

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN
HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kecanggihan Teknologi Informasi

2.1.1.1. Definisi Teknologi Informasi

Teknologi informasi turut berkembang sejalan dengan perkembangan peradaban manusia. Selama dekade terakhir ini, bidang teknologi informasi telah berkembang sangat pesat. Peranan teknologi informasi saat ini menjadi urat nadi organisasi modern dalam menjalankan operasi dan manajemen bisnis. Teknologi informasi merupakan suatu kebutuhan bagi organisasi yang dapat membantu kinerja organisasi dan individu. Hal tersebut telah memberikan pengaruh besar terhadap organisasi dan individu. Hal tersebut telah memberikan pengaruh besar terhadap penerapan sistem informasi di dalam suatu organisasi.

Menurut Juhriyansyah (2020:13) teknologi informasi adalah :

“Suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer.”

Menurut Tata Sutabri (2014:3) teknologi informasi adalah :

“Suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam

berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis dan pemerintahan keputusan”.

Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi (Budiyanto 2013:66).

Definisi teknologi informasi menurut Kadir dan Triwahyuni (2013:10) adalah sebagai berikut :

“Teknologi Informasi adalah studi penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata-kata, bilangan dan gambar”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi merupakan suatu alat berbasis komputer yang digunakan dalam proses pengolahan data menjadi informasi guna membantu penyelesaian berbagai tugas dan digunakan semaksimal mungkin sehingga memberikan manfaat yang tepat dan efektif.

2.1.1.2. Fungsi Teknologi Informasi

Fungsi teknologi informasi menurut Juhriyansyah (2020:26) adalah sebagai berikut :

- “1. Menangkap
2. Mengolah
3. Menghasilkan

4. Menyimpan
5. Mencari Kembali
6. Transmisi”.

Adapun penjelasan dari fungsi-fungsi teknologi informasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menangkap

Mengompilasikan catatan rinci dari aktivitas, misalnya menerima input dari keyboard, scanner, mic, dan sebagainya.

2. Mengolah

Mengolah atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengolahan atau pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk lain), analisis (kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.

- a. Data processing, memproses dan mengolah data menjadi suatu informasi.
- b. Information processing, suatu aktivitas komputer yang memproses dan mengolah suatu tipe atau bentuk dari informasi dan mengubahnya menjadi tipe atau bentuk yang lain dari informasi.
- c. Multimedia sistem, suatu sistem komputer yang dapat memproses berbagai tipe atau bentuk dari informasi secara bersamaan (simultan).

3. Menghasilkan

Menghasilkan atau mengorganisasi informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya laporan, tabel, grafik, dan sebagainya.

4. Menyimpan

Merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya disimpan ke hardisk, tape, disket, compact disk (CD) dan sebagainya.

5. Mencari Kembali

Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau *copy* data dan informasi yang sudah tersimpan. Misalnya mencari supplier yang sudah lunas, dan sebagainya.

6. Transmisi

Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer. Misalnya mengirimkan data penjualan dari user A ke user lainnya, dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, teknologi informasi saat ini menjadi hal yang sangat penting bagi banyak organisasi karena manfaatnya telah dirasakan dapat membantu mempermudah dalam mendukung aktivitas organisasi. Teknologi informasi juga dapat mendukung proses pengelolaan informasi karena dapat meningkatkan kompleksitas tugas manajemen, mempengaruhi ekonomi internasional (globalisasi), mempercepat waktu tanggap, dan mengurangi tekanan dari pihak luar akibat adanya persaingan bisnis.

2.1.1.3. Peranan Teknologi Informasi

Menurut Abdul Kadir (2014:12), peranan teknologi informasi adalah :

- “1. Teknologi informasi menggantikan peranan manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomatisasi terhadap suatu tugas ataupun proses.
2. Teknologi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses”.

Berdasarkan penjelasan di atas teknologi informasi memberi kontribusi bagi organisasi atau perusahaan yang menerapkannya. Teknologi informasi membantu peran manajer dalam memantau aktivitas operasi yang sedang berjalan di perusahaan. Selain itu juga membantu memberikan informasi penting yang dibutuhkan oleh seluruh pihak yang berkepentingan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

2.1.1.4. Pengelompokkan Teknologi Informasi

Menurut Abdul Kadir (2014:11), membagi teknologi informasi menjadi 6(enam) kelompok, yaitu :

- “1. Teknologi masukan
2. Teknologi keluaran
3. Teknologi perangkat lunak
4. Teknologi penyimpanan
5. Teknologi komunikasi
6. Mesin pemroses atau lebih dikenal istilah CPU”.

Adapun penjelasan dari 6 (enam) kelompok tersebut adalah sebagai berikut :

1. Teknologi keluaran

Supaya informasi bisa diterima oleh pemakai yang membutuhkan, informasi perlu disajikan dalam monitor. Namun kadang kala pemakai menginginkan informasi yang tercetak dalam kertas (*hardcopy*).

Pada keadaan seperti ini, peranti printer berperan dalam menentukan kualitas cetakkan.

2. Teknologi perangkat lunak

Untuk menciptakan informasi diperlukan perangkat lunak atau seringkali disebut program. Program adalah sekumpulan instruksi yang digunakan untuk mengendalikan perangkat keras komputer.

3. Teknologi penyimpanan

Teknologi penyimpanan menyangkut segala peralatan yang digunakan untuk menyimpan data.

4. Teknologi komunikasi

Teknologi komunikasi merupakan teknologi yang memungkinkan hubungan jarak jauh.

5. Mesin pemroses

Mesin pemroses adalah bagian penting dalam teknologi informasi yang berfungsi untuk mengingat data atau program (berupa komponen CPU).

6. Teknologi masukan

Segala perangkat yang digunakan untuk mengangkat data atau

informasi dari sumber

2.1.1.5. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi adalah manfaat yang diharapkan pengguna sistem informasi dalam menjalankan tugas atau perilaku mereka dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan.

Salamah (2018) mengemukakan bahwa :

“Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku karyawan teknologi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannyadapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan.”

2.1.1.6. Definisi Kecanggihan Teknologi Informasi

Peningkatan penggunaan teknologi komputer sebagai salah satu bentuk teknologi informasi telah mengubah pemrosesan data akuntansi dari secara manualmenjadi otomatis. Sehingga kecanggihan teknologi informasi dapat mendukung dan akan membantu perusahaan menghasilkan informasi yang lebih akurat dan tepat waktu untuk pengambilan keputusan yang efektif.

