



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.2 Teori Atribusi

(Fritz Heider, 1958) sebagai pencetus teori atribusi pada tahun 1958, menyatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang ditentukan dari kekuatan internal misalnya sifat, karakter dan sikap, atau dari kekuatan eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Dalam hidupnya, seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions*. *Dispositional attributions* atau penyebab internal pengacu pada aspek keperilakuan yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain, setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan dan usaha) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti peraturan) secara bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal



maupun atribusi eksternal dapat memengaruhi kinerja pegawai, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan memengaruhi sikap dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Seseorang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribusi internalnya dibandingkan dengan atribusi eksternalnya.

2.1.3 Technology Acceptance Model (TAM)

Model penerimaan teknologi atau *Technology Acceptance Model* (TAM) merupakan salah satu model yang umumnya digunakan untuk menjelaskan penerimaan pengguna terhadap penggunaan sistem teknologi informasi yang pertama kali diperkenalkan oleh Davis pada tahun 1989. TAM merupakan pengembangan dari *Theory Of Reasoned Action* (TRA) oleh Ajzen dan Fishbein.

Technology Acceptance Model (TAM) menjelaskan bahwa ketika ada suatu teknologi baru, maka pemakai teknologi akan menghadapi faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam menggunakan teknologi tersebut. TAM meyakini bahwa dalam penggunaan sistem teknologi informasi akan mampu meningkatkan kinerja individu atau organisasi, dan penggunaannya akan mempermudah pemakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. TAM yang dikembangkan oleh Davis memiliki dua konstruk utama yaitu persepsi kemudahan (*perceived ease of use*) dan persepsi kegunaan (*perceived usefulness*), dua konstruk utama tersebut menentukan penerimaan pengguna terhadap sistem teknologi informasi.

2.1.4 Pengendalian internal

2.1.4.1 Pengertian pengendalian internal

Pengendalian internal dalam arti sempit disamakan dengan internal *check* yang merupakan mekanisme pemeriksaan ketelitian dan administrasi. Sedangkan



dalam arti luas, pengendalian internal disamakan dengan management control, yaitu suatu sistem yang meliputi semua cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengawasi dan mengendalikan perusahaan (Dyah Ayu Sekar Giriningtyas, 2023).

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) Pengendalian internal bagi perusahaan merupakan suatu aset yang mengarahkan dan mengukur sumber daya manusia. Pengendalian internal berfungsi untuk mengawasi seluruh aktivitas ekonomi yang terjadi pada Perusahaan, serta mampu membantu perusahaan dalam melaksanakan pengendalian dengan efektif. Hal itu dapat mendukung manajer dalam meyakinkan diri bahwa informasi yang diperoleh dalam laporan dapat diterima dengan benar dan dipercaya (Fransisca, 2021).

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dilakukan oleh dewan komisaris manajemen serta personil lain dalam entitas tersebut yang dirancang guna menambah keyakinan tentang penilaian tiga tujuan berikut, yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektifitas dan efesiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Dari uraian mengenai pengertian pengendalian internal diatas, jelas bahwa betapa pentingnya peranan pengendalian internal dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Dan hal ini dapat diketahui bagaimana perusahaan atau organisasi menerapkan sistem yang ada dan sumber daya yang diperkerjakan untuk mendukung tercapainya tujuan yang ada dalam pengertian pengendalian internal (Swahyuni & Adnantara, 2020).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian



internal adalah sebuah sistem yang mana sistem ini sangat penting dalam memastikan efektivitas operasional, keandalan laporan keuangan, serta kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku. Pengendalian internal membantu organisasi mencegah serta mendeteksi kecurangan dan kesalahan yang terjadi pada sistem karena kelalaian pegawai yang bekerja.

2.1.4.2 Tujuan pengendalian internal

Menurut (Ifah Septiana et al., 2022) tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Keandalan Informasi Keuangan.
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
3. Efektivitas dan efisiensi operasi.
4. Keterbatasan Bawaan dalam Pengendalian Intern.

Pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang realibilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Sesuai dengan penelitian yang menyebutkan bahwa (Capah, 2020) pencapaian kinerja yang tinggi disebabkan oleh penerapan pengendalian internal secara efektif.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengendalian internal dapat membantu menjaga keamanan organisasi dan mencapai tujuannya dan meminimalkan resiko dan melindungi aset, memastikan keakuratan catatan, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan. Pengendalian internal adalah proses akuntansi yang digunakan di departemen keuangan organisasi yang memastikan integritas pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap peraturan.



2.1.5 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.5.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah suatu proses yang saling berkaitan yaitu pencatatan, perangkuman, dan penyimpanan seluruh data keuangan maupun non keuangan yang akan menghasilkan informasi bersifat relevan dan akan digunakan untuk kepentingan perusahaan (Aviyanti Deah Azzaroh *et al.*, 2023)

Sistem informasi akuntansi adalah sistem pengolahan data perusahaan yang secara konsisten menerjemahkan data menjadi informasi akuntansi, termasuk data keuangan dan manajemen, untuk membantu pimpinan dalam mengendalikan perusahaan, mencapai tujuan, dan memuaskan pengguna informasi (Rizaldi, 2019).

Menurut (Aviyanti Deah Azzaroh *et al.*, 2023) sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang berfungsi untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses data akuntansi dan lainnya untuk menghasilkan informasi bagi pembuat keputusan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sub sistem yang saling berhubungan, serta berfungsi untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, memproses data akuntansi dan data lainnya untuk menghasilkan informasi yang akurat guna pengambilan keputusan usaha.

Sistem informasi akuntansi yaitu suatu komponen yang mengumpulkan, menggolongkan, mengolah, menganalisa dan mengkombinasikan informasi keuangan yang relevan untuk pengambilan keputusan pihak-pihak luar (seperti inspektorat pajak, investor, dan kreditor) pihak-pihak dalam (terutama manajemen). (Swahyuni & Adnantara, 2020).

Sistem informasi akuntansi terkomputerisasi merupakan investasi mahal dan bersifat jangka panjang tetapi hasil yang dihasilkan sangat sepadan karena



dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Sistem informasi yang akurat dan tepat waktu menjadikan aktivitas-aktivitas perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien yang tentunya akan membuat perusahaan tercapai tujuannya (Friska Septriya Patraini *et al.*, 2021).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah suatu sistem yang dirancang untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mengelola informasi keuangan dan transaksi bisnis yang berkaitan dengan akuntansi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Lestari *et al.*, 2024) tujuan sistem informasi akuntansi adalah untuk menyajikan informasi akuntansi kepada berbagai pihak yang membutuhkan informasi tersebut, baik pihak internal maupun eksternal. Sistem informasi akuntansi adalah sistem informasi, atau salah satu subset/subsistem dari suatu sistem informasi organisasi. Dalam menjalankan fungsinya sistem informasi akuntansi harus mempunyai tujuan-tujuan yang dapat memberikan pedoman kepada manajemen dalam menunjang perencanaan dan pengendalian organisasi.

Menurut (Yolin Tri Wedari *et al.*, 2024) Sistem informasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan di zaman modern, yang terdiri dari enam komponen:

1. Individu yang memanfaatkan sistem informasi akuntansi, dimana individu dianggap sebagai sumber daya.
2. Memanfaatkan metode dan instruksi 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,



pemrosesan, dan analisis data, 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.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi menjadi pendukung atau menjadi dasar bagi pegawai dalam pengambilan keputusan, untuk itu sistem informasi akuntansi harus disusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kebutuhan informasi bagi organisasi dengan efisien dan efektif. Sistem informasi akuntansi juga dapat mengurangi kemungkinan ketidakpastian yang dihadapi oleh organisasi dengan menyediakan beberapa alternatif bagi pemecahan masalah, dari hasil pengolahan data yang akurat. Sistem informasi akuntansi harus dirancang sedemikian rupa sehingga mengantisipasi kebutuhan informasi pada berbagai situasi (Ifah Septiana et al., 2022)

2.1.5.3 Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Marshall B. Romney, 2019) sistem informasi akuntansi yang baik dalam suatu entitas dapat menambah nilai untuk entitas berupa:

1. Meningkatkan kualitas serta mengurangi biaya produk atau jasa, seperti SIA dapat memantau mesin sehingga operator akan diberitahu secepatnya ketika kinerja berada di luar batas kualitas yang diperoleh, hal tersebut akan membantu menjaga kualitas produk, mengurangi limbah serta meminimalkan biaya;
2. Meningkatkan efisiensi, seperti dengan menghasilkan informasi yang tepat waktu memungkinkan pembuatan pendekatan manufaktur just-intime, karena



