

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keunggulan daya saing di era Globalisasi dimana tingkat persaingan bisnis yang semakin tinggi sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh sebab itu, Karyawan diuntut untuk memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Karena kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Moehariono, (2019), (tahun akses 18 Desember 2022).

Peran Karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan. Tanpa adanya kemampuan atau kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka suatu perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan-perusahaan lain (Ismayanti, 2018).

Kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan agar tercapai secara optimal. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2017). Kinerja Karyawan yang baik mencerminkan prestasi kerja perusahaan dalam mendapat laba agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Kasmir (2017:183) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai. Perusahaan harus menempuh cara agar kinerja karyawan meningkat, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kerja. Dengan menyediakan sistem informasi akuntansi dalam menyelesaikan tugas kerja yang cepat dan tepat akan mendukung tercapainya kinerja individu karyawan yang maksimal (Ismayanti 2018).

Agar terwujud keseimbangan antara karyawan dan tuntutan dan kemampuan perusahaan, maka dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional. Pengelolaan kinerja karyawan diperlukan untuk mengetahui apakah karyawan pada perusahaan tersebut telah sesuai dengan kriteria profesi yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan dapat memberikan *feedback*

yang tepat kepada karyawannya dengan menggunakan metode untuk mengelola kinerja individu karyawan dengan tepat dan menggunakan aspek-aspek yang relevan untuk penilaian kinerja.

Menurut Mangkunegara, (2015), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam suatu perusahaan, tidaklah wajar apabila banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dapat disebabkan oleh banyak hal. Salah satu contoh fenomena yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan yang buruk terjadi pada kinerja karyawan dimasa pandemic Covid-19 semakin menurun.

PT Austindo Nusantara Jaya Tbk (ANJ) senantiasa berupaya menerapkan prinsip good corporate governance (GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik. Legal Director and Corporate Secretary ANJ, Naga Waskita menjelaskan, penerapan GCG itu bertujuan untuk mempertahankan serta meningkatkan pencapaian kinerja perseroan, baik dari sisi operasional maupun keuangan. "Prinsip tata kelola perusahaan ANJ mencakup lima hal, yaitu, transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi dan kewajaran di setiap aspek bisnis," kata Naga kepada Kompas.com, Kamis (15/9/2022). Dalam konteks transparansi, ANJ misalnya berkomitmen selalu mengungkapkan kepada publik tentang transaksi afiliasi yang dilakukan di dalam grup perusahaan. "Selain itu, ANJ juga berkomitmen untuk menerbitkan laporan tahunan, laporan keberlanjutan dan laporan keuangan secara tepat waktu.

Pentingnya Penerapan GCG penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik atau GCG adalah hal penting sebab GCG memiliki peran besar dalam memberikan nilai yang berkelanjutan kepada semua pemangku kepentingan. Selain itu, penerapan GCG dapat memastikan pertumbuhan jangka panjang perusahaan sejalan dengan tujuan pengembangan yang bertanggung jawab. Sebagai salah satu perusahaan di sektor agribisnis, Naga tak menampik bahwa penerapan GCG juga dapat memberikan beberapa keuntungan pada hal lain. Salah satunya adalah menurunkan risiko dari skandal dan krisis korporasi. Hal ini karena GCG memerlukan adanya pengungkapan, pengendalian internal dan manajemen risiko yang lebih baik. Penerapan GCG juga memberikan akses terhadap sumber pembiayaan dan keuangan eksternal yang lebih baik. Dengan GCG, perusahaan optimistis dapat menarik lebih banyak para investor. Pendeknya, GCG pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan. Dwi, N.H. (15 September 2022). Diakses dari [<https://money.kompas.com/read/2022/09/19/101945026/anj-komitmen-terapkan-prinsip-gcg-untuk-perkokoh-kinerja-perusahaan?page=all>]. (Tahun akses 18 Maret 2023)

Kasus selanjutnya yang terjadi diberitakan oleh Kompas.com pada tanggal (15 November 2022) tentang Potensi PHK masal tinggi, Pemprov Jabar siapkan *Mitigasi*, dimana berdasarkan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jawa Barat Rachmat Taufik Garsadi mengatakan, angka PHK sektor padat karya di Jawa Barat terpantau tinggi. Rachmat menghimpundata PHK dari berbagai sumber, antara lain, data perselisihan hubungan industrial di kabupaten/kota, data laporan potensi/rencana PHK dari 25 perusahaan binaan *Better*

