

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain tentu berperan penting dalam penelitian yang akan dilakukan saat ini sehingga penelitian ini memiliki keterkaitan, persamaan, dan perbedaan dalam objek yang akan diteliti. Berikut merupakan ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi salah satu landasan penelitian yang akan dilakukan.

##### **1. Berliando Silas, Adolfina, Genita Lumintang (2019)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi dengan menggunakan indikator yang terkandung untuk menilai kinerja karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado secara parsial dan simultan. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi finansial. Penelitian ini mengumpulkan sampel 50 responden dengan menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini, *Statistical Package for the Social Science* atau SPSS digunakan untuk menganalisis data. Penelitian yang dilakukan oleh Berliando Silas, Adolfina dan Genita Lumintang, (2019) menemukan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial, pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS dalam menganalisis data
2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda
3. Penelitian hanya berfokus pada satu perusahaan

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Memiliki variabel independen (X) antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang berbeda yaitu pada pengembangan karir dan kompensasi financial pada peneliti sekarang tidak menggunakan variabel tersebut.

## **2. Dwi Astuti Nandasari, St. Ramlah (2019)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada hubungan antara sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan di RSUD Labuang Baji Makassar. Variabel sistem informasi digunakan dalam penelitian ini. Sampel penelitian ini berasal dari karyawan RSUD Labuang Baji Makassar. Dalam penelitian ini, *Statistical Package for the Social Science* atau SPSS digunakan untuk menganalisis data. Studi ini menganalisis data menggunakan analisis koefisien korelasi dan regresi linier sederhana. Penelitian oleh Nandasari Dwi Astuti and Ramlah St., (2019) menemukan bahwa kinerja karyawan RSUD Labuang Baji dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) dalam menganalisis data
2. Menggunakan sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen
3. Penelitian hanya berfokus pada satu tempat penelitian

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Pada teknik penentuan sampel menggunakan *simple random sampling* untuk penelitian sekarang menggunakan *purposive sampling*
3. Menggunakan metode analisis regresi linier sederhana sedangkan penelitian sekarang menggunakan reglesi linier berganda

### **3. Dani Sopian, Wawat Suwartika (2019)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan bersamaan. Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sample yang diambil dari RSUD Kota Bandung digunakan dalam penelitian ini. Uji koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk menganalisis data melalui regresi linier berganda. Penelitian yang dilakukan oleh Dani Sopian & Wawat Suwartika, (2019) menemukan bahwa ketika sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal digunakan secara

bersamaan, mereka sama sekali tidak mempengaruhi kinerja karyawan; sebaliknya, ketika sistem informasi akuntansi digunakan secara parsial, kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) dalam menganalisis data
2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda
3. Penelitian hanya berfokus pada satu tempat penelitian

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Pada teknik penentuan sampel menggunakan *simple random sampling* untuk penelitian sekarang menggunakan *purposive sampling*

#### **4. Mia Sumiati, RR Niken Purbasari (2019)**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang bekerja di bidang logistik atau *forwarding* dipilih sebagai sampel penelitian ini. Metode deskriptif dan kausalitas, serta regresi berganda, digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dan nonprobability. Hasil penelitian Mia Sumiati dan RR Niken Purbasari, (2019) menunjukkan bahwa, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan variabel independen motivasi baik dalam penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang
2. Menggunakan analisis regresi linier berganda
3. Menggunakan alat uji SPSS (*Statistical Package for the Social Science*)

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Memiliki variabel independen (X) antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang berbeda yaitu pada kepuasan kerja dan kemampuan kerja penelitian sekarang tidak menggunakan variabel tersebut.
3. Teknik analisis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan metode Sampling jenuh, Penelitian sekarang menggunakan *Purposive Sampling*

**5. Muhammad Arif, Putri Endah Syahfani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2019)**

Penelitian asosiatif ini melibatkan seluruh karyawan PT Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan Utara Provinsi Sumatera

Utara, yang berjumlah 47 orang, untuk menyelidiki bagaimana kompensasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner, dan kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian dari Muhammad Arif, Putri Endah Syahfani, Yudi Siswadi, Jufrizen, (2019) menunjukkan secara parsial ada terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) dalam menganalisis data
2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Memiliki variabel independen (X) antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang berbeda yaitu pada disiplin kerja, kompensasi pada peneliti sekarang tidak menggunakan variabel tersebut.
3. Pada pengumpulan data menggunakan wawancara

#### **6. Margareta Ni Kadek Swahyuni, K. Fridagustina Adnantara (2020)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT.