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

pendekatan tersebut dibutuhkannya informasi yang konstan, akurat dan terbaru mengenai persediaan bahan baku;

3. Berbagi pengetahuan, dengan berbagi pengetahuan dan keahlian akan memajukan operasi dan memberikan keunggulan kompetitif, seperti kantor akuntan publik memanfaatkan sistem informasi dalam praktiknya dan untuk menunjang komunikasi antar kantor sehingga karyawan dapat melacak database perusahaan guna identifikasi untuk memberikan bantuan pada klien tertentu;
4. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas, seperti membolehkan pelanggan untuk mengakses persediaan secara langsung, serta sistem entri penjualan yang dapat mengurangi penjualan dan biaya pemasaran untuk meningkatkan retensi pelanggan;
5. Meningkatkan struktur pengendalian internal, dengan struktur pengendalian yang sesuai akan melindungi sistem dari kecurangan, kesalahan, kegagalan sistem dan bencana;
6. Meningkatkan pengambilan keputusan, menghasilkan informasi yang akurat dan tepat waktu sehingga mempermudah dalam proses pengambilan keputusan;

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, sistem informasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat melalui penyediaan informasi *real-time* serta menyederhanakan proses pelaporan keuangan.

2.1.6 Motivasi kerja

2.1.6.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan jalan tidaknya suatu pekerjaan dari visi dan misi yang dijabarkan dalam pencapaian



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

tujuan suatu organisasi secara keseluruhan (Chandra Hutami Priadiena, 2019). Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak ke arah satu tujuan motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut (Lestari *et al.*, 2024). Menurut (Mangkunegaran, 2021) Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan persistensi (kegigihan) atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2021) Motivasi kerja merupakan suatu permasalahan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk melakukan mewujudkan tujuan visi dan misi organisasi.

Motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) (Rizki, 2022). Menurut (Mangkunegaran, 2021) motivasi kerja merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Menurut (Badewin & Agusriani, 2019) Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan dan semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan maka tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.



Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini bisa berasal dari faktor internal (seperti kepuasan pribadi, ambisi, atau *fashion*) maupun eksternal (seperti gaji, penghargaan, atau lingkungan kerja yang baik).

2.1.6.2 Tujuan motivasi kerja

Menurut (Swahyuni & Adnantara, 2020) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 5) Meningkatkan kreativitas dan partisipatif karyawan.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut (Ifah Septiana et al., 2022) motivasi ialah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu pegawai untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

Lebih lanjut lagi menekankan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi kerja adalah keinginan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, oleh karena itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-



sia, Biasanya seseorang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Indriani Rahma Shintia, 2021).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhan mereka dapat terpenuhi, tidaklah mudah untuk mendapatkannya tanpa usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan impuls yang dimilikinya dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.6.3 Pengertian kapasitas sumber daya manusia

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Karmila 2013) dalam (Friska Septriyanda Patraini *et al.*, 2021). Kapasitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk dapat melaksanakan fungsi-fungsi dan kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Warjiyono *et al.*, 2021).

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kemampuan seseorang atau individu dalam suatu organisasi atau kelembagaan dapat dilihat dari pencapaian tujuan dan efektifitas serta efesiensi kinerja sehingga menghasilkan suatu keluaran (*outputs*) dan hasil (*outcomes*). Untuk menilai kapasitas sumber daya manusia dalam menjalankan suatu fungsi, termasuk akuntansi, hal ini dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab kapasitas sumber daya tersebut. tanggung jawab terlihat dari atau termasuk dalam deskripsi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan adalah dasar untuk kinerja pekerjaan yang baik. Tanpa deskripsi pekerjaan yang jelas sumber daya ini tidak dapat melakukan



tugasnya dengan baik (Dwi Cahyaningtias et al., 2023).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya didalam organisasi dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, kapasitas ini sangat penting bagi kemajuan organisasi, lembaga, maupun negara karena menentukan produktifitas, inovasi, dan daya saing, tanpa penguatan kapasitas sumber daya manusia ini, potensi pertumbuhan sosiasl, ekonomi, dan teknologi akan sulit tercapai.