Work Indonesia (BWI)-ILO, data laporan PHK dari anggota Apindo di 14 kabupaten/kota, BPJS Ketenagakerjaan, dan laporan lainnya. Rinciannya, ada 4.155 orang yang tengah menghadapi perselisihan hubungan industri di kabupaten/kota. Lalu, berdasarkan data BWI-ILO diperkirakan ada 47.539 orang yang terkena PHK hingga Agustus 2022. Sementara dari laporan Apindo per Oktober 2022, tercatat sudah 79.316 orang yang terkena PHK. BPJS Ketenagakerjaan juga mencatat ada 146.443 orang yang menonaktifkan keanggotaannya lantaran PHK, mengundurkan diri, kontrak kerja berakhir dan sebab lainnya. “Data PHK yang tidak dilaporkan baik melalui Dinas, APINDO, Serikat Pekerja, BWI maupun pekerja yang tidak menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan /tidak mengklaim Jaminan Hari Tua (JHT) jumlahnya bisa lebih besar lagi,” katanya di Bandung, Jawa Barat, Selasa (15/11/2022), (Tahun akses 12 desember 2022).

Fenomena selanjutnya yang terjadi pada PT. Seok Hwa, kurangnya gairah kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban setiap karyawan. Permasalahan yang sering terjadi karena adanya konflik antara karyawan dan atasan ataupun konflik karyawan dengan karyawan, ada juga permasalahan perihal upah kerja yang sering tidak tepat pada saat penggajian bulanan sering terjadi ketelatan dalam pembayaran upah. Adapun permasalahan yang membuat kinerja karyawan menjadi tidak baik yaitu adanya perubahan aturan jam kerja yang tadinya masuk pukul 07:00 Keluar Pukul 16:00 sekarang harus pukul 22:00 malam baru keluar, biasanya yang pulang sampai larut malam mereka tidak sampai target dalam bekerja (hal yang harus dicapai dengan bekerja keras atau berusaha semaksimal mungkin), hal seperti itu yang sering membuat para karyawan menjadi

kurang baik dalam bekerja di perusahaan itu, (Widit,Dkk,2022).

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli dan fenomena tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan organisasi, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan upaya pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, untuk menghasilkan kinerja yang baik, suatu organisasi atau perusahaan diharapkan untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik atau yang sering dikenal *Good Corporate Governance* (GCG).

Salah satu faktor yang menyebabkan buruknya kinerja Karyawan di Indonesia adalah rendahnya penerapan pengelolaan perusahaan yang didasarkan pada prinsip – prinsip *good corporate governance* (GCG). Padahal *good corporate governance* (GCG) dewasa ini sudah menjadi komitmen dunia internasional dan juga nasional. Berbagai kajian telah menunjukkan bahwa krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di negara–negara asia pada akhir tahun 1990-an, salah satunya disebabkan oleh rendahnya penerapan *good corporate governance* (GCG) yang mengabaikan prinsip–prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran dalam melakukan transaksi – transaksi usaha.

(Sutedi 2016), (Tahun akses 12 desember 2022)

Good Corporate Governance adalah suatu metode pengorganisasian dan pengelolaan perusahaan serta hubungan perusahaan dengan berbagai pihak yang berkepentingan, dan peningkatan kepatuhan terhadap aturan yang dijalankan

dengan menerapkan tanggung jawab, transparansi, keadilan, akuntabilitas, dan independensi (Subarnas, 2019), (Tahun akses 16 desember 2022).

Pelaksanaan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) sangat diperlukan untuk menciptakan suatu sikap kepercayaan di kalangan masyarakat sebagai syarat mutlak bagi dunia usaha untuk dapat berkembang lebih baik lagi dan sehat kedepannya. *Good Corporate Governance* merupakan tata kelola perusahaan yang menjelaskan relasi antara berbagai partisipan dalam perusahaan yang berperan dalam penentuan arah kinerja karyawan dari perusahaan itu sendiri. Tuntutan terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG merupakan praktik yang sangat diharapkan meningkat pada dasarnya GCG berdasarkan transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), tanggung jawab (*responsibility*), independen (*independency*), kesetaraan dan kewajaran (*fairness*). Dengan penerapan GCG yang konsisten diharapkan akan mampu berkomitmen penuh melaksanakan GCG di seluruh tingkatan dan jenjang organisasi dengan berpedoman pada berbagai ketentuan dan persyaratan terkait dengan pelaksanaan GCG (Trimulato, 2018), (Tahun akses 14 desember 2022).

Perencanaan sistem informasi akuntansi merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi yang perlu mendapatkan perhatian, sehingga bisa diharapkan memberikan kontribusi positif didalam mendukung keberhasilan sistem pengendalian organisasi. Salah satu fungsi dari sistem informasi adalah menyediakan informasi penting untuk membantu manajer mengendalikan aktivitasnya, serta mengurangi ketidak pastian lingkungan, sehingga diharapkan dapat membantu karyawan (perusahaan) ke arah pencapaian tujuan dengan sukses.

Penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. (Romney Dkk, 2017), (Tahun Akses 14 desember 2022).

Kualitas sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya yang berkualitas ke dalam informasi, yang nantinya informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan. (George Dkk, 2018:6), (Tahun akses 16 desember 2022).

Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan maka diperlukan juga *Good Corporate Governance* dan kualitas sistem informasi untuk mendapatkan *output* yang sesuai dengan kebutuhan. Pada aplikasinya pegawai belum memberikan kualitas informasi yang sesuai dengan kebutuhan sistem sehingga diperlukan penyesuaian- penyesuaian pada kualitas informasi yang akan dimasukkan ke dalam sistem informasi dan pentingnya kualitas sistem untuk menunjang kinerja. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo Dkk, 2018) dengan judul ”Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* Dan *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Perusahaan BUMD di Kota Bandung). Adapun perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel independen yaitu Kualitas Sistem Informasi Akuntansi sebagai X2 sedangkan penelitian sebelumnya

menggunakan *Corporate Social Responsibility* sebagai X2

Adapun Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizaldi (2015) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan” (CV Teguh Karya Utama Surabaya), dengan menggunakan teknik analisa data dengan metode purposive sampling. Hasil penelitian bahwa penerapan system informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Arumiasih, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepuasan Pengguna dan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus: PT BPD Bali Cabang Singaraja), dengan metode Teknik penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPD Bali Cabang Singaraja sebanyak 101 orang, metode pengumpulan data menggunakan metode survei dengan instrument penelitian menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas system informasi akuntansi, kepuasan pengguna dan *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa apabila kualitas system informasi akuntansi, kepuasan pengguna dan *Good Corporate Governance* ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Perbedaan lainnya pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan pada Perusahaan BUMD di Kota Bandung, CV Teguh Karya Utama Surabaya, dan PT BPD Bali Cabang Singaraja. Sedangkan penulis melakukan penelitian pada PT.

Seok Hwa di Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Subang. Perbedaan lainnya terletak pada tahun penelitian, penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2015, 2018, dan 2021. Sedangkan penulis melakukan penelitian pada tahun 2022.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: "**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. SEOK HWA)**"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan *Good Corporate Governance* pada PT. Seok Hwa.
2. Bagaimana kualitas sistem informasi akuntansi pada PT. Seok Hwa.
3. Bagaimana kinerja perusahaan pada PT. Seok Hwa.
4. Seberapa besar pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Seok Hwa
5. Seberapa besar pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT. Seok Hwa
6. Seberapa besar pengaruh *Good Corporate Governance* dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Seok Hwa.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan *Good Corporate Governance* pada PT. Seok Hwa
2. Untuk mengetahui kualitas sistem informasi akuntansi pada PT. Seok Hwa
3. Untuk mengetahui kinerja perusahaan pada PT. Seok Hwa
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Seok Hwa
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seok Hwa
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Good Corporate Governance* dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Seok Hwa.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini.

1.4.1. Kegunaan Teoritis/Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan di bidang akuntansi pada umumnya, dan Sistem informasi akuntansi di Indonesia pada khususnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis/Empiris

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis, mengenai pengaruh *good corporate governance*, dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan pada PT. Seok Hwa

2. Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan *good corporate governance* dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan pada PT. Seok Hwa

3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca pada umumnya diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan juga sumber pemikiran yang bermanfaat dalam membangun bangsa lebih baik lagi untuk kedepannya melalui ilmu akuntansi.

1.5. Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan pada PT. Seok Hwa (Kabupaten Subang) dimana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuisisioner. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian adalah sejak bulan Oktober 2022.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Good Corporate Governance*

2.1.1.1 *Pengertian Good Corporate Governance*

Istilah “*Good Corporate Governance*” yaitu seperangkat aturan yang menentukan hubungan antara pemegang saham, manajer, kreditor, pemerintah, karyawan, dan pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya sehubungan dengan hak dan tanggung jawab mereka yang digunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan perusahaan.

Sukrisno Agoes, (2011:101) mendefinisikan *Good Corporate Governance* sebagai berikut:

“Suatu metode pengorganisasian dan pengelolaan perusahaan serta hubungan perusahaan dengan berbagai pihak yang berkepentingan, dan peningkatan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang dijalankan dengan menerapkan tanggung jawab, transparansi, keadilan, akuntabilitas, dan independensi.”

Menurut Hamim, dkk (2019) :

“*Good Corporate Governance* adalah suatu sistem yang dapat mengatur, mengelola serta mengawasi proses pengendalian bisnis yang berjalan secara berkelanjutan untuk meningkatkan nilai perusahaan”.

