Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan suatu alat yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena berfungsi sebagai sistem terintegrasi yang melibatkan sumber daya manusia, modal, serta teknologi untuk menunjang proses pengumpulan, pencatatan, pemrosesan, dan penyajian informasi keuangan serta non-keuangan yang relevan. Sistem ini memberikan tanggung jawab kepada berbagai bagian dalam organisasi untuk mempersiapkan informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan aspek-aspek keuangan perusahaan. SIA tidak hanya berperan sebagai sarana pencatatan transaksi, tetapi



juga sebagai sistem yang menyediakan informasi akurat, relevan, dan tepat waktu kepada pihak-pihak internal maupun eksternal yang berkepentingan. Dengan sistem yang dirancang secara efektif, perusahaan dapat mengendalikan aktivitas operasional, memastikan akuntabilitas, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya organisasi secara menyeluruh, sehingga mampu menciptakan nilai tambah dan daya saing yang berkelanjutan.

Menurut Mulyadi (2016), Sistem Informasi Akuntansi Penjualan merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menyediakan informasi yang relevan dan andal dengan cara mengorganisasikan berbagai prosedur serta metode yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan. Sistem ini berfungsi untuk mengumpulkan, mencatat, mengolah, dan menyajikan data transaksi penjualan menjadi informasi yang bermanfaat. Informasi yang dihasilkan dari sistem ini dapat digunakan oleh berbagai pihak manajemen dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan aktivitas penjualan perusahaan, seperti penentuan strategi pemasaran.

Menurut Susanto (2017), Sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama dalam mengumpulkan, memproses, serta menyimpan data keuangan yang selanjutnya diolah menjadi informasi untuk mendukung pengambilan keputusan, pengendalian, serta penyajian bentuk laporan dalam perusahaan. Agar pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik, diperlukan sistem informasi akuntansi (SIA) yang efektif, efisien, serta dapat diandalkan, khususnya dalam menyediakan informasi yang bermanfaat bagi pihak internal perusahaan dalam proses pengambilan keputusan maupun bagi pihak eksternal yang



membutuhkan informasi tersebut.

Menurut Krismiaji (2015), sistem informasi akuntansi dapat dipahami sebagai suatu sistem yang di dalamnya terdapat proses pengolahan data serta transaksi-transaksi yang bertujuan untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat dalam perencanaan, pengendalian, dan pelaksanaan operasi bisnis. Penerapan SIA memiliki keterkaitan dengan sistem lain, baik dalam lingkup yang lebih besar maupun lebih kecil. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang mengolah data serta transaksi keuangan dalam perusahaan secara sistematis dan akurat, sehingga dapat menjadi dasar dalam pelaksanaan perencanaan perusahaan di masa mendatang.

2.1.4.2. Tujuan Penyusunan Sistem Informasi

Tujuan Sistem Informasi Akuntansi (SIA), adalah :

1. Mengamankan harta kekayaan perusahaan. Harta maupun kekayaan yang dimaksudkan mencakup persediaan barang dagangan, kas perusahaan; termasuk aset tetap dari perusahaan.
2. Memberikan hasil yang beragam serta menyajikan berbagai informasi yang relevan, yang dapat dijadikan dasar penting dalam proses pengambilan keputusan yang lebih tepat dan efektif.
3. Memberikan hasil yang beragam serta menyajikan berbagai informasi yang relevan, yang dapat dijadikan dasar penting dan strategis dalam proses pengambilan keputusan yang lebih tepat, efektif, serta berdampak positif terhadap tujuan yang ingin dicapai.
4. Memberikan hasil berupa informasi yang berguna dalam penilaian kinerja bagi karyawan maupun divisi.



5. Menyiapkan data-data pada masa lalu yang berguna dalam kepentingan audit.
6. Memberikan hasil berupa informasi dalam penyusunan dan evaluasi anggaran.

2.1.4.3. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Susanto (2017), sistem informasi akuntansi (SIA) berfungsi menghasilkan informasi keuangan yang berkualitas, dapat digunakan, serta dapat dipercaya dengan dukungan dari berbagai komponen yang menyusunnya. Adapun komponen-komponen utama dalam sistem informasi akuntansi (SIA) meliputi:

1. *Software*
2. *Hardware*
3. *Prosedur*
4. *Brainware*
5. Teknologi Jaringan Telekomunikasi
6. *Database* dan Sistem Manajemen *Database*

2.1.4.4. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Noviana (2022), indikator sistem informasi akuntansi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Adaptasi (*Adaptability*), yaitu menunjukkan kualitas suatu sistem informasi melalui kemampuannya dalam melakukan penyesuaian atau perubahan untuk memenuhi kebutuhan pengguna, mudah diintegrasikan dalam organisasi, serta dapat dengan cepat dipahami dan digunakan oleh pemakai.
2. Ketersediaan (*Availability*), yaitu sistem informasi yang siap dioperasikan dan digunakan sesuai dengan pernyataan maupun perjanjian tingkat layanan yang telah ditetapkan.