2.1.6.4 Manfaat kapasitas sumber daya manusia

Menurut (Hasibuan, 2021) Adapun manfaat kapasitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kinerja Organisasi

Kapasitas sumber daya manusia yang tinggi akan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih optimal. Pegawai yang memiliki kompetensi dan kemampuan kerja yang baik akan lebih produktif, inovatif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan.

2. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kerja

Dengan keterampilan yang memadai, waktu dan sumber daya dapat digunakan secara lebih efisien, serta kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalkan. Artinya setiap tindakan yang akan dilakukan benar-benar memberikan kontribusi terhadap pencapaian hasil yang diinginkan.

3. Meningkatkan Daya Saing Organisasi

Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang unggul akan menjadi aset strategis dalam menghadapi persaingan yang semakin



ketat, baik di tingkat lokal maupun global.

4. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai

Kapasitas yang memadai membuat pegawai merasa mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

5. Mendorong Inovasi dan Perubahan Positif

SDM yang berkualitas cenderung lebih terbuka terhadap inovasi dan mampu menciptakan solusi atas permasalahan organisasi secara kreatif.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kapasitas sumber daya manusia adalah bahwa kapasitas sumber daya manusia yang tinggi memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Kapasitas sumber daya manusia yang baik juga mendorong kepuasan dan motivasi pegawai, mengurangi tingkat *turnover*, dan memperkuat budaya kerja yang positif .

2.1.7 Kinerja Pegawai

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan organisasi publik tidak bisa dipisahkan dengan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi publik yang dijalankan oleh sekelompok orang yang mempunyai peran aktif dalam upaya mencapai tujuan organisasi publik tersebut (Mangkunegaran, 2021).

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran menurut (Faustina Mimung *et al.*, 2023) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang



dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, dan keuangan (Lestari *et al.*, 2024)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahawa kinerja pegawai hasil dari kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kinerja yang optimal tercermin dari pencapaian target, kualitas pekerjaan, kedisiplinan, inisiatif, dan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Faktor-faktor seperti kompetensi, kepemimpinan, sistem penghargaan, serta dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada kebijakan dan budaya organisasi secara keseluruhan.

2.1.7.2 Standar kinerja yang efektif

Menurut (Heri., 2019) ada delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu :

1. Didasarkan pada pekerjaan

Standar kinerja harus dibuat atas suatu pekerjaan tanpa memandang orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut, artinya tindakan atau kebijakan yang diambil berakar dari tanggung jawab, peran dan fungsi yang melekat pada pekerjaan itu sendiri.

2. Dapat dipercaya

Semua pekerja harus dapat mencapai standar yang telah ditentukan, standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja, sehingga menunjukkan kualitas seseorang atau sesuatu yang menginspirasi keandalan.



3. Dapat dipahami

Standar harus jelas baik bagi maupun pekerja, standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh pekerja.

4. Harus dipahami

Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa sebuah standar telah ditentukan dengan jujur.

5. Spesifik dan teratur

Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Standar juga harus dapat dinyatakan secara spesifik bahkan apabila pertimbangan subjektif harus digunakan.

6. Berorientasi waktu

Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti.

7. Harus teliti

Baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis atas standar yang telah disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan karena bisa saja terjadinya kesalahan dalam pencatatan demikian diperlukannya salinan tertulis.

8. Dapat berubah

Karena standar harus disepakati dan dapat dicapai, maka secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Akan tetapi standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa standar kinerja



efektif merupakan elemen penting dalam proses review kerja. Standar kinerja efektif menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami oleh pekerja, dengan memiliki standar kinerja yang jelas, sehingga mereka dapat mengarahkan usaha secara efektif.