BPR Adiartha Udiana. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja. Penelitian ini memanfaatkan karyawan PT. BPR Adiartha Udiana sebagai sampel. *Statistical Package for the Social Science* atau SPSS, digunakan untuk menganalisis data penelitian ini. Percobaan Margareta Ni Kadek Swahyuni dan K. Fridagustina Adnantara Adnantara, (2020) menemukan hasil adalah sistem informasi akuntansi secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sistem pengendalian internal dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) dalam menganalisis data
2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Melakukan pengujian menggunakan analisis deskriptif sedangkan pada penelitian sekarang tidak

#### **7. Yustiniani Ningsih, Erni Yanti Natalia (2020)**

Faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan

variabel mana yang paling dominan dari kedua faktor tersebut dan bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Wook Global Technology. PT Wook Global Technology mengambil sampel karyawan untuk penelitian ini. *Statistical Package for the Social Science* atau SPSS, digunakan untuk menganalisis data penelitian ini. Percobaan Yustiniani Ningsih dan Erni Yanti Natalia, (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa, secara bersamaan, motivasi kerja dan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) dalam menganalisis data
2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda
3. Melakukan pengambilan data melalui kuesioner

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sedangkan penelitian sekarang menggunakan *purposive sampling*

#### 8. **Diyah Pramesti Nur Azizah, Mohammad Hasanudin (2020)**

Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Diambil sampel pegawai dari Badan Keuangan Daerah (BKUD) Kabupaten Semarang untuk mengevaluasi bagaimana kinerja mereka dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menganalisis data menggunakan *Statistical Package for the Social Science* juga dikenal sebagai SPSS. Analisis regresi berganda diikuti dengan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Penelitian Diyah Pramesti Nur Azizah, Mohammad Hasanudin dan Toni Hartono (2020) hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan sistem informasi akuntansi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, sistem ini juga berkontribusi 84,6% terhadap tingkat variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) dalam menganalisis data
2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan

2. Memiliki variabel independen (X) antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang berbeda yaitu pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja pada peneliti sekarang tidak menggunakan variabel tersebut.

#### **9. Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi (2021)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisis variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan jasa konstruksi di kota Bandar Lampung. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia. Dalam penelitian ini sample karyawan dari PT Rindang Tiga Satu, PT Usaha Remaja Mandiri, dan PT Tekniko Indonesia digunakan. Dalam penelitian ini, *Statistical Package for the Social Science* atau SPSS digunakan untuk menganalisis data. Penelitian Friska Septriyanda Patraini, fajar Gustiawaty Dewi dan Sukmasari, (2021) menemukan hasil adalah hasil dari perhitungan dan diskusi hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandar Lampung dipengaruhi oleh variabel pengendalian internal (X1), sistem informasi akuntansi (X2), motivasi kerja (X3) dan kapasitas SDM (X4).

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) dalam menganalisis data
2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Memiliki variabel independen (X) antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang berbeda yaitu pada pengembangan karir dan kompensasi financial pada peneliti sekarang tidak menggunakan variabel tersebut.
3. Fokus pada penelitian tidak hanya satu perusahaan

#### **10. Dimas azharino Wijaya, Hero Priono (2022)**

Pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi adalah variabel penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan bukti nyata tentang bagaimana pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi mempengaruhi kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah Perumda BPR Bank Daerah Lamongan, yang memiliki 34 orang yang menjawab. Penelitian ini menggunakan *Smart Partial Least Square (PLS) 3.0* untuk menganalisis data. Penelitian oleh Dimas Azharino Wijaya dan Hero Priono, (2022) menemukan bahwa sistem pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data
2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda
2. Penelitian dahulu menggunakan *smart Partial Least Square* (PLS) 3.0 digunakan untuk menganalisis data sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan SPSS *Statistical Package for the Social Science*

#### **11. Sabrina Alya, Yulianti (2022)**

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan budaya organisasi. Penelitian ini menganalisis kinerja karyawan CV. Cahaya Mustika Malang. Studi ini menganalisis data menggunakan uji kualitas, uji asumsi klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, dan uji hipotesis. Semua analisis ini dilakukan dengan Statistik SPSS *Statistical Package for the Social Science*. Hasil penelitian oleh Sabrina Alya dan Yulianti, (2022) menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi secara positif dan negatif, pengendalian internal memengaruhi kinerja pegawai secara negatif dan negatif, dan budaya organisasi memengaruhi kedua sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan budaya organisasi secara bersamaan.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda

2. Penelitian hanya berfokus pada satu tempat penelitian
3. Menggunakan SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) dalam menganalisis data

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Memiliki variabel independen (X) yaitu budaya penelitian sekarang tidak menggunakan variabel tersebut

## **12. Odaligoziduhu Hawala (2022)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan bukti empiris tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan dan motivasi kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga honorer yang bekerja di kantor tersebut. Dalam penelitian ini, *Statistical Package for the Social Science* atau SPSS digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Odaligoziduhu Hawala, (2022) adalah kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dalam menganalisis data

2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda
3. Penelitian hanya berfokus pada satu tempat

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Pada penentuan variabel penelitian dahulu menggunakan variabel independen (X) yaitu kemampuan, sedangkan penelitian sekarang tidak
3. Penentuan sampel menggunakan metode sensus dan meminta kesediaan sedangkan penelitian sekarang menggunakan *purposive sampling*

**13. Feby Anggita Panggabean, Desi Renika Hutapea (2022)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I dipengaruhi oleh komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja. Sampel penelitian adalah 133 karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I. Dalam penelitian ini, *Statistical Package for the Social Science* atau SPSS digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Feby Anggita Panggabean, Desi Renika Hutapea dan Mayang Sari M Siahaan., (2022) adalah variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja,

pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dalam menganalisis data
2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda
3. Penelitian hanya berfokus pada satu tempat

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Pada penentuan variabel penelitian dahulu menggunakan variabel independen (X) yaitu disiplin kerja, komunikasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, sedangkan penelitian sekarang tidak
3. Uji analisis menggunakan statistik deskriptif sedangkan penelitian sekarang tidak

#### **14. Mufti Adi Nugraha , Abdul Rahman Mus , Serlin Serang (2023)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor berikut: disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Dalam penelitian ini, sampel dari 79 orang yang bekerja untuk ASN, Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, diambil untuk menilai disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dalam

penelitian ini, *Statistical Package for the Social Science* atau SPSS digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufti Adi Nugraha, Abdul Rahman Mus dan Serlin Serang., (2023) adalah disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Lingkungan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS Statistical Package for the Social Science (SPSS) dalam menganalisis data
2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda
3. Penelitian hanya berfokus pada satu tempat

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan
2. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif sedangkan penelitian sekarang menggunakan asumsi klasik

**15. Aviyanti Deah Azzaroh, Moh. Amin , Arista Fauzi Kartika Sari (2023)**

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini, 40 responden dari

seluruh karyawan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Malang dipilih berdasarkan beberapa kriteria. Dalam penelitian ini, *Statistical Package for the Social Science* atau SPSS digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aviyanti Deah Azzaroh, Moh. Amin dan Arista Fauzi Kartika Sari, (2023) adalah bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja. Variabel sistem pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

Terdapat persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

1. Menggunakan SPSS *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dalam menganalisis data
2. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda
3. Penelitian hanya berfokus pada satu tempat
4. Pada pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*

Terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu terletak pada:

Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan sekarang berbeda perusahaan

Tabel 2. 1  
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Berliando Silas, Adolfin, Genita Lumintang (2019)	Kinerja Karyawan	X1: Motivasi X2: Pengembangan Karir X3 : Kompensasi Financial	Karyawan PT.Marga Dwitaguna Manado	Regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi secara bersamaan mempengaruhi prestasi kerja
2	Dwi Astuti Nandasari, St. Ramlah	Kinerja Karyawan	X1 : Sistem informasi Akuntansi X2 : Motivasi	RSUD Labuang Baji Makasar	Analisis koefisien kolerasi, regresi linier sederhana	Menunjukkan bahwa kinerja karyawan di RSUD Labang Baji dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi.
3	Dani Sopian, Wawat Suwartika	Kinerja Karyawan	X1 : Sistem informasi akuntansi X2 : Sistem pengendalian internal	RSUD Kota Bandung	Ujikoefisien determinasi R <sup>2</sup>	Tidak ada bukti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi positif atau negatif oleh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal secara bersamaan; namun, ada bukti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal.
4	Mia Sumiati, RR Niken Purbasari (2019)	Kinerja Karyawan	X1 : Motivasi kerja X2 : Kepuasan kerja X3 : Kemampuan kerja	Perusahaan yang beroperasi di bidang logistik atau freight forwarder	Regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; sebaliknya, kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