Menurut Pudail dkk, (2018:8) :

“*Good corporate governance* merupakan sistem pengendalian dan pengaturan yang dapat dilihat dari mekanisme hubungan antara berbagai pihak yang mengurus perusahaan, maupun ditinjau dari “ Nilai-Nilai” yang terkandung dari mekanisme pengelola itu sendiri.”

Dari beberapa definisi mengenai *Good Corporate Governance* di atas dapat penulis simpulkan, bahwa *Good Corporate Governance* adalah sistem yang mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sekaligus sebagai bentuk perhatian kepada *stakeholder*, karyawan, kreditur dan masyarakat sekitar. *Good Corporate Governance* berusaha menjaga keseimbangan diantara pencapaian tujuan ekonomi dan tujuan masyarakat.

2.1.1.2 Prinsip *Good Corporate Governance*

Berbagai aturan main dan sistem yang mengatur keseimbangan dalam pengelolaan perusahaan perlu dituangkan dalam bentuk prinsip-prinsip yang harus dipatuhi untuk menuju tata kelola Menurut Fauziah (2016) ada beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam *Good Corporate Governance*, yaitu :

1. *Transparancy* (Keterbukaan)

Penyediaan informasi yang memadai, akurat, dan tepat waktu kepada *stakeholders* harus dilakukan oleh perusahaan agar dapat dikatakan transparan. Pengungkapan yang memadai sangat diperlukan oleh investor dalam kemampuannya untuk membuat keputusan terhadap risiko dan keuntungan dari investasinya. Kurangnya pernyataan keuangan yang menyeluruh menyulitkan pihak luar untuk menentukan apakah perusahaan tersebut memiliki uang yang menumpuk dalam tingkat mengkhawatirkan. Kurangnya informasi akan membatasi kemampuan

investor untuk memperkirakan nilai dan risiko serta pertambahan dari perubahan modal (*volatility of capital*).

2. *Accountability* (Dapat dipertanggung jawabkan)

Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Pengelolaan perusahaan harus didasarkan pada pembagian kekuasaan diantara manajer perusahaan, yang bertanggung jawab pada pengoperasian setiap harinya, dan pemegang sahamnya yang diwakili oleh dewan direksi. Dewan direksi diharapkan untuk menetapkan kesalahan (*oversight*) dan pengawasan.

3. *Fairness* (Kewajaran)

Secara sederhana kesetaraan didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara dalam memenuhi hak-hak *stakeholder*. Dalam pengelolaan perusahaan perlu ditekankan pada kesetaraan, terutama untuk pemegang saham minoritas. Investor harus memiliki hak-hak yang jelas tentang kepemilikan dan sistem dari aturan dan hukum yang dijalankan untuk melindungi hak-haknya.

4. *Sustainability* (Kelangsungan)

Kelangsungan adalah bagaimana perusahaan dapat terus beroperasi dan menghasilkan keuntungan. Ketika perusahaan negara (*corporation*) *exist* dan menghasilkan keuntungan dalam jangka mereka juga harus menemukancara untuk memuaskan pegawai dan komunitasnya agar tetap

bisa bertahandan berhasil. Mereka harus tanggap terhadap lingkungan, memperhatikan hukum, memperlakukan pekerja secara adil, dan menjadi karyawan yang baik. Dengan demikian, akan menghasilkan keuntungan yang lama bagi *stakeholder*-nya. perusahaan yang baik.

Menurut Hindistari (2015) mengemukakan bahwa lima prinsip GCG, yaitu:

1. Kewajaran (*Fairness*)
2. Keterbukaan (*Transparancy*)
3. Akuntabilitas (*Accountability*)
4. Pertanggung jawaban (*Responsibility*)

Penjelasan prinsip-prinsip *good corporate governance* sebagai berikut:

1. Kewajaran (*Fairness*)

Kewajaran adalah perlakuan yang adil terhadap pemegang saham khususnya menyangkut hak dan kewajiban mereka termasuk bagi pemegang saham minoritas/asing. Prinsip ini perlu ditegakan perusahaan dalam bentuk:

- a. Penyajian informasi secara *full disclosure* menyangkut setiap materi yang relevan bagi para pemegang saham.
- b. Berbagai peraturan dan larangan terkait “permainan” harga saham (wajib bagi perusahaan Tbk), seperti sistem pembagian deviden tersendiri bagi internal stakeholders. Perdagangan saham oleh orang

dalam (*Insider trading*), otoritas penetapan harga dengan otoritas tunggal (*Self dealing*) dan sebagainya.