3. Keandalan (*Reliability*), yaitu sistem informasi yang berkualitas harus dapat diandalkan. Suatu sistem dikatakan andal apabila mampu berfungsi secara konsisten, tahan terhadap kerusakan, serta meminimalisasi terjadinya kesalahan.
4. Waktu respon (*Response time*), yaitu kecepatan atau ketepatan sistem informasi dalam memberikan respon terhadap permintaan informasi, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pengguna tepat waktu.
5. Kegunaan (*Usability*), yaitu kemudahan yang ditawarkan sistem dalam mempelajari, mengoperasikan, menyiapkan input, serta memahami output yang dihasilkan dari perangkat lunak yang digunakan.

2.1.5. Motivasi Kerja

2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menumbuhkan gairah, rasa senang, serta semangat untuk bekerja secara maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan memiliki energi yang besar dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat intelegensi yang baik sekalipun dapat mengalami kegagalan apabila tidak didukung oleh motivasi. Hasil kerja hanya dapat dicapai secara optimal apabila terdapat motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja karyawan merupakan kondisi yang merugikan, karena mencerminkan sikap kurang peduli terhadap kehidupan sosial, termasuk masa depan bangsa. Tinggi rendahnya motif berprestasi individu sangat berpengaruh terhadap keberhasilan ekonomi suatu bangsa (Astaman et al., 2023).

Menurut A. A. A. P. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa



“motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Motivasi berasal dari kata lain yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi ditemukan sebelumnya (Moeheriono, 2009).

Menurut Danim (2004), motivasi kerja merupakan perasaan atau dorongan yang dimiliki seseorang ketika berada dan bekerja dalam kondisi tertentu untuk melakukan tindakan-tindakan yang memberikan keuntungan, baik dari sudut pandang pribadi maupun organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan menciptakan tindakan atau kebijakan yang mampu membangkitkan keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, motivasi kerja yang muncul akan memberikan keuntungan timbal balik, baik bagi karyawan maupun perusahaan.

2.1.5.2. Tujuan Motivasi

Di dalam perusahaan, motivasi berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan



gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi untuk berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan Hasibuan (2017).

Tujuan utama dari pemberian motivasi kepada karyawan antara lain adalah:

1. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Mendorong terciptanya kedisiplinan karyawan.
4. Membentuk suasana dan hubungan kerja yang harmonis.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, serta partisipasi karyawan.
6. Menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Selain itu, motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi positif, yakni ketika manajer memberikan penghargaan atau hadiah kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Melalui motivasi positif, semangat kerja karyawan akan semakin meningkat karena pada dasarnya manusia cenderung menyukai penghargaan yang bernilai baik.
2. Motivasi negatif, yaitu ketika manajer memberikan hukuman kepada karyawan yang menunjukkan hasil kerja kurang memuaskan. Motivasi negatif dapat meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek karena adanya rasa takut terhadap hukuman, namun dalam jangka panjang dapat menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya loyalitas, timbulnya stres kerja, serta berkurangnya kepuasan kerja.



Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh suatu perusahaan, dimana penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat dan presentasi kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua jenis motivasi.

Menurut Hidayat & Covarina, (2017), Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Karakteristik Individu
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
 - c. Kebutuhan Individual
 - d. Kemampuan atau kompetensi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Faktor lingkungan pekerjaan
 - a. Gaji dan benefit yang diterima
 - b. Kebijakan-kebijakan Perusahaan
 - c. *Supervise*
 - d. Hubungan antar manusia
 - e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik
 - f. Budaya Organisasi
 - f. Sifat pekerjaan
 - g. Rancangan tugas/Pekerjaan
 - h. Pemberian Pengakuan Terhadap Prestasi



i. Pemberian Pengakuan Terhadap Prestasi

2.1.5.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2016) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya. serta memberikan penilaian dan praktik terhadap sesuatu yang didasarkan pada ambisi yang kuat