<b>NO</b>	<b>Nama dan Tahun</b>	<b>Topik Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Sampel Penelitian</b>	<b>Teknik Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
5	Muhammad Arif, Putri Endah Syahfani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2019)	Kinerja Karyawan	X1 : Kompensasi X2 : Disiplin kerja	Dinas Bina Marga dan Unit pelaksana teknis jalan dan jembatan utara Provinsi Sumatera sejumlah 47 responden	Regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja.
6	Margareta Ni Kadek Swahyuni, K.Fridagustina Adnantara (2020)	Kinerja Karyawan	X1 : Sistem informasi akuntansi X2 : Pengendalian internal X3 : Motivasi kerja	Karyawan PT. BPR Adiartha Udiana	Regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Sistem informasi akuntansi secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sistem pengendalian internal dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Yustiniani Ningsih, Erni Yanti Natalia (2020)	Kinerja Karyawan	X1 : Sistem informasi akuntansi X2 : Motivasi kerja	Karyawan PT. Wook Global Technology	Regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Hasil penelitian secara bersamaan atau simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Dyah Pramesti Nur Azizah, Mohamad Hasanudin, Toni Hartono (2020)	Kinerja Karyawan	X1 : Sistem informasi akuntansi X2 : Gaya kepemimpinan X3 : Motivasi X4 : Lingkungan kerja	Pegawai Badan Keuangan Daerah (BKUD) Kabupaten Semarang	Regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Secara bersamaan, sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan motivasi lingkungan kerja memberikan kontribusi 84,6% terhadap tingkat variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

<b>NO</b>	<b>Nama dan Tahun</b>	<b>Topik Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Sampel Penelitian</b>	<b>Teknik Analissi</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>9</b>	Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi, Dewi Sukmasari (2021)	Kinerja Karyawan	X1 : Sistem informasi akuntansi X2 : Pengendalian internal X3 : Kapasitas sumber daya manusia	PT Rindang Tiga Satu, PT Usaha Remaja Mandiri, dan PT Tekniko Indonesia	Regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Hasil perhitungan dan diskusi uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima, yaitu kapasitas sumber daya manusia, motivasi kerja sistem akuntansi, dan pengendalian internal, berdampak pada kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandar Lampung (Y).
<b>10</b>	Dimas Azharino Wijaya, Hero Priono (2022)	Kinerja Karyawan	X1 : Sistem informasi akuntansi X2 : Pengendalian internal	Perumda BPR Bank Daerah Lamongan	Analisis Partial Least Square (PLS) dengan software SMART PLS Ver 3.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi secara statistik memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
<b>11</b>	Sabrina Alya, Yuliati (2022)	Kinerja Karyawan	X1 : Sistem informasi akuntansi X2 : Pengendalian internal X3 : Budaya Organisasi	Karyawan CV. Cahaya Mustika Malang	Regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Hasilnya adalah bahwa sistem informasi akuntansi berdampak baik dan besar, pengendalian internal dan budaya organisasi berdampak baik dan tidak besar, dan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan budaya organisasi secara bersamaan berdampak baik dan tidak besar terhadap kinerja pegawai.
<b>12</b>	Odaligoziduhu Hawala (2022)	Kinerja Karyawan	X1 : Kemampuan X2 : Motivasi	Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga honorer yang bekerja pada Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias	Regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

<b>NO</b>	<b>Nama dan Tahun</b>	<b>Topik Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Sampel Penelitian</b>	<b>Teknik Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>13</b>	Feby Anggita Panggabean, Desi Renika Hutapea, Mayang Sari M Siahaan	Kinerja Karyawan	X1 : Komunikasi X2 : Motivasi Kerja X3 : Disiplin Kerja X4 : Pengembangan Karir X5 : Lingkungan Kerja	PT. Pegadaian Kantor Area Medan I sebanyak 133 karyawan	Regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Hasilnya adalah bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.
<b>14</b>	Mufti Adi Nugraha , Abdul Rahman Mus , Serlin Serang	Kinerja Karyawan	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Lingkungan Kerja	Karyawan ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar berjumlah 79 responden	Regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Lingkungan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
<b>15</b>	Aviyaanti Deah Azzahro, Moh. Amin, Arista Fauzi Kartika Sari (2023)	Kinerja Karyawan	X1 : Pengendalian internal X2 : Sistem informasi akuntansi X3 : Motivasi kerja	Seluruh karyawan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di Kota Malang	Regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS <i>Statistical Package for the Social Science</i>	Semua variabel mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Variabel Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi Variabel Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Sumber: Jurnal penelitian terdahulu, diolah