- c. Pemberlakuan pedoman perilaku perusahaan (*Corporate code of conduct*) termasuk bagi para anggota dewan komisaris dan dewan direksi.

2. Keterbukaan (*Transparency*)

Keterbukaan adalah keterbukaan informasi (secara akurat dengan tepat waktu) mengenai kinerja perusahaan. Prinsip ini diwujudkan perusahaan dalam bentuk:

- a. Pengembangan sistem akuntansi (*accounting system*) perusahaan berdasarkan standar akuntansi (PSAK), kelaziman terkait kualitas pelaporan, serta secara berkala diperiksa terkait kualitas pelaporan, serta secara berkala diperiksa oleh auditor eksternal yang disetujui RUPS. Hal ini untuk menjamin sebuah laporan keuangan yang dapat diungkapkan secara kualitatif.
- b. Pengembangan sistem informasi manajemen (*management information system*) untuk menunjang efektifitas dalam hal penelusuran masalah disekitar kinerja, penilaian kinerja, serta sistem, manajemen resiko (*management risk system*) untuk memastikan semua resiko yang signifikan telah dikelola dengan tingkat toleransi yang diterima.

- c. Pengembangan sistem manajemen resiko (*risk management system*) untuk memastikan semua resiko yang signifikan telah dikelola dengan tingkat toleransi yang dapat diterima.

3. Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas adalah bentuk tanggung jawab korporasi yang diwujudkan dengan menyediakan seluruh perangkat pengawasan secara komprehensif serta siap untuk digugat sesuai peraturan dan regulasi yang berlaku.

- a. Merumuskan kembali peran/fungsi audit internal sebagai mitra *bisnis strategic* berdasarkan *best practice* (bukan sekedar ada) yaitu berupa “*risk-based auditing*”.
- b. Memperkuat pengawasan internal dan pengelolaan resiko dengan membentuk komite audit/komite resiko yang memperkuat peran pengawasan oleh dewan komisaris, disamping menempatkan komisaris independen dalam Dewan komisaris.
- c. Menunjuk dan mengevaluasi auditor eksternal berdasar azas profesionalisme (bukan sekedar referensi pihak yang berpengaruh)

4. Pertanggung jawaban (*Responsibility*)

Pertanggung jawaban adalah bentuk pertanggung jawaban seluruh internal *stakeholder* (*bussiness owner*, RUPS, komisaris dan direksi, karyawan) kepada para eksternal *stakeholder* lainnya. Termasuk seluruh masyarakat melalui misi menjadikan perusahaan berkategori sehat, penciptaan lapangan kerja, serta nilai tambah bagi masyarakat melalui misi menjadikan

perusahaan berkategori sehat, penciptaan lapangan kerja, serta nilai tambah bagi masyarakat dimana bisnis mendapatkan manfaat dari seluruh aktifitasnya. Hal ini diungkap dengan cara:

- a. Membangun lingkungan bisnis yang sehat menghindari penyalahgunaan tanggung jawab wewenang, mengembangkan profesionalisme serta menjunjung etika universal dan budaya setempat.
- b. Menyatakan kepedulian terhadap permasalahan aktual di masyarakat yang menjadi tanggung jawab seluruh bangsa. Seperti penuntasan kemiskinan, pengurangan populasi buta huruf dan sebagainya.

Menurut Effendi (2017:11) mengungkapkan beberapa prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Prinsip *Transparansi*
2. Prinsip *Akuntabilitas*
3. Prinsip *Responsibilitas*
4. Prinsip *Independensi*
5. Prinsip *Kesetaraan*

Prinsip-prinsip *good corporate governance* diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Prinsip *Transparansi*

Transparansi (*transparency*) mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jenis, dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan, kinerja operasional, dan kepemilikan

perusahaan.

2. Prinsip *Akuntabilitas*

Akuntabilitas (accountability) dimaksudkan sebagai prinsip mengatur peran dan tanggung jawab manajemen agar dalam mengelola perusahaan dapat mempertanggung jawabkan serta mendukung usaha untuk menjamin penyeimbang kepentingan manajemen dan pemegang saham sebagaimana yang diawasi oleh dewan komisaris.

3. Prinsip *Responsibilitas*

Perusahaan memastikan pengelolaan perusahaan dengan mematuhi peraturan perundang-undangan serta ketentuan yang berlaku sebagai cermin tanggung jawab korporasi sebagai warga korporasi yang baik. Perusahaan selalu mengupayakan kemitraan dengan semua pemangku kepentingan dalam batas-batas peraturan perundang-undangan dan etikabisnis yang sehat.