Menurut Putri (2020) kecanggihan teknologi informasi adalah :

“Teknologi yang terkomputerisasi dan terintegrasi yang didukung oleh aplikasi pendukung modern yang diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan kinerja karyawan.”

Menurut Suprihati (2021) kecanggihan teknologi informasi adalah :

“That organization IT sophistication has a direct effect on the amount of external and internal information provided.”

Menurut Granell (2014:57) mendefinisikan kecanggihan teknologi informasi sebagai berikut :

“Information technology sophistication is defined as a multi-dimensional construct which refers to the nature, complexity and interdependence of information technology sophistication usage and management in an organization. Therefore, the concept of information technology sophistication integrates both aspect related to System Information usage and System Information management.”

Kecanggihan teknologi informasi pada dasarnya mencerminkan kemajuan dunia dalam berteknologi. Kemajuan tersebut memberikan kemudahan bagi para pengguna teknologi terutama bagi perusahaan. Kecanggihan teknologi informasi dapat mempermudah aktivitas perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan yang optimal.

2.1.1.7. Faktor yang Mempengaruhi Kecanggihan Teknologi Informasi

Ibnu Ananda (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kecanggihan teknologi informasi adalah :

1. Faktor Sosial,
2. Perasaan Individu,
3. Kompleksitas,
4. Kesesuaian Tugas,
5. Konsekuensi Jangka Panjang,
6. Kondisi yang Memfasilitasi.”

1. Kompleksitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan

digunakan.

2. Kesesuaian tugas dengan teknologi dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik-karakteristik individu pemakai, teknologi yang digunakan, dan tugas yang berbasis teknologi.
3. Konsekuensi jangka panjang dilihat dari output yang dihasilkan apakah pengguna dapat merasakan keuntungan dimasa yang akan datang, seperti peningkatan fleksibilitas dalam perubahan pekerjaan atau meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
4. Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektif di luar lingkungan yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.1.8. Dimensi Pengukuran Kecanggihan Teknologi Informasi

Menurut Suprihati (2021) dimensi pengukuran kecanggihan teknologi informasi adalah sebagai berikut :

- “1. Kecanggihan Teknologi
2. Kecanggihan Informasi
3. Kecanggihan Fungsional
4. Kecanggihan Manajerial.”

Adapun penjelasan dari keempat dimensi kecanggihan teknologi informasi yaitu sebagai berikut :

1. Kecanggihan Teknologi

Dimensi kecanggihan teknologi informasi ini mengacu pada jumlah

dan keragaman teknologi informasi yang digunakan, seperti keragaman teknologi informasi yang digunakan, karakteristik perangkat keras, alat pengembangan, media komunikasi antara operator dengan perancangan yang mampu memberikan informasi yang diperlukan, cara pengolahan, dan jenis operasi.

2. Kecanggihan Informasi

Perusahaan dengan aplikasi informasi yang lebih canggih akan memiliki tingkat kualitas informasi yang tinggi pula, oleh karena itu dimensi kecanggihan informasi ini meliputi, jenis aplikasi portofolio dan aplikasi yang terintegrasi.

3. Kecanggihan Fungsional

Partisipasi pengguna dalam pengembangan sistem dapat meningkatkan kinerja kualitas sistem informasi dengan menyelaraskan sistem agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu dimensi kecanggihan teknologi informasi ini meliputi, tingkat keputusan dan partisipasi pengguna.

4. Kecanggihan Manajerial

Dimensi kecanggihan teknologi informasi ini meliputi, dukungan manajemen puncak, investasi TI, proses adopsi TI, pengendalian TI, dan evaluasi TI.

2.1.2. Partisipasi Manajemen

2.1.2.1. Definisi Partisipasi

Banyak pengertian partisipasi telah dikemukakan oleh para ahli, namun pada hakekatnya memiliki makna yang sama. Menurut Safitri dkk (2017:24) Partisipasi adalah :

“Keterlibatan mental dan emosi seseorang kepadapencapaian tujuan dan ikut bertanggungjawab didalamnya.”

Menurut Nunik Retno (2019) mengemukakan bahwa:

“Partisipasi adalah pembuat keputusan dengan menyarankan kelompok atau masyarakat ikut terlibat dalam bentuk penyampaian saran dan pendapat, bahan, keterampilan, barang dan jasa.”

Menurut Nuryani (2020) menjelaskan bahwa :

“Partisipasi adalah peran serta seseorang atau kelompok masyarakat dalam proses pembangunan baik dalam bentuk pernyataan maupun dalam bentuk kegiatan dengan memberi masukan seperti :

- Pikiran
- Tenaga
- Waktu
- Keahlian
- Modal
- Ikut memanfaatkan dan menikmati hasil-hasil pembangunan.”

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa konsep partisipasi memiliki makna yang luas dan beragam. Secara garis besar dapat ditarik kesimpulan partisipasi adalah suatu wujud dari peran serta individu atau kelompok dalam aktivitas berupaperencanaan dan pelaksanaan untuk mencapai tujuan. Wujud dari partisipasi dapat berupa saran, jasa, ataupun dalam bentuk materi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suasana demokratis.

2.1.2.2. Definisi Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur-unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu *man, money, method, machines, materials, and market*. Manajemen adalah suatu cara/seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat masif, kompleks dan bernilai tinggi tentulah sangat dibutuhkan manajemen.

Adapun definisi manajemen yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:1) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Kemudian definisi Manajemen menurut Massie yang dikutip oleh Azhar Arsyad (2016:1) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses dimana kelompok secara kerjasama mengerahkan tindakan atau kerjanya untuk mencapai tujuan bersama. Proses tersebut mencakup teknik-teknik yang digunakan oleh para manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan atau aktifitas orang lain menuju tercapainya tujuan bersama.”

Sedangkan menurut Sutarbi (2014:16) menjelaskan bahwa :

“Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar

anggota organisasi.

2.1.2.3. Definisi Partisipasi Manajemen

Partisipasi manajemen diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja dan perilaku yang baik bagi karyawan. Pengendalian manajemen merupakan proses dimana manajer dapat mempengaruhi masing-masing anggota organisasi lainnya termasuk para bawahannya untuk mengimplementasikan sebuah strategi organisasi.