Tabel 2. 2  
Research Gap

No	Peneliti	Tahun	Variabel Independen						
			SIA	MOT	SPI	DIS	L	KOM	
1	Berliando Silas, Adolfina, Genita Lumintang	2019		B					B
2	Dwi Astuti Nandasari, St. Ramlah	2019	TB	B		B			
3	Dani Sopian, Wawat Suwartika	2019	TB	B	TB	B			B
4	Mia Sumiati, RR Niken Purbasari	2019		TB					
5	Muhammad Arif, Putri Endah Syahfani, Yudi Siswadi, Jufrizen	2019				B			B
6	Margareta Ni Kadek Swahyuni, K. Fridagustina Adnantara	2020	TB	B	B				
7	Yustiniani Ningsih, Erni Yanti Natalia	2020	TB	B					
8	Dyah Pramesti Nur Azizah, Mohamad Hasanudin, Toni Hartono	2020	B	B			B		
9	Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi, dewi Sukmasari	2021		B	B		B		
10	Dimas Azharino Wijaya, Hero Priono	2022	B		B				
11	Sabrina Alya, Yuliaty	2022	B		TB				
12	Odaligoziduhu Hawala	2022		B					
13	Feby Anggita Panggabean, Desi Renika Hutapea, Mayang Sari M Siahaan	2022		B		B	B		B
14	Mufti Adi Nugraha , Abdul Rahman Mus , Serlin Serang	2023		B		B	B		
15	Aviyaanti Deah Azzahro, Moh. Amin, Arista Fauzi Kartika Sari	2023	B	B	B		B		

Keterangan:

- SIA : Sistem Informasi Akuntansi  
MOT : Motivasi  
SPI : Sistem Pengendalian Internal  
DIS : Disiplin  
L : Lingkungan  
KOM : Kompensasi

## **2.2 Landasan Teori**

Tujuan dari landasan teori dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan teori dan indikator yang ada serta berkaitan dengan variabel yang akan diteliti yaitu variabel independen dan variabel dependen serta menjelaskan teori yang mendukung hubungan antara variabel yang bersumber dari jurnal.

### **2.2.1 Teori Technology Acceptance Model (TAM)**

Model penerimaan teknologi (TAM), yang pertama kali diperkenalkan oleh Davis pada tahun 1989, adalah model yang paling umum digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengguna menerima penggunaan sistem teknologi informasi. *Theory Of Reasoned Action* (TRA) yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein adalah dasar dari TAM. *Technology Acceptance Model* (TAM) menjelaskan bahwa orang yang menggunakan teknologi baru akan menghadapi masalah yang mempengaruhi penggunaan teknologi tersebut. TAM percaya bahwa penggunaan sistem teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja individu atau organisasi dan membuat pekerjaan lebih mudah bagi pemakai. TAM yang dikembangkan oleh Davis memiliki dua konstruk utama: persepsi kemudahan (persepsi kemudahan penggunaan) dan persepsi kegunaan (persepsi kegunaan). Kedua konstruk ini menentukan seberapa baik pengguna menerima sistem teknologi informasi. Secara skematik, teori TAM dapat dilihat pada gambar berikut.



Jika sistem tersebut dapat diandalkan dan berkinerja secara opsional, pengguna sistem tersebut akan dapat puas.

- e. *Actual system usage* (penggunaan sistem sesungguhnya) adalah keadaan nyata dari penggunaan sistem. Jika seseorang merasa sistemnya mudah digunakan dan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka, mereka akan puas menggunakannya.