4. Prinsip *Independensi*

Perusahaan meyakini bahwa kemandirian merupakan keharusan agar organ perusahaan dapat bertugas dengan baik serta mampu membuat keputusan yang baik bagi perusahaan. Setiap organ perusahaan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip GCG. Selain organ perusahaan tidak boleh ada pihak-pihak yang dapat mencampuri pengurusan perusahaan.

5. Prinsip Kesetaraan

Kesetaraan mengandung makna bahwa terdapat perlakuan yang sama terhadap semua pemegang saham, termasuk investor asing dan pemegang saham minoritas, yaitu semua pemegang saham dengan kelas yang sama harus mendapat perlakuan yang sama pula.

2.1.1.3 Unsur-unsur *Good Corporate Governance*

Menurut Amin Widjaya Tunggal (2013:184) unsur-unsur *Good Corporate*

Governance terdiri dari :

1. Pemegang Saham
2. Komisaris dan Direksi
3. Komite Audit
4. Sekretaris Perusahaan
5. Manajer
6. Auditor Eksternal
7. Auditor Internal

Penjelasan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* sebagai berikut:

1. Pemegang Saham

Pemegang saham adalah individu atau institusi yang mempunyai vital stake dalam perusahaan. Tata kelola perusahaan yang baik harus mampu melindungi hak pemegang saham dengan cara mengamankan kepemilikan, menyerahkan atau memindahkan saham, melaporkan informasi yang relevan, dan memperoleh keuntungan dari perusahaan.

2. Komisaris dan Direksi

Komisaris dan direksi secara legal bertanggungjawab dalam menetapkan sasaran korporat, mengembangkan kebijakan, dan memilih manajemen tingkat atas untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan tersebut. Selain itu, Komisaris dan direksi bertugas untuk menelaah kondisi perusahaan apakah sesuai dengan arah kebijakan atau sasaran yang telah ditetapkan.

3. Komite Audit

Komite Audit bertugas untuk memberikan pendapat atau rekomendasi profesional terhadap dewan komisaris mengenai kondisi tata kelola perusahaan yang dijalankan manajemen perusahaan.

4. Sekretaris Perusahaan

Sekretaris Perusahaan merupakan pihak penghubung yang menjembatani kepentingan antara perseroan dengan pihak eksternal, terutama dalam menjaga persepsi publik atas citra perseroan dan pemenuhan tanggung jawab oleh Perseroan. Sekretaris Perusahaan bertanggung jawab kepada Direksi.

5. Manajer

Manajer memiliki peran yang sangat penting dalam operasional perusahaan. Manajer memiliki pengetahuan yang luas mengenai hal teknis yang terjadi diperusahaan.

6. Auditor Eksternal

Auditor eksternal bertanggungjawab memberikan opini terhadap laporan keuangan perusahaan. Laporan auditor eksternal (independen) adalah opini profesional mengenai laporan keuangan perusahaan.

7. Auditor Internal

Auditor internal bertugas memberikan rekomendasi atau konsultasi kepada pihak yang berwenang di perusahaan mengenai kondisi-kondisi yang terjadi di dalam perusahaan.

2.1.1.4 Tujuan *Good Corporate Governance*

Tujuan *Good Corporate Governance* menurut Amin Widjaya Tunggal (2013:34). sebagai berikut:

1. Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan.
2. Aktiva perusahaan terjaga dengan baik.
3. Perusahaan menjalankan bisnis dengan praktek yang sehat.
4. Kegiatan perusahaan dilakukan dengan transparan.

Tujuan *Good Corporate Governance* dapat dijelaskan sebagai berikut.:

1. Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan

Dengan adanya *Good Corporate Governance* yang dilakukan perusahaan, maka sistem yang mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha sangat berguna untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan.

2. Aktiva perusahaan terjaga dengan baik

Dengan adanya *Good Corporate Governance* yang dijalankan oleh perusahaan,

akan menjamin hak-hak para pemegang saham termasuk hak-hak pemegang saham minoritas dan para pemegang saham asing, serta menjamin terlaksananya komitmen dengan para investor. Sehingga seluruh aktiva perusahaan dikelola dengan baik.

3. Perusahaan menjalankan bisnis dengan praktek yang sehat

Dengan adanya *Good Corporate Governance* perusahaan harus mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku sebagai cerminan dipatuhinya nilai-nilai sosial.

4. Kegiatan perusahaan dilakukan dengan transparan

Kegiatan dalam bentuk apapun harus dipertanggungjawabkan dan disampaikan perusahaan dalam bentuk pengungkapan yang jujur dan wajar atas kondisi keuangan perusahaan atau kegiatan lainnya.

Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Usaha Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara, maka dapat diketahui tujuan dari penerapan prinsip-prinsip GCG antara lain:

1. Penerapan prinsip-prinsip GCG untuk memaksimalkan nilai BUMN agar BUMN memiliki daya saing yang kuat baik secara nasional maupun internasional, sehingga tujuan BUMN dapat dicapai.
2. Agar BUMN dalam menjalankan usahanya dapat dijalankan secara professional, transparan, efisien, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian organ-organ perusahaan.

3. Agar setiap keputusan yang diambil dilandasi oleh nilai moral dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta memperhatikan kepentingan-kepentingan para stakeholder(melindungi hak stakeholder).
4. Meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional.
5. Meningkatkan iklim investasi nasional.

Dengan demikian, penerapan pelaksanaan prinsip GCG secara optimal akan mampu mendorong peningkatan kinerja perusahaan yang ada, dan akan memberikan nilai tambah bagi semua pihak yang terkait dengan perusahaan. Serta tujuan *good corporate governance* adalah penerapan sistem GCG yang diharapkan dapat meningkatkan nilai tambah bagi semua pihak berkepentingan dalam jangka panjang dan melindungi para pemegang saham serta pengelola perusahaan atau manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta manajemen organisasi, kemudian peningkatan kualitas hubungan antara dengan manajemen perusahaan.

2.1.1.5 Peraturan Tentang Penerapan *Good Corporate Governance*

Perusahaan Badan Usaha Milik Negara seharusnya menerapkan prinsip - prinsip GCG berdasarkan peraturan Menteri BUMN Nomor Per-01/M-MBU/2011 pada tanggal 1 Agustus 2011 tentang penerapan praktik GCG pada Badan Usaha Milik Negara yang memuat hal-hal sebagai berikut:

1. BUMN wajib menerapkan GCG secara konsisten dan berkelanjutan dengan

berpedoman pada Peraturan Menteri ini dengan tetap memperhatikan ketentuan, dan norma yang berlaku serta anggaran dasar BUMN.

2. Dalam rangka penerapan GCG sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Direksi menyusun GCG manual yang diantaranya dapat memuat board manual, Manajemen Risiko Manual, Sistem Pengendalian Intern, Sistem Pengawasan Intern, mekanisme pelaporan atas dugaan penyimpangan pada BUMN yang bersangkutan, Tata Kelola Teknologi Informasi, dan Pedoman Perilaku Etika (Code of Conduct).
3. Prinsip-prinsip GCG meliputi transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggung jawaban, dan kewajiban.

2.1.1.6 Manfaat *Good Corporate Governance*

Penerapan *good corporate governance* di perusahaan memiliki peran yang besar dan manfaat yang bisa membawa perubahan positif bagi perusahaan baik di kalangan investor, pemerintah maupun masyarakat umum. Dengan melaksanakan

Corporate Governance menurut Amin Widjaja Tunggal (2013:39) ada beberapa manfaat yang akan diperoleh, antara lain :

1. Meminimalkan *agency cost*.
2. Meminimalkan *cost of capital*.
3. Meningkatkan nilai saham perusahaan.
4. Mengangkat nilai perusahaan.

Penjelasan Manfaat *Good Corporate Governance* sebagai berikut:

1. Meminimalkan *agency cost*

Selama ini pemegang saham harus menanggung biaya yang timbul akibat dari penelegasian wewenang kepada manajemen. Biaya-biaya ini bisa berupa kerugian karena manajemen menggunakan sumber daya perusahaan untuk kepentingan pribadi maupun berupa biaya pengawasan yang harus dikeluarkan perusahaan untuk mencegah terjadinya hal tersebut.

2. Meminimalkan *cost of capital*

Perusahaan yang baik dan sehat akan menciptakan suatu referensi positif bagi para kreditur. Kondisi ini sangat berperan dalam meminimalkan biaya modal yang harus ditanggung bila perusahaan akan mengajukan pinjaman, selain itu dapat memperkuat kinerja keuangan juga akan membuat produk perusahaan akan menjadi lebih kompetitif.

3. Meningkatkan nilai saham perusahaan

Suatu perusahaan yang dikelola secara baik dan dalam kondisi sehat akan menarik minat investor untuk menanamkan modalnya.

4. Mengangkat nilai perusahaan

Citra perusahaan merupakan faktor penting yang sangat erat kaitannya dengan kinerja dan keberadaan perusahaan tersebut dimata masyarakat dan khususnya para investor. Citra suatu perusahaan kadang kala akan menelan biaya yang sangat besar dibandingkan dengan keuntungan perusahaan itu sendiri, guna memperbaiki citra tersebut.