Pengertian partisipasi manajemen menurut Lesmana (2011) adalah sebagai berikut :

“Partisipasi manajemen puncak adalah dukungan yang diperlukan untuk memotivasi para pelaksananya. Tanpa partisipasi aktif akan dapat memberikan peluang bagi para pelaksana untuk memperlakukan sistem, bahkan meskipun manajemen puncak sudah cukup berpartisipasi dalam proses *review* dan pengesahaan kadang-kadang masih ada manajer yang mencoba untuk mencari lubang-lubang kelemahan.”

Management participation defined as the collective level of the management involvement within and across the firm (Namada et al., 2014).

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa, partisipasi manajemen didefinisikan sebagai tingkat kolektif dari keterlibatan manajemen di dalam dan diperusahaan.

Partisipasi manajemen adalah peran dan dukungan manajemen dalam implementasi dan pengembangan sistem informasi akuntansi untuk meningkatkan efektifitas sistem informasi akuntansi (Ratnaningsih dan Suaryana, 2014).

Pengertian partisipasi manajemen menurut George S. Odiorne yang

dialihbahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunagara (2014:115) adalah sebagai berikut :

“Partisipasi manajemen adalah perilaku manajerial yang tidak otokratik yang paling sedikit mempunyai dua aspek, yaitu membatasi metode kerja bawahan dan mengontrol penyesuaian bawahan.”

Pengertian partisipasi manajemen menurut Sugian (2006:226) sebagai berikut :

“Partisipasi manajemen adalah partisipasi para pejabat di level yang palingtinggi dalam usaha meningkatkan mutu organisasi mereka. Partisipasi mereka mencakup pembentukan dan pelayanan suatu komite mutu, membuat kebijakan dan tujuan mutu, menyebarkan tujuan tersebut ke level yang lebih rendah dalam organisasi, menyediakan sumber daya, dan pelatihan yang diperlukan level yang lebih rendah untuk mencapai tujuan, berpartisipasi dalam tim peningkatan mutu, meninjau perkembangan seluruh organisasi, memperkenalkan mereka yang melakukannya dengan baik, serta memperbaiki sistem kompensasi saat ini merefleksikan pentingnya mencapai tujuan mutu.”

Partisipasi manajemen diartikan sebagai keterlibatan dan keikutsertaan eksekutif atau manajemen di bidang teknologi informasi. Dukungan manajemen sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan individu. Manajemen bertanggungjawab dalam penyediaan pedoman umum bagi kegiatan sistem informasi akuntansi. Manajemen memiliki tugas membandingkan informasi kinerja saat ini mengenai anggaran, prakiraan, dan tolak ukur yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tujuan dan sasaran yang dicapai organisasi dengan melihat hasil dan kondisi yang terjadi.

2.1.2.4. Tingkat Partisipasi Manajemen

Tingkat partisipasi manajemen menurut Anwar Prabu

Mangkunegara(2014:115) adalah sebagai berikut :

- “1. Direktif
2. Demokratis
3. Permisif”.

Penjelasan mengenai tingkat partisipasi manajemen di atas adalah sebagai

berikut :

1. Direktif

Atasan menentukan tujuan dan membatasi metode kerja secara langsung (menentukan sendiri). Bawahan melakukan partisipasi kerja berdasarkan metode kerja yang telah ditentukan oleh atasannya. Kemudian atasan menilai hasil kerja bawahan berdasarkan catatan yang ada.

2. Demokratis

Atasan menentukan tujuan bersama-sama dengan bawahannya. Begitu pula dalam menentukan metode kerja yang akan digunakan dalam aktivitas kerja. Atasan biasanya memberikan gambaran mengenai penggunaan berbagai metode kerja, tetapi tidak menentukan sendiri metode kerja yang akan digunakan dalam aktivitas kerjanya. Hasil kerja dinilai bersama-sama dengan bawahan.

3. Permisif

Atasan mempersilahkan bawahan menentukan sendiri tujuan dan

metode kerja yang akan mereka gunakan. Atasan berfungsi membantu jika diminta oleh bawahan, dan atasan hanya menciptakan iklim kerja yang wajar dan kreatif.

2.1.2.5. Dimensi Partisipasi Manajemen

Kouser *et al.*, (2011) menyatakan dimensi partisipasi manajemen

yaitu :“1. Pemilihan perangkat keras dan perangkat lunak
2. Implementasi sistem
3. Pemeliharaan sistem dan pemecahan masalah
4. Perencanaan untuk pengembangan lebih lanjut.”

Berikut ini adalah penjelasan dari dimensi partisipasi manajemen di atas, antara lain :

1. Pemilihan perangkat keras dan perangkat lunak
 - a. Software dan hardware berintegrasi secara harmonis,
 - b. Software dan hardware sesuai dengan kondisi perusahaan,
 - c. Software dan hardware sesuai dengan keadaan keuangan perusahaan,
 - d. Software dan hardware sesuai dengan kebutuhan manajemen.
2. Implementasi sistem
 - a. Penggantian sistem lama ke sistem yang baru,
 - b. Memahami sistem yang baru dikembangkan.
3. Pemeliharaan sistem dan pemecahan masalah
 - a. Melakukan perubahan pada sistem yang ada,
 - b. Melakukan perbaikan pada sistem jika sistem mengalami kesalahan/kegagalan sistem,

- c. Memelihara bagian program yang sudah benar dalam sistem.
4. Perencanaan untuk pengembangan lebih lanjut
 - a. Merencanakan penggunaan sistem yang akan dilakukan pengembangan lebih lanjut agar sistem yang ada mengalami pembaharuan,
 - b. Menghindari perubahan ke arah kemunduran kinerja sistem informasi,
 - c. Seluruh proses bisnis perusahaan bergantung pada sistem informasi.

2.1.3. Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi

2.1.3.1. Definisi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup setiap organisasi maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan hampir semua bidang kegiatan dalam organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dari dukungan informasi yang menunjang kelancaran setiap program yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis (Krismiaji, 2015:4).

Menurut Azhar Susanto (2013:72) menjelaskan sistem informasi akuntansi sebagai berikut :

“Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem atau komponen baik fisik maupun non

fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.”

Menurut Romney dan Steinbart (2012:36) sistem informasi akuntansi

adalah:

“A system that collect, records, stores and processes data to produce information for decision makers. It includes people, procedures and intructions, data, software, information technology infrastructure, and internal controls and security measures.”