2.1.6. Kompensasi

2.1.6.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Wibowo (2016) Kompensasi dapat dikatakan sejumlah paket yang diusulkan oleh perusahaan pada para pekerja yang dianggap imbalan atas tenaga yang digunakan pekerjaanya. Sedangkan menurut (Marwansyah, 2016) Kompensasi ialah berupa reward atau imbalan yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung, finansial ataupun non-finansial, secara fair dan juga layak pada para karyawan, sebagai umpan balik positif atau penggunaan jasanya guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Simamora (Simamora, 2022), kompensasi meliputi imbalan



finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi yang adil juga menciptakan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi merupakan istilah yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima seseorang melalui hubungan kerja dengan perusahaan. Pada umumnya, kompensasi diberikan dalam bentuk finansial karena melibatkan pengeluaran moneter dari perusahaan. Bentuk kompensasi dapat diberikan secara langsung kepada karyawan maupun tidak langsung dalam bentuk nonmoneter. Dengan demikian, kompensasi dapat dipahami sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Pemberian kompensasi berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kompensasi sendiri dapat berbentuk upah atau gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan.

2.1.6.2. Jenis-jenis Kompensasi

kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yaitu:

1. Kompensasi Finansial



Menurut Simamora (2022), Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial langsung meliputi imbalan yang diterima karyawan berupa gaji atau upah, bonus, serta insentif. Sementara itu, kompensasi finansial tidak langsung berbentuk tunjangan, yang mencakup seluruh imbalan finansial di luar kompensasi langsung. Di sisi lain, kompensasi nonfinansial berkaitan dengan kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, baik yang bersumber dari lingkungan psikologis maupun kondisi fisik tempat kerja. Rivai (2015) menjelaskan bahwa kompensasi finansial terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

- 1) Kompensasi finansial langsung mencakup berbagai bentuk pembayaran yang diterima karyawan, antara lain gaji atau upah pokok, pembayaran berdasarkan prestasi, insentif, komisi, bonus, pembagian keuntungan, serta opsi saham. Selain itu, terdapat pula pembayaran yang bersifat tertangguh, seperti tabungan hari tua dan saham kumulatif.
 - 2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas beberapa kategori, yaitu:
 1. Proteksi, meliputi asuransi, pesangon, pendidikan anak, dan program pensiun.
 2. Kompensasi luar jam kerja, yang mencakup lembur, tunjangan hari besar, cuti sakit, serta cuti melahirkan.
 3. Fasilitas, berupa penyediaan rumah, biaya relokasi, maupun kendaraan dinas.
2. Kompensasi nonfinansial



Menurut Wayne Mondy (2008) adalah kepuasan yang diperoleh individu dari pekerjaan yang dilakukan, baik yang bersumber dari kondisi pekerjaan itu sendiri maupun dari lingkungan psikologis dan fisik tempat kerja. Kompensasi ini dibagi menjadi dua bentuk, yaitu yang berkaitan langsung dengan pekerjaan dan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan lingkungan kerja misalnya adalah kebijakan perusahaan yang baik, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi nonfinansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik, memadai dan sebagainya. dapat meningkatkan kenyamanan serta motivasi kerja karyawan. Menurut (Rivai, 2015) kompensasi nonfinansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.6.3. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi pada dasarnya adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan sekaligus menjamin adanya keadilan, baik secara internal maupun eksternal. Menurut Rivai (2015), tujuan kompensasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Tujuan manajemen kompensasi yang efektif, meliputi:
 - a. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi yang memadai sangat penting untuk menarik calon pelamar. Tingkat pembayaran



harus menyesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja, sebab perusahaan saling bersaing dalam mendapatkan karyawan yang sesuai harapan.

- b. Mempertahankan karyawan yang ada. Karyawan cenderung keluar apabila kompensasi yang diterima tidak kompetitif, sehingga dapat menimbulkan tingginya tingkat turnover dalam perusahaan.
- c. Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi berusaha memastikan adanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menuntut agar pembayaran disesuaikan dengan nilai relatif suatu pekerjaan, sehingga posisi yang sama memperoleh kompensasi yang setara. Sedangkan keadilan eksternal berarti besaran pembayaran dapat disejajarkan dengan standar yang berlaku di pasar tenaga kerja atau perusahaan lain.
- d. Memberikan penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan. Kompensasi harus mampu memperkuat perilaku positif dan berfungsi sebagai insentif bagi peningkatan kinerja di masa mendatang. Rencana kompensasi yang baik akan menghargai faktor-faktor seperti kinerja, kepatuhan, pengalaman, tanggung jawab, serta perilaku lain yang mendukung tujuan organisasi.
- e. Mengendalikan Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

- f. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang



dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan. Selain itu, sistem ini harus adil dan transparan untuk menjaga motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

g. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola.