### 2.2.2 Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) teori atribusi menjelaskan perilaku. Kekuatan internal, yang terdiri dari sifat seseorang, seperti kemampuan dan upaya, dan kekuatan eksternal, yang terdiri dari sifat lingkungan seseorang, dapat memengaruhi bagaimana seseorang berperilaku. Kontribusi dari sumber internal dan eksternal dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kontribusi internal dapat memengaruhi bagaimana atasan memperlakukan bawahannya, dan kontribusi eksternal dapat memengaruhi sikap dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan akan berperilaku dengan cara yang berbeda jika mereka menganggap kemampuan dan upaya mereka sebagai sifat internal mereka daripada aturan.

Selama hidup seseorang, persepsi sosial tentang orang lain dan situasi di sekitarnya membentuk perilakunya. Persepsi sosial ini dikenal sebagai dispositional attributions atau penyebab internal yang mengacu pada aspek keperilakuan yang ada dalam diri seseorang, seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan situasional attributions atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan. Dengan kata lain, faktor internal dan eksternal akan mempengaruhi setiap

keputusan atau tindakan yang akan diambil seseorang. Fritz Heider juga mengatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh kedua kekuatan internal (atribut individu seperti kemampuan dan usaha) dan eksternal (atribut lingkungan seperti peraturan). Baik atribusi internal maupun eksternal dapat memengaruhi kinerja karyawan; yang pertama menentukan bagaimana seorang atasan memperlakukan bawahannya, dan yang kedua memengaruhi sikap dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Jika seseorang lebih menganggap atribusi internalnya daripada atribusi eksternalnya, mereka akan berperilaku dengan cara yang berbeda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kapasitas SDM dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.2.3 Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem Informasi Akuntansi adalah bagian dari organisasi yang mengumpulkan, mengklasifikasikan, memproses, menganalisis, dan menyampaikan informasi pengambilan keputusan dengan cara yang relevan bagi pihak-pihak luar perusahaan dan pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi (secara prinsip adalah manajemen). Berdasarkan definisi di atas, sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kelompok orang dan aset dalam suatu organisasi yang berkontribusi pada pengolahan data akuntansi untuk menghasilkan informasi akuntansi keuangan yang membantu manajemen membuat keputusan dalam merencanakan dan mengawasi perusahaan. Sistem informasi akuntansi harus memiliki tujuan saat melakukan pekerjaannya. Tujuan ini harus membantu manajemen melakukan tugasnya dan menghasilkan informasi yang bermanfaat, terutama untuk membantu perencanaan dan pengendalian (Nengsy, 2019).

Salah satu komponen paling penting dari semua informasi yang diperlukan oleh pihak manajemen adalah sistem informasi akuntansi. SIA adalah suatu subsistem dari Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan menyediakan informasi akuntansi dan keuangan serta informasi lain yang diperoleh dari pengolahan rutin transaksi akuntansi. SIA juga menghasilkan informasi keuangan untuk kepentingan manajemen dan bisnis. Setelah diproses, data keuangan dibuat menggunakan basis data akuntansi (Muda *et al.*, 2017). Menurut penelitian Patraini *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi hanya dapat dianggap efektif jika mereka dapat menghasilkan data yang dapat diterima dan memenuhi harapan dengan mengirimkan data secara tepat waktu, akurat, dan dapat diandalkan.

#### **2.2.4 Motivasi Kerja**

Keinginan untuk memiliki kemampuan yang luar biasa untuk mencapai tujuan organisasi yang didukung oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu dikenal sebagai motivasi kerja. Menurut Patraini *et al.*, (2021) Motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap berbagai proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan cara dan upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Prestasi akan sangat baik bagi mereka yang memiliki kemampuan yang sangat rendah tetapi memiliki motivasi yang sangat tinggi, dan prestasi yang sangat rendah akan dihasilkan oleh mereka yang memiliki kemampuan yang sangat tinggi tetapi memiliki motivasi yang sangat rendah. Kapasitas sumber daya manusia sangat penting baik secara individu maupun kelompok; kapasitas sumber daya manusia mempengaruhi prestasi karyawan. Selain itu, karyawan dapat mengetahui tingkat

motivasi mereka terhadap pekerjaan mereka dengan menggunakan indikator yang bermanfaat terkait dengan motivasi kerja.

a) Indikator motivasi kerja:

1. Kebutuhan akan berprestasi : Keinginan dalam mengatasi suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan kompetensi : Dukungan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang bermutu.
3. Kebutuhan akan kekuasaan : Dukungan yang mengendalikan suatu keadaan dan cenderung mengambil resiko dan menghancurkan rintangan.
4. Kebutuhan akan afiliasi : Dukungan dalam melakukan interaksi dengan orang lain atau dengan karyawan lain. Motivasi kerja tersebut tentunya saling berhubungan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

b) Tujuan Motivasi

Tujuan Pemberian Motivasi bagi Pegawai, menurut Hasibuan sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan pegawai instansi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Studi ini mendukung teori atribusi, yang relevan untuk menjelaskan elemen yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah faktor internal yang mempengaruhi kinerja pekerja. Karyawan yang sangat termotivasi akan melakukan semua yang mereka bisa. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan merasa nyaman bekerja dan merasakan keseimbangan antara hak dan kewajiban mereka sebagai karyawan.