Sedangkan menurut Bodnar dan Hopwood (2010:1) sistem informasi akuntansi adalah:

“An accounting information system is a collection of resources, such as people and equipment, design to transform financial and other data into information.”

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari sumber daya yang akan mentransformasi data-data keuangan menjadi sebuah informasi keuangan yang di olah baik secara manual maupun terkomputerisasi yang berguna untuk pengambilan keputusan.

2.1.3.2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Bagi perusahaan, sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama adalah untuk mengolah data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang berguna bagi pihak internal maupun eksternal.

Menurut Mulyadi (2014:19) mengemukakan bahwa :

“Tujuan sistem informasi akuntansi adalah untuk meningkatkan kualitas informasi yang dihasilkan sistem, untuk meningkatkan pengendalian dan cek internal dan untuk menekan biaya klerikal untuk menyelenggarakan catatan-catatan.”

Menurut Mardi (2011:4) terdapat tiga tujuan dari sistem informasi akuntansi, yaitu :

- “ 1. Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang,
2. Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen,
3. Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan sehari-hari.”

Menurut Azhar Susanto (2013:9) mengenai tujuan sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut :

“Sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakai untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan. Dalam memenuhi kebutuhan informasi, baik untuk kebutuhan pihak internal maupun eksternal, sistem informasi akuntansi harus di design sedemikian rupa sehingga memenuhi fungsinya.”

2.1.3.3. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya, sistem informasi akuntansi harus didesain sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi fungsinya dengan baik.

Menurut Azhar Susanto (2013:8) terdapat tiga fungsi sistem informasi akuntansi yang harus dilihat secara bersamaan karena memiliki hubungan yang erat satu sama lainnya. Ketiga fungsi tersebut antara lain :

- “1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari

2. Mendukung proses pengambilan keputusan

3. Membantu mengelola perusahaan dalam memenuhi tanggungjawabnya kepada pihak eksternal”.

Ketiga fungsi sistem informasi akuntansi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Mendukung Aktivitas Perusahaan Sehari-hari

Suatu perusahaan agar dapat tetap eksis perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi dan penjualan.

2. Mendukung Proses Pengambilan Keputusan

Tujuan yang sama pentingnya dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberi informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan. Informasi yang tidak dapat diperoleh dari sistem informasi akuntansi tapi diperlukan dalam proses pengambilan keputusan biasanya berupa informasi kuantitatif yang tidak bersifat uang dan data kualitatif.

3. Membantu Pengelola Perusahaan dalam Memenuhi Tanggung Jawabnya kepada Pihak Eksternal.

Setiap perusahaan harus memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab penting adalah keharusannya memberi informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan atau

stakeholder yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analisis keuangan, asosiasi industri, atau bahkan publik secara umum.

Menurut Mulyadi (2014:30) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai tiga fungsi penting :

- “1. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya yang dipengaruhi oleh aktivitas-aktivitas tersebut, dan para pelaku yang terlibat dalam berbagai aktivitas tersebut, agar pihak manajemen, para pegawai dan pihak-pihak luar yang berkepentingan dapat meninjau ulang hal-hal tersebut.
2. Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan.
3. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi. Termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan.”

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi bagi suatu perusahaan berfungsi sebagai pendukung aktivitas perusahaan dalam memenuhi kebutuhan informasi baik untuk kebutuhan pihak internal maupun kebutuhan pihak eksternal.

2.1.3.4. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Adapun komponen sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2013:73) adalah sebagai berikut :

1. *Hardware*
Hardware terbagi kedalam beberapa bagian input, bagian pengolahan atau prosesor dan memori, bagian output dan bagian komunikasi.
2. *Software*
Software terbagi dua kelompok besar yaitu *software* sistem, dan *software* aplikasi. *Software* sistem terbagi lagi kedalam beberapa

kelompok yaitu sistem operasi, interpreter komputer. Sedangkan *software* aplikasi terbagi kedalam beberapa jenis *software* tergantung kepada aplikasi yang akan digunakan.

3. *Brainware*

Brainware adalah orang yang memiliki, membangun dan menjalankan sistem informasi akuntansi.

4. Prosedur

Prosedur adalah rangkaian aktivitas yang menghubungkan aktivitas satu dengan aktivitas yang lainnya.

5. Database

Database dalam arti luas merupakan data-data yang ada di perusahaan sedangkan dalam arti sempit database merupakan data-data yang ada didalam komputer.

6. Jaringan komunikasi

Pada dasarnya merupakan penggunaan media elektronik atau sinar untuk memindahkan data dari satu lokasi ke satu atau beberapa lokasi yang lain.”

Menurut Romney dan Steinbert (2014:11) yang diterjemahkan oleh Kikindan Novita, ada enam komponen dari sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut :

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

2.1.3.5. Pengguna Sistem Informasi Akuntansi

Pengguna sistem informasi akuntansi terdiri dari pengguna internal dan pengguna eksternal. Sistem informasi akuntansi harus memberikan nilai atau manfaat bagi penggunanya.

Menurut Azhar Susanto (2013:254) pengguna sistem adalah :

“Para pengguna sistem informasi merupakan orang-orang yang hanya akan menggunakan sistem informasi yang telah dikembangkan seperti operator dan manajer (*end user*). Para pemakai akhir sistem informasi tersebut menentukan :

1. “Masalah yang harus dipecahkan
2. Kesempatan yang harus diambil
3. Kebutuhan yang harus dipenuhi, dan
4. Batasan-batasan bisnis yang harus termuat dalam sistem informasi.”

Para pengguna cukup memerhatikan tayangan aplikasi di komputer baik dalam bentuk form, input maupun output. Para pengguna akhir sistem informasi biasanya kurang begitu perhatian dengan biaya yang dikeluarkan serta manfaat yang diperoleh dibandingkan dengan pemilik sistem informasi. Sistem informasi akuntansi yang baik, memberikan pengguna manfaat yang sesuai dengan harapan dan kebutuhannya.