2.1.6.4. Indikator Kompensasi

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pasal 79 Ayat 1 menegaskan bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk membayar gaji yang adil dan layak kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta menjamin kesejahteraan mereka. Selanjutnya, Pasal 80 Ayat 1 menyatakan bahwa selain gaji sebagaimana diatur dalam Pasal 79, PNS juga berhak memperoleh berbagai tunjangan dan fasilitas. Dengan demikian, indikator kompensasi bagi PNS sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terdiri atas:

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Fasilitas

2.2. Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018), Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama akan tetapi memiliki keterkaitan dalam penelitian



terdahulu, berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Ishaq et al., 2023)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 17 No. 1	Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda	secara parsial sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan 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. 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 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

2	Agus et al., (2023)	Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado Jurnal EMBA Vol. 11 No.1 Januari 2023, Hal. 395-404	Kompensasi, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan Kinerja Pegawai Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.
3	(Astaman et al., 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN) Vol. 1 No. 1	Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda	Motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Universitas Islam Indragiri

4	(Swahyuni & Adnantara, 2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motiva Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, BPR Adiartha Udiana Journal Research Accounting (JARAC) Vol 01 No.2 Juni 2020 : 136-150	Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Secara parsial sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengendalian internal dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Madyoningrum & Azizah (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen Vol 12 Nomor 2 (2022)	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di kantor Bapelkes Propinsi lampung

Sumber : *Beberapa Penelitian Terdahulu*

2.3. Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta



tanggung jawab yang dimiliki masing-masing. Kinerja bersifat individual, sebab setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan terbentuk dari kombinasi tiga faktor utama, yaitu kemampuan, minat dalam melaksanakan pekerjaan, serta pemahaman terhadap penjelasan tugas atau peran yang diberikan, ditambah adanya motivasi dari diri karyawan. Sebagai pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang mengacu pada standar kerja yang telah ditetapkan (Putri et al., 2024).

Menurut Susanto (2017), Sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama dalam mengumpulkan, memproses, serta menyimpan data keuangan yang selanjutnya diolah menjadi informasi untuk mendukung pengambilan keputusan, pengendalian, serta penyajian bentuk laporan dalam perusahaan. Agar pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik, diperlukan sistem informasi akuntansi (SIA) yang efektif, efisien, serta dapat diandalkan, khususnya dalam menyediakan informasi yang bermanfaat bagi pihak internal perusahaan dalam proses pengambilan keputusan

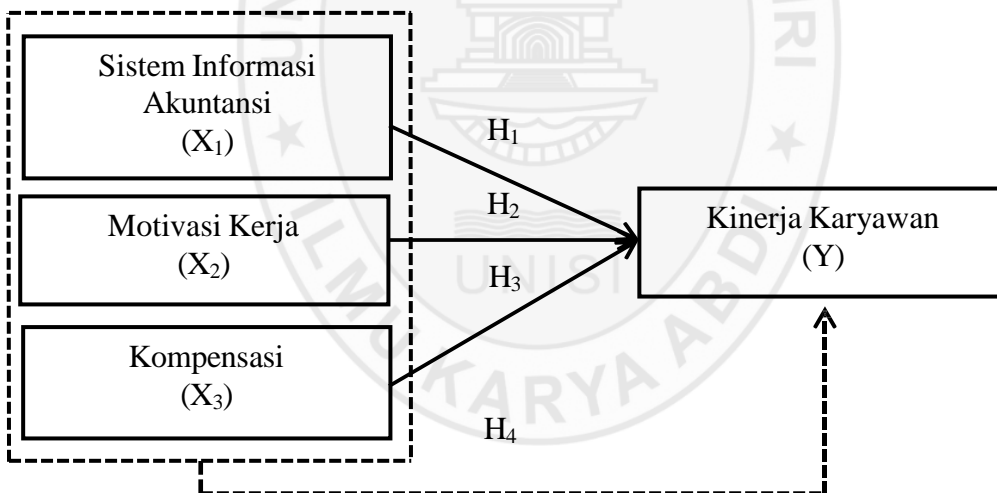
Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh

tinggi rendahnya motif berprestasi warganya. Motif berprestasi yang kuat mendorong individu untuk terus belajar, berinovasi, dan meningkatkan produktivitasnya (Astaman et al., 2023).

Kompensasi adalah istilah yang merujuk pada imbalan finansial (financial reward) yang diperoleh seseorang melalui hubungan kerja dengan perusahaan. Pada umumnya, kompensasi diberikan dalam bentuk finansial karena melibatkan pengeluaran moneter dari perusahaan. Bentuk kompensasi dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan (Simamora, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, penulis merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

—————> : Pengaruh Secara Parsial

- - - - -> : Pengaruh Secara Simultan

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
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.
- Universitas Islam Indragiri**

rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis disusun untuk diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sambu Group.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sambu Group.

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sambu Group.

H₄ : Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sambu Group.