### **2.2.5 Sistem Pengendalian Internal**

Pengendalian internal adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh dewan komisaris manajemen dan staf lainnya di perusahaan. Ini dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan pada pencapaian tiga tujuan, yaitu kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efisiensi dan efektivitas operasi, dan keandalan pelaporan keuangan. Dengan membaca definisi pengendalian internal di atas, jelas betapa pentingnya peran yang dimainkan oleh pengendalian internal dalam mencapai tujuan perusahaan. Definisi ini juga menjelaskan bagaimana perusahaan menggunakan sistem dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut (Swahyuni & Adnantara, 2020). Menurut Swahyuni & Adnantara, (2020), 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.

### 2.2.6 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja kualitas serta kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Ningsih & Natalia, 2020) kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik seseorang dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan dikatakan penting karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada atas dasar kecakapan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari melakukan suatu pekerjaan, atau kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu, kemungkinan besar berdasarkan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Muis *et al.*, 2018). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tanggungjawab setiap individu terhadap pekerjaan di suatu perusahaan.

#### a) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara dalam Muis *et al.*, (2018) adalah sebagai berikut:

##### 1. Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi

(IQ) dan kemampuan (reality), yang merupakan kombinasi pengetahuan dan keterampilan. Karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110–120) memiliki pendidikan yang memadai untuk posisinya dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka lebih mungkin mencapai hasil yang diharapkan. Akibatnya, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keterampilannya.

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan ketika menghadapi situasi saat bekerja. Motivasi merupakan salah satu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### b) Indikator Kinerja

Indikator kinerja antara lain:

#### 1. Kualitas

Seberapa baik karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kualitas diukur berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan apakah sempurna atau tidak.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dapat berupa unit atau aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Pelaksanaan tugas

Kemampuan karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaan tanpa melakukan kesalahan. Karyawan dapat menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

#### 4. Tanggung jawab

Kesadaran karyawan mengenai kewajibannya melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan dapat memenuhi setiap tugas yang diberikan kepadanya.

Studi ini mendukung teori atribusi, yang menjelaskan bahwa atribut penyebab menentukan tindakan yang dilakukan seseorang. Faktor-faktor penyebab memengaruhi tindakan seorang pemimpin dan individu yang memiliki otoritas. Adanya sistem pengendalian internal dan pengawasan yang dilakukan oleh atasan dapat berdampak pada tindakan curang dan tidak etis.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu perusahaan dapat memperoleh keuntungan dalam persaingan dengan menerapkan sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi. Sistem ini pasti akan membuat pekerjaan lebih mudah bagi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Kesuksesan sistem membutuhkan bahwa setiap karyawan bertanggung jawab untuk beradaptasi dengan perubahan dan kemajuan organisasi. Ini juga mengharuskan mereka memiliki komitmen tinggi kepada organisasi, yang memungkinkan mereka untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk bekerja dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. (Yosep *et al.*, 2020). Sesuai dengan penelitian Patraini *et al.*, (2021) yang menyebutkan bahwa sistem informasi akuntansi yang efisien dan efektif membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan

dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya penurunan motivasi kerja di dalam diri karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Swahyuni & Adnantara, (2020) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah bagian yang mengumpulkan, menggolongkan, mengolah, menganalisis, dan menggabungkan data keuangan yang penting untuk pengambilan keputusan pihak luar (seperti inspektor pajak, investor, dan kreditor) dan pihak dalam (terutama manajemen). Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Adanya Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah kemampuan untuk menggabungkan kepentingan individu dan kepentingan organisasi sehingga keinginan individu dipenuhi dan tujuan organisasi tercapai. Karyawan harus bersemangat untuk bekerja di tempat kerja. Inilah yang berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, semangat dapat digunakan sebagai dorongan untuk melakukan pekerjaan. Dalam bahasa Latin, motivasi berasal dari kata *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsih & Natalia, (2020) motivasi adalah dorongan dari diri sendiri dan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu rangkaian dan nilai-nilai yang memengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuannya mengatakan bahwa motivasi dianggap sebagai komponen yang mendukung atau menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Penurunan