Azhar Susanto (2013:14) juga mengelompokkan pemakai informasi akuntansi ke dalam dua bagian yaitu pemakai internal dan pemakai eksternal.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. “Pemakai Internal Pemakai informasi akuntansi internal meliputi manajer diberbagai tingkatan dan bagian dengan fokus pada manajer operasional. Informasi akuntansi yang disajikan terhadap pemakai internal sangat tergantung kepada tingkat manajemen dan bagian dimana manajer tersebut bekerja.
2. Pemakai Eksternal adalah semua pihak yang terkait dengan perusahaan sehingga sangat tergantung kepada informasi akuntansi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi perusahaan. Informasi tersebut bervariasi dalam jenis dan bentuknya seperti :
 - a. Pemasok memerlukan informasi akuntansi dalam bentuk pesanan yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi

- perusahaan sebelum dapat mengirimkan barangnya.
- b. Pelanggan memerlukan informasi akuntansi dalam bentuk faktur yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi perusahaan sebelum melakukan pembayaran.
 - c. Pemegang saham menerima informasi akuntansi untuk mengetahui jumlah dividen yang akan diterimanya serta untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dimasa sekarang dan memprediksi kinerjanya dimasa mendatang.
 - d. Badan pemerintah menerima informasi tentang jumlah laba yang dihasilkan, pajak yang dibayarkan dan lain-lain.
 - e. Serikat pekerja menerima informasi tentang kondisi keuangan perusahaan dalam bentuk laporan keuangan yang akan memberikangambaran tentang kondisi perusahaan saat ini dan dimasa mendatang.
 - f. Investor besar, kreditur dan pemakai eksternal lainnya menerima informasi dalam bentuk laporan keuangan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan saat ini juga untuk memprediksi kinerjanya dimasa depan.”

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengguna sistem informasi akuntansi dibedakan menjadi dua pihak, yaitu pihak internal dan pihak eksternal perusahaan. Dengan demikian sistem informasi akuntansi harus memberikan nilai atau manfaat bagi para penggunanya.

2.1.3.6. Definisi Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi

Kemampuan merupakan suatu kepastian individu dapat mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan yang ditunjukkan seseorang mencerminkan seberapa berhasil ia melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan melalui kegiatan atau perilaku yang dikerjakan untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Ananda (2014) kemampuan teknik pemakai adalah sebagai berikut:

“Kemampuan teknik pemakai merupakan kemampuan teknik yang baik akan mendorong pemakai untuk menggunakan sistem informasi akuntansi sehingga kinerja sistem informasi akuntansi akan lebih tinggi. Pemakai sistem informasi yang memiliki kemampuan teknik baik yang diperolehnya dari pendidikan atau dari pengalaman menggunakan sistem informasi akuntansi, sehingga akan terus menggunakannya dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya karena pemakai memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai.”

Ariyanto (2013) menyatakan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut :

“Kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi merupakan penggunaan teknologi sistem informasi yang tepat didukung oleh keahlian personel untuk mengoperasikan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individual pada perusahaan.”

Menurut Setyawan (2013) kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi sebagai berikut :

“Kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi merupakan peran penting dalam mengembangkan sistem informasi akuntansi untuk dapat menghasilkan informasi guna menciptakan laporan perencanaan yang akurat.”

Dari beberapa penjelasan diatas, secara umum dapat dikatakan bahwa kemampuan teknik pemakai sistem informasi merupakan kemampuan yang didukung oleh keahlian mengoperasikan dan mengembangkan sistem informasi akuntansi guna menciptakan laporan yang tepat untuk perusahaan.

2.1.3.7. Dimensi Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi

Secara umum sistem dapat dikatakan sukses apabila sistem tersebut dapat digunakan oleh pemakai sistem. Pemakai sistem yang handal serta mengetahui perkembangan sistem informasi akuntansi dan perkembangan

teknologi diharapkan dapat meningkatkan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan pengguna terhadap sistem informasi tersebut akan berdampak pada individu pemakai sistem itu sendiri dan juga berdampak organisasional. Kinerja organisasi yang baik tercipta dari parapemakai dalam menjalankan tugasnya tepat waktu.

Dimensi kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi menurut Ishnainy (2015) menyebutkan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari :

1. Pengetahuan, pengetahuan sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi dan memahami pengetahuan tugas dari pekerjaannya sebagai pemakai sistem informasi.
2. Kemampuan, kemampuan sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari kemampuan menjalankan sistem informasi akuntansi yang ada, kemampuan untuk mengekspresikan kebutuhan informasi, kemampuan untuk mengekspresikan bagaimana sistem seharusnya, kemampuan mengerjakan tugas dari pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dan kemampuan menelaraskan pekerjaan dengan tugas.
3. Keahlian, keahlian sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari keahlian dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, keahlian dalam mengekspresikan kebutuhan-kebutuhannya dalam pekerjaan.

2.1.4. Insentif

2.1.4.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Hani Handoko (2011) mengemukakan bahwa :

“insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan

untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan”.

Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan.

Sedangkan pengertian insentif menurut Hasibuan (2012) adalah: “Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart.”

Menurut Wibowo (2017) :

“insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.”

Menurut Dessler (2009), insentif adalah :

“Peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.”

Menurut Mangkunegara (2014) insentif adalah:

“Suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). “

Dari uraian konsep di atas dapat dimaknai bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang

karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

2.1.4.2 Program atau Bentuk Insentif

Menurut Wibowo (2017) beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a. Piecework*
- b. Production Bonuses*
- c. Commissions*
- d. Maturity Curves*
- e. Merit Raises*
- f. Pay-for-Knowledge/Pay-for-Skill Compensation*
- g. Non-mentary Incentives*
- h. Executive Incentives*
- i. International Incentives*

Penjelasan dari masing-masing bentuk insentif tersebut yaitu :

a. Piecework

Merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satu barang atau jasa yang dihasilkan.

b. Production Bonuses

Merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi

target yang ditetapkan.

c. Commissions

Merupakan presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.

d. Maturity Curves

Merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang diranking menjadi: marginal, below average, average, good, outstanding.

e. Merit Raises

Merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja

f. Pay-for-Knowledge/Pay-for-Skill Compensation

Merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.

g. Non-mentary Incentives

Merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.

h. Executive Incentives

Merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

i. International Incentives

Diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

2.1.4.3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2004) mengemukakan bahwa:

“Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruhpekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan

paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

4. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

Program bagi hasil (gainsharing) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih

cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.1.4.4. Dimensi Pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan

kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka

bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan

semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai

relatif atau hargadari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

2.1.5 Kinerja Individu

2.1.5.1. Definisi Kinerja Individu

Kinerja memerlukan istilah yang saat ini sering dipergunakan dalam masyarakat dan organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Kinerja mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Hal ini menggambarkan seberapa baik seseorang memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Batasan mengenai kinerja biasa dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk profit atau untuk *customer satisfaction*) juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri.