2.1.7.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai

Menurut (Mangkunegaran, 2021) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian yaitu kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan itu sendiri, latar belakang dan demografi;
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, persepsi yang tepat terhadap pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, sikap, sikap terbentuk melalui pengalaman, pembelajaran, nilai-nilai yang dianut serta pengaruh lingkungan sosial seperti keluarga, teman, dan budaya, kepribadian, keseluruhan pola perilaku, pikiran dan perasaan, pembelajaran, dan motivasi;
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu, penghargaan, struktur, dan job design. Seorang pemimpin bukan hanya sekedar memiliki jabatan atau wewenang, tetapi juga harus mampu menjadi teladan, menginspirasi dan memotivasi bawahannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin pegawai itu sendiri. Pegawai yang termotivasi, memiliki keterampilan memadai, dan disiplin tinggi cenderung



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

menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi juga sangat berperan. Lingkungan kerja yang kondusif, gaya kepemimpinan yang mendukung, serta sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai harus memperhatikan keseluruhan faktor-faktor tersebut secara terpadu agar kinerja yang di berikan sesuai dengan yang diharapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Frieska Septriyanda Patraini Dkk (2021) Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Volume 26 nomor 1, Januari 2021 p-ISSN 1410-1831: e-ISSN 2807-9647.	Pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia.	Independen : pengaruh pengendalian internal (X1), sistem informasi akuntansi (X2), motivasi kerja dan sumber daya manusia (X3). Dependen: Kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda	Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Aviyanti Deah Azzaroh Dkk (2023) e_Jurnal ilmiah riset Akuntansi vol.12 no.	Pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Independen : Pengaruh pengendalian internal (X1), sistem informasi akuntansi (X2), dan motivasi kerja (X3).	Pengendalian internal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara



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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
	02 Agustus 2023, ISSN 2302-706.		Dependen : kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda.	signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Margareta Ni kadek Swahyuni & K.Fridagustina Adnantara (2020) Jurnal Research Accounting Vol.01 no.2 juni 2020 e-ISSN 2716-3148	Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Independen :sistem informasi akuntansi(X1), pengendalian internal(X2) dan motivasi kerja(X3). Dependen : kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda.	Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Yolin Tri Wedari Dkk (2024) Jurnal of Economic, Business and Accounting Volume 7 nomor 4, tahun 2024 e-ISSN 2597-5234.	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.	Independen : Pengaruh sistem informasi akuntansi(X1) dan pengendalian internal(X2) Dependen : kinerja karyawan(Y). Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda	Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Nitri Mirosea Dkk (2022) Jurnal Akuntansi dan Keuangan	Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (studi	Independen : pengendalian intern pemerintah (X1)dan kompetensi sumber daya manusia(X2)	Pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh



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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
	Volume 7, no.2 Oktober 2022 c-ISSN: 2503-1635	pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten buton).	Dependen : Kinerja pegawai(Y). Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda	signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

2.3 Kerangka pemikiran

Pengendalian internal adalah sistem yang diterapkan organisasi untuk menjamin bahwa operasional berjalan sesuai rencana, aset terlindungi, dan laporan keuangan dapat diandalkan. Dalam lingkungan kerja bagian keuangan, keberadaan pengendalian internal yang efektif dapat meminimalisir risiko kesalahan maupun kecurangan, sekaligus menciptakan struktur kerja yang jelas dan tertib. Hal ini berpotensi meningkatkan akuntabilitas, efisiensi, dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Tanpa adanya sistem pengendalian internal yang memadai, pegawai keuangan mungkin bekerja tanpa standar operasional yang jelas, sehingga berisiko menurunkan kualitas kinerjanya.

Sistem informasi akuntansi (SIA) memainkan peran penting dalam pengelolaan data keuangan. SIA yang terintegrasi dan user-friendly dapat mempercepat proses pencatatan, pengolahan, hingga pelaporan informasi keuangan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang baik, pegawai bagian keuangan akan terbantu dalam menjalankan tugasnya secara efisien dan akurat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, sistem yang tidak memadai akan memperlambat pekerjaan, meningkatkan potensi kesalahan, dan menurunkan produktivitas pegawai.



Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja seseorang. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan semangat dalam bekerja, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Faktor motivasi bisa berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri (intrinsik), seperti rasa bangga atau keinginan berkembang, maupun dari luar (ekstrinsik), seperti penghargaan, gaji, atau suasana kerja. Motivasi yang kuat akan membuat pegawai bagian keuangan lebih fokus, teliti, dan antusias dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Kapasitas sumber daya manusia (SDM) mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Bagian keuangan membutuhkan SDM yang tidak hanya memahami prinsip-prinsip akuntansi, tetapi juga mampu berpikir analitis, memahami sistem informasi, serta memiliki ketelitian yang tinggi. Kapasitas SDM yang tinggi memungkinkan pegawai untuk mengelola data keuangan dengan cermat dan membuat keputusan yang tepat berdasarkan data yang tersedia. Sebaliknya, jika kapasitas SDM rendah, maka pegawai akan kesulitan menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks bagian keuangan, kinerja pegawai yang baik berkontribusi terhadap efektivitas pengelolaan keuangan, akurasi pelaporan, serta efisiensi proses kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Kinerja pegawai bagian keuangan dipengaruhi oleh kombinasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

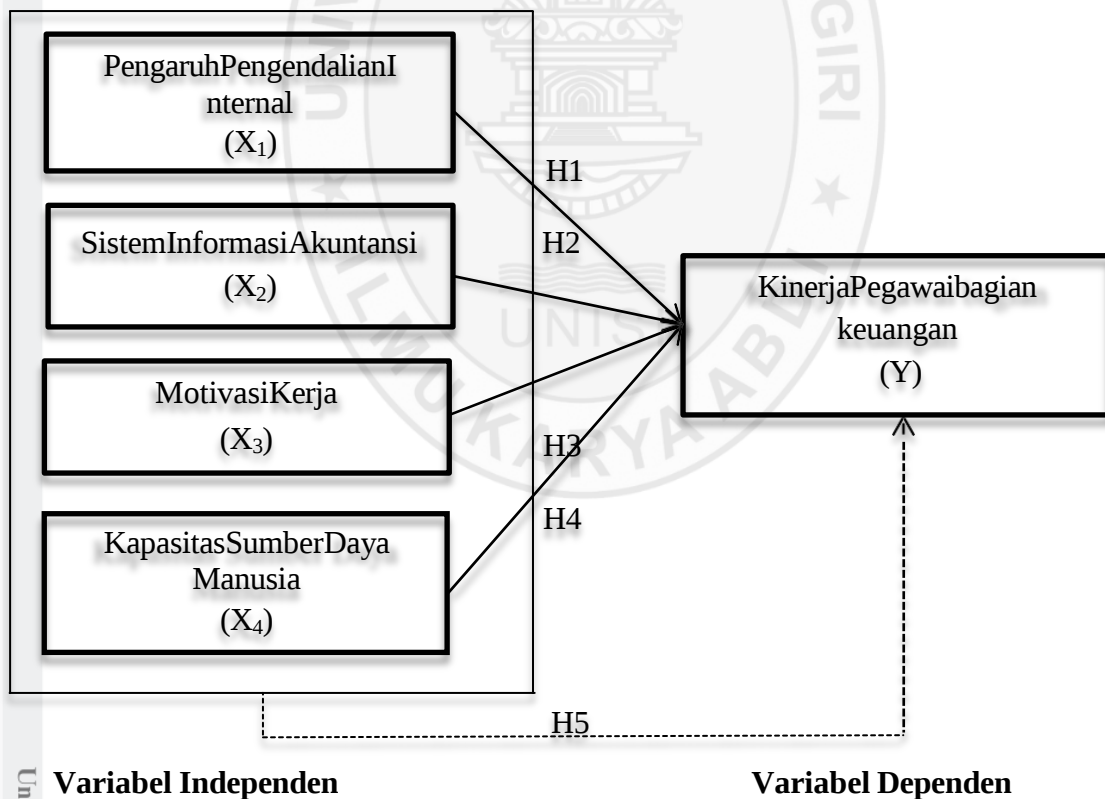
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

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

antara sistem dan individu. Pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi mewakili aspek sistem organisasi yang dapat menciptakan struktur kerja dan mendukung pelaksanaan tugas. Di sisi lain, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia mencerminkan kualitas internal dari pegawai itu sendiri. Keempat faktor ini diharapkan dapat saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai bagian keuangan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

—————> : Pengaruh secara parsial

.....> : Pengaruh secara simultan



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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah OPD Kabupaten Indragiri Hilir.

H₂ : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah OPD Kabupaten Indragiri Hilir.

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah OPD Kabupaten Indragiri Hilir.

H₄ : Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah OPD Kabupaten Indragiri Hilir.

H₅ : Pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah OPD Kabupaten Indragiri Hilir.