motivasi karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Namun, menurut penelitian Silas *et al.*, (2019), motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai-nilai yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan mereka sendiri, bukan karena dorongan dari luar. Berdasarkan apa yang disebutkan di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Adanya Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Proses mempengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah objek, organisasi, atau sistem dikenal sebagai pengendalian. Salah satu tujuan sistem akuntansi adalah membantu manajemen mengendalikan organisasi bisnis. Akuntan dapat membantu mencapai tujuan ini dengan merancang sistem pengendalian yang baik dan mengkaji sistem yang saat ini digunakan (Prastyaningrtyas, 2019). Sesuai dengan penelitian adalah Patraini *et al.*, (2021) Sistem informasi akuntansi yang efisien dan efektif menunjukkan pengendalian internal yang baik, khususnya dalam menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan manajemen dan pihak lain yang memerlukannya, sedangkan pada penelitian Azzaroh *et al.*, (2023) karena sistem pengendalian internal sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, sistem pengendalian internal terdiri dari berbagai komponen yang dapat mengganggu kinerja sistem akuntansi keuangan, seperti sistem tanggung jawab yang dibagi menjadi departemen organisasi, sistem kontrol, dan proses.

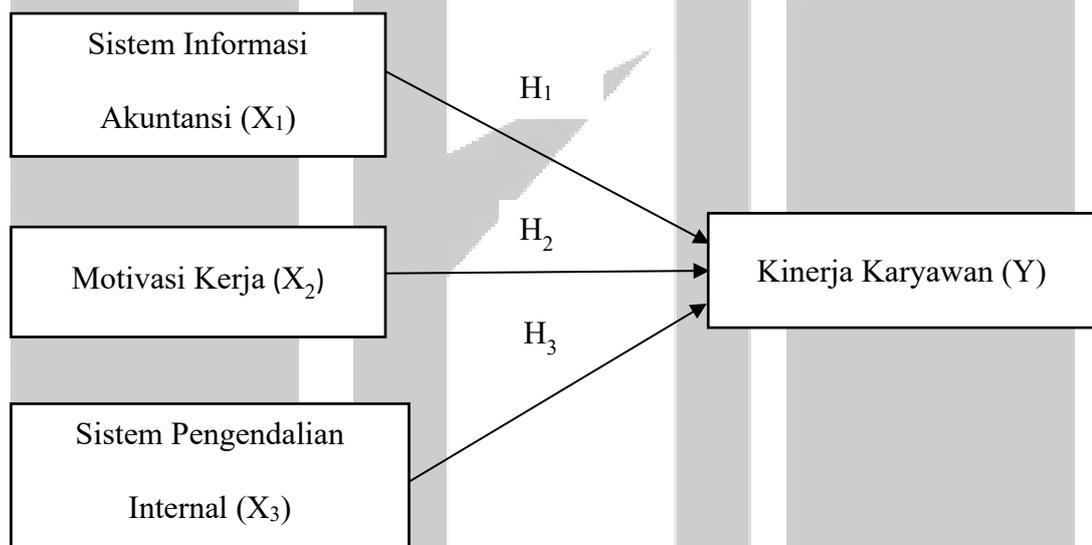
Berdasarkan penjelasan sebelumnya, hipotesis penelitian ini adalah:

H3: Kurangnya Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang dijadikan sebagai gambaran alur logika dari tema yang akan ditulis dalam penelitian. Dari diagram itu akan terlihat hubungan-hubungan dari variabel. Berdasarkan kerangka konseptual dibawah, maka dapat diketahui bahwa perencanaan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah via medis yang dimana akan digambarkan melalui kerangka pikir antara variabel x ke variabel y.

Gambar 2.2  
Kerangka Pemikiran



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berikut adalah hipotesis yang akan diajukan pada penelitian berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa penguasaan teknologi informasi, kualitas teknologi informasi, kesesuaian sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

H<sub>1</sub>: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>2</sub>: Adanya Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>3</sub>: Kurangnya Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.