Sebuah organisasi atau perusahaan perlu menanamkan investasi yang besar dalam memperbaiki kinerja individual para pegawai maupun kinerja organisasi yang berkaitan dengan implementasi teknologi dalam suatu sisteminformasi.

Menurut Irham Fahmi (2010:2) kinerja dapat didefinisikan sebagai

berikut:

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasitersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Sudarmanto (2009:8) mendefinisikan mengenai kinerja individu yaitu sebagai berikut :

“Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.”

Menurut Mangkunegara (2014:15) kinerja individu adalah :

“Hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi.”

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu.

Atribut individu ini meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

- b. Upaya kerja, yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Menurut Kalbers dan Forgarty (2000), kinerja individu didefinisikan sebagai:

“Kinerja individu merupakan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan melalui atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Kinerja dapat menjadi maju dan mencapai tingkat yang paling baik dengan mengidentifikasi dan menganalisa aktivitas kerja.”

Untuk mengukur keberhasilan suatu sistem secara ekstrim sulit dilakukan. Dalam konteks penelitian sistem informasi pengguna akan

diberikan evaluasi berdasarkan pada suatu kenyataan apakah suatu sistem informasi yang diterapkan dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja individu adalah gambaran suatu pencapaian atau aktivitas pada tingkat pegawai akan suatu pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu.

2.1.5.2. Faktor-Faktor Kinerja Individu

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Priansa (2014:270) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

1. “Variabel Individu,
2. Variabel psikologis,
3. Variabel organisasi.”

Uraian dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel individu, meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin.
2. Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya.
3. Variabel organisai, meliputi sumber daya, pelatihan, kepemimpinan,

imbangan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individual.

Priansa (2014:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari :

“Motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.”

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2011:67) yang merumuskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

<i>“Human Performance</i>	=	<i>Ability + Motivation</i>
<i>Motivation</i>	=	<i>Attitude + Situation</i>
<i>Ability</i>	=	<i>Knowledge + Skill.</i> ”

Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan

Secara Psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah tercapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seorang pegawai harus yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Sudarmanto (2009:30) banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya :

1. “Motivasi Kerja
2. Kepuasan Kerja
3. Desain Pekerjaan
4. Komitmen
5. Kepemimpinan
6. Partisipasi
7. Fungsi-fungsi Manajemen
8. Kejelasan Arah Kerja
9. Kompetensi
10. Budaya Organisasi
11. Sistem Penghargaan.”

Keberhasilan suatu sistem informasi akuntansi suatu perusahaan tergantung pada bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi

para penggunanya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan.

Mulyadi (2007:336) menyatakan bahwa kinerja individu ditentukan oleh tiga faktor yaitu :

1. “Bakat dan Kemampuan
2. Persepsi Tentang Peran
3. Usaha.”

Kinerja tinggi dihasilkan oleh personal yang memiliki bakat dan kemampuan serta memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Namun, bakat dan kemampuan serta peran saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, individu harus dimotivasi.

2.1.5.3. Pengukuran Kinerja Individu

Kinerja individu pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja ini melihat dampak sistem terhadap efektifitas penyelesaian tugas individu.

Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi, antara lain :

1. “Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Kemandirian
4. Inisiatif
5. Adaptabilitas
6. Kerjasama.”

Pengukuran-pengukuran atas kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai

berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain, serta mampu memenuhi komitmen yang dimiliki terhadap tanggung jawab kerja.

4. Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk

bekerjasama, dan dengan orang lain.

Menurut Sudarmanto (2009:11) dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolakukur dalam menilai kinerja dapat dikemukakan dalam empat dimensi, antara lain :

1. “Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.”

Pengukuran kinerja pegawai menurut Sudarmanto (2009:10) secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu :

“Pertama, tipe penilaian yang dipersyaratkan; dengan penilaian relatif dan penilaian absolut. Penilaian relatif merupakan model penilaian jabatan yang sama. Model penilaian ini akan menghasilkan peningkatan kinerja antar pegawai dalam kelompok pekerjaan. Model penilaian absolut merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu. Kedua, fokus pengukuran kinerja dengan tiga model, yaitu: penilaian kinerja berfokus sifat, berfokus perilaku dan berfokus hasil.”

2.1.5.4. Tujuan Penilaian Kinerja Individu

Karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengatur, menilai, dan mempengaruhi atribut, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Fahmi (2010:65) mendefinisikan bahwa penilaian kinerja merupakan :

“Suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.”

Priansa (2014:272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah :

1. “Peningkatan Kinerja
2. Penyesuaian Kompensasi
3. Keputusan Penempatan
4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir
6. Prosedur Perekrutan
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi
8. Kesempatan Yang Sama
9. Tantangan Eksternal
10. Umpan balik.”

Kesepuluh tujuan penilaian kinerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Peningkatan Kinerja

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. Penyesuaian Kompensasi

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi,

transfer, dan demosi bagi pegawai.

4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Hasil penilaian kinerja memacu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6. Prosedur Perekrutan

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.

7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama dibidang informasi kepegawaian, design jabatan, serta informasi SDMLainnya.

8. Kesempatan Yang Sama

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9. Tantangan Eksternal

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan,

dan lain- lainnya yang mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

10. Umpan Balik

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

2.1.6. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu. Penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda dan dapat digunakan sebagai bahan referensi serta perbandingan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Dwitraya ni & Made Christin (2012)	Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasidan Partisipasi Manajemen Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	1. Kecanggihan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas sistem informasi akuntansi. 2. Partisipasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas sistem informasi akuntansi.	1. Variabel X_3 dan Y yang berbeda. 2. Teknik sampling yang digunakan berbeda. 3. Tempat studi yang berbeda.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
2.	Ni Made Utari Sintia Dewi dan Made Sadha Suardikha (2015)	Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi, Partisipasi Manajemen, Insentif, Faktor Demografi pada Kinerja Individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi 2. Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Individu. 3. Partisipasi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Individu. 4. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Individu. 5. Faktor Demografi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Individu. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X_3 dan X_4 yang berbeda. 2. Respon den yang berbeda.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
3.	Luh Nanda Yogita Fani, Nyoman Ari Surya Darmawan, S.E., Ak. ., & I Gusti Ayu Purnamaw ati,S.E (2015)	Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai, dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	1. Pengaruh kecanggihan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja sistem informasi akuntansi. 2. Kemampuan teknik pemakai berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja sistem informasi akuntansi. 3. Dukungan manajemen puncak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja sistem informasi akuntansi	1. Variabel X ₂ , X ₃ dan Y yang berbeda. 2. Teknik sampling yang berbeda. 3. Objek penelitian yang berbeda.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
4.	Deni Iskandar (2015)	Analysis Of Factors Affecting The Success Of The Application Of Accounting Information System	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen manajemen berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. 2. Kompetensi pengguna berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Y yang berbeda 2. Objek penelitian yang berbeda
5.	Yulius Dharma (2017)	The Effect of Work Motivation the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe 2. Perilaku Kewargaan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X dan Y yang berbeda. 2. Objek penelitian yang berbeda

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
6.	Mutiar Nurlaeli Safitri, Sri Rahayu, Dedik Nur Triyanto (2017)	Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kinerja Individu Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	1. Kecanggihan Teknologi Informasi berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. 2. Partisipasi Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. 3. Kinerja Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	1. Variabel X ₃ dan Y yang berbeda 2. Tempat studi yang berbeda 3. Objek penelitian yang berbeda
7.	Komang Septi Ratnasih, Edy Sujana, Ni Kadek Sinarwati (2017)	Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Pegguna, dan Kemampuan Pegguna Terhadap Kinerja Sistem Informasi	1. Kecanggihan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. 2. Partisipasi Pegguna	1. Variabel X ₂ , X ₃ dan Y yang berbeda. 2. Jumlah responde n.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Akuntansi	<p>berpengaruh positif terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi.</p> <p>3. Kemampuan Pengguna berpengaruh positif terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi.</p>	3. Objek penelitian yang berbeda.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
8.	Made Chistin Dwitrayani, A.A.G.P. Widanaputra, I.G.A. Made Asri Dwija Putri (2017)	Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pengguna Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecanggihan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. 2. Partisipasi Manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. 3. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. 4. Kepuasan Pengguna berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X₃ dan Y yang berbeda. 2. Teknik sampling yang berbeda. 3. Responden yang berbeda.
9	Firdaus Hamta, Rini Safira Ade Putri (2019)	Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi berpengaruh 	Objek Penelitian Berbeda.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
11	Maria Risma Gultom, Elviza Diana, Padi Riswandi (2020)	Milano Panai Tengah	Kinerja sistem informasi akuntansi komputerisasi.	Penelitian yang berbeda.
		Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kemampuan Teknis Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Komputerisasi PT.Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Bengkulu	2. Kemampuan teknis personal berpengaruh positif terhadap Kinerja sistem informasi akuntansi komputerisasi. Pengaruh Efektivitas Penggunaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Keahlian Pemakai berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan	Objek Penelitian Berbeda.
12	Eva Chyntia Leader Mawar Saron Nababan (2020)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Keahlian Pemakai dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi		Objek Penelitian berbeda. 2. Variabel X1 Berbeda

Dari tabel penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan perbedaan yang dimiliki yaitu teknik sampling yang digunakan, teknik sampling yang digunakan, variabel x dan y yang berbeda, tempat studi yang diteliti, dan juga tahun penelitian.

2.2. Kerangka Pemikiran

2.2.1. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu

Penggunaan teknologi informasi dalam menunjang sistem informasi dalam menunjang sistem informasi membawa pengaruh terhadap hampir semua aspek dalam pengelolaan bisnis perusahaan. Kecanggihan teknologi informasi mencerminkan keanekaragaman jumlah teknologi yang digunakan sedangkan kecanggihan informasi ditandai oleh sifat portofolio penerapannya.

Menurut Asturi dan Dharmadiaksa (2014) yang menjelaskan hubungan teknologi informasi terhadap kinerja individu, sebagai berikut :

“Teknologi informasi semakin memudahkan para pemakai untuk menyelesaikan tugas individu dalam mengakses data yang dibutuhkan sehingga mampu menghasilkan output yang maksimal dan berakibat pada kinerja yang semakin baik.”

Menurut Paramita Rahayu (2003:20), menyatakan bahwa :

“Applikasi teknologis memainkan peran yang semakin penting dalam SDM. Teknologi meningkatkan fungsi SDM dalam 3 hal, yaitu :

pelayanan sendiri, pusat informasi pelanggan, dan *outsourcing*.”

Menurut Jumaili (2005), menyatakan :

“Sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan. Diharapkan dengan penggunaan teknologi informasi individu dari perusahaan atau organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat.”

Menurut Alannita dan Suaryana (2014), menyatakan bahwa :

“Teknologi informasi dapat berjalan dengan efektif apabila anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi dengan baik dan sangat penting bagi individu.”

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kecanggihan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Karena dengan munculnya teknologi informasi yang semakin berkembang menjadikan perusahaan dapat merasakan manfaatnya dan keuntungan dalam menggunakan teknologi informasi.

2.2.2. Pengaruh Partisipasi Manajemen Terhadap Kinerja Individu

Para karyawan membutuhkan *feedback* tentang kinerja mereka, terutama mengenai arah pelaksanaan pekerjaan, kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Tanpa adanya *feedback*, karyawan tidak akan mengetahui seberapa baik kontribusimereka terhadap perusahaan. Para manajemen perlu memanfaatkan penggunaan *feedback* ini secara efektif dalam mengkoordinasikan sistem kerja.

Menurut Ruky (2004:20), menyatakan :

“Adanya partisipasi manajemen akan meningkatkan kinerja

karyawan, baik secara individu maupun kelompok, dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan.”

Menurut Fathoni (2006:129), menyatakan bahwa :

“Seorang manajer dituntut untuk menyadari kekurangan maupun kelebihan karyawan dan berusaha untuk memperbaiki dan mencukupi kekurangan yang dimilikinya, serta meningkatkan keberhasilan yang telah diperolehnya.”

Menurut Hamta dan Putri (2019) menyatakan bahwa :

“Mempunyai hubungan yang signifikan dalam mencakup pembentukan dan pelayanan suatu komite mutu, membuat kebijakan dan tujuan mutu, menyebarkan tujuan tersebut ke level yang lebih rendah dalam organisasi, menyediakan sumber daya, dan pelatihan yang diperlukan level yang lebih rendah untuk mencapai tujuan.”

Menurut Alannita dan Agung Suaryana (2014) menyatakan bahwa :

“Ada hubungan yang signifikan antara komitmen manajemen, kualitas datad an implementasi sistem informasi akuntansi. Dukungan dari manajemen sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan individu.”

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa partisipasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja individu. Karena manajemen yang merancang suatu sistem yang dijalankan oleh karyawan pada perusahaan, dan manajemen yang menentukan baik buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari pengukuran kinerjanya.

2.2.3. Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu

Kemampuan seseorang dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukannya. Kemampuan teknik pemakai sangat diperlukan untuk menjalankan suatu sistem yang dijalankan oleh perusahaan. Karena itu,

kemampuan pemakai untuk menjalankan sistem informasi akuntansi di perusahaan harus terus dilatih agar perusahaan mendapatkan hasil yang baik dari sistem yang diberlakukannya

Menurut Puspita dan Dewi (2013:249), menyatakan bahwa :

“Pengaruh karyawan (manusia) sangat menentukan keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan. Interaksi antara orang-orang yang terlibat dalam penerapan sistem, koordinasi yang baik dan supervisi yang tepat akan membantu berjalannya sistem informasi akuntansi.”

Menurut Luciana Spica (2007), menyatakan bahwa :

“ Semakin tinggi kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi akan meningkatkan kinerja.”

Menurut Alannita dan Suaryana (2014), menyatakan bahwa :

“Terdapat pengaruh positif kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu.”

Menurut Hamta dan Putri (2019), menyatakan bahwa :

“Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu.”

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu. Pemakai sistem berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukannya, untuk itu pemakai sangat berpengaruh dalam menjalankan suatu sistem info.

2.2.4. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Individu

Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Pandangan Wibowo (2012) menyebutkan bahwa:

“Insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Dengan demikian,

apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai ataraantara pekerja dan atasan. Insentif materiil dan non materiil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil.”

Menurut Ruslan (2020) menyebutkan bahwa :

“Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan atau mencapai tujuan perusahaan, maka pemberian insentif yang memadai karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin.”

Menurut penelitian dari Rahmanda, et al (2013):

“Insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja.”

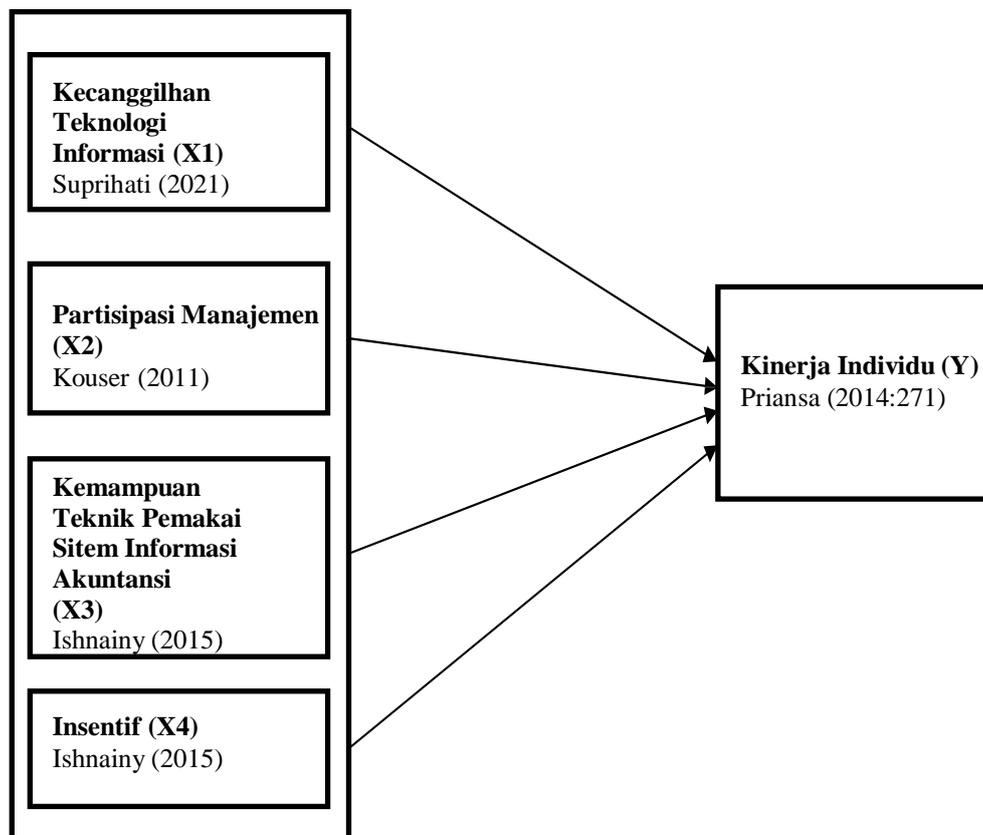
Menurut Ni Made Utari Sintia Dewi dan Made Sadha Suardikha (2015) :

“Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.”

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja individu. Pemberian insentif berpengaruh dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2.3. Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan keterkaitan antar variabel kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi. Maka dapat dirumuskan paradigma mengenai pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu dalam bagan kerangka pemikiran, sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. – Asturi dan Dharmadiaksa (2014)
 - Paramita Rahayu (2003)
 - Jumaili (2005)
 - Alannita dan Suaryana (2014)
2. – Ruky (2004)
 - Fathoni (2006)
 - Hamta dan Putri (2019)
 - Alannita dan Suaryana (2014)
3. – Puspita dan Dewi (2013)
 - Luciana Spica (2007)
 - Alannita dan Suaryana (2014)
 - Hamta dan Putri (2019)
4. – Wibowo (2012)
 - Hani Handoko (2001)
 - Rahmanda (2013)
 - Sintia Dewi dan Suardika (2015)

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh kecanggihan teknologi informasi terhadap kinerja individu.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh partisipasi manajemen terhadap kinerja individu.

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu.

Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja individu.

Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi dan insentif secara simultan terhadap kinerja individu.