Manfaat dari penerapan *good corporate governance* tentunya sangat berpengaruh bagi perusahaan, dimana manfaat GCG ini bukan hanya untuk saat ini tetapi juga dalam jangka panjang dapat menjadi pendukung dari tumbuh kembangnya perusahaan dalam era persaingan global saat ini. Selain bermanfaat meningkatkan citra perusahaan di mata para investor, hal ini tentunya menjadi nilai tambah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk menghadapi persaingan usaha dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif.

2.1.2 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

2.1.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Suatu organisasi sangat tergantung pada informasi sebagai dasar untuk melaksanakan aktifitasnya, informasi dihasilkan oleh sistem informasi yang merupakan alat untuk memprosesnya. Sistem informasi akuntansi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia. Begitu pula dengan organisasi akan senantiasa memerlukan informasi terutama sistem informasi akuntansi. Karena hampir semua bidang kegiatan dalam organisasi tidak terlepas dari dukungan informasi yang menunjang kelancaran setiap program yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Menurut Wijayanto dalam Mardi (2014:4) mendefinisikan sistem informasi sebagai berikut:

“Sistem Informasi Akuntansi adalah susunan berbagai dokumen, alat komunikasi, tenaga pelaksana. Dan berbagai laporan yang di desain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi keuangan.”

Sedangkan Menurut Deviria (2015) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

“Sistem informasi akuntansi yaitu kebutuhan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan keberadaan sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat membantu menangani pelayanan dan informasi keuangan secara cepat, tepat, dan akurat, dengan tidak melanggar aturan yang berlaku.”

Krismiaji (2015:4) mendefinisikan bahwa:

“Kualitas Sistem informasi akuntansi adalah sebuah *system* yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis. Untuk dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan.”

Menurut Rommey, Dkk (2021:48) mendefinisikan kualitas sistem informasi akuntansi adalah:

“Kualitas Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat dijelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sistem-sistem yang saling berhubungan yang melibatkan sumber daya manusia dan peralatan yang saling bekerja sama untuk mengelola data ekonomi kedalam bentuk informasi keuangan yang dapat digunakan bagi perusahaan, sistem informasi akuntansi dibentuk yang memiliki tujuan utama untuk mengelola data keuangan berbagai sumber menjadi suatu sistem informasi akuntansi yang dibutuhkan oleh para pemakai dan para pengambil keputusan.

2.1.2.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Terdapat tiga tujuan sistem informasi akuntansi menurut Mardi (2014:4) yaitu sebagai berikut:

1. Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang (*to fulfil obligation relating to stewardship*). Pengelolaan perusahaan selalu mengacu kepada tanggung jawab manajemen guna menata secara jelas segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan sistem informasi membatu ketersediaan informasi yang dibutuhkan oleh pihak eksternal melalui laporan keuangan tradisional dan laporan yang diminta lainnya, demikian pula ketersediaan laporan internal yang dibutuhkan oleh seluruh jajaran dalam bentuk laporan pertanggungjawaban pengelola perusahaan.
2. Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen (*to support decision making by internal decision makers*). Sistem informasi menyediakan informasi guna mendukung setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan sesuai dengan pertanggungjawaban yang ditetapkan.
3. Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran oprasional perusahaan sehari-hari (*to-support the-day-to-day oprations*). Sistem informasi menyediakan informasi bagi setiap satuan tugas dalam berbagai level manajemen, sehingga mereka dapat lebih produktif.

2.1.2.3 Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Lilis Puspitawati dan Sri Dewi Anggadini (2011:63) penggunaan sistem informasi akuntansi secara umum adalah untuk mengolah data transaksi keuangan perusahaan adapun penggunaan yang lebih khusus sebagai berikut :

1. Pembuatan Laporan Rutin untuk pihak internal dan pihak eksternal.

2. Pendukung Utama Aktivitas Rutin suatu organisasi/entitas.
3. Pendukung dalam proses pengambilan keputusan
4. Melaksanakan aktivitas perencanaan dan pengendalian internal.

Sedangkan menurut Krismiaji (2010:13) penggunaan sistem informasi akuntansi yang bertujuan untuk menambah nilai bagi bisnis adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperbaiki produk atau jasa dengan meningkatkan kualitas, mengurangi biaya, atau menambah atribut yang diinginkan konsumen.
2. Dapat meningkatkan efisiensi.
3. Dapat memberikan informasi yang tepat waktu dan dapat dipercaya untuk memperbaiki pembuatan keputusan.
4. Dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan

2.1.2.4 Unsur-unsur Sistem Informasi Akuntansi

Agar informasi yang dihasilkan oleh pengolahan data akuntansi benar-benar menghasilkan informasi keuangan yang berguna, berkualitas dan dapat dipercaya sesuai dengan tujuan sistem informasi akuntansi maka tidak lepas dari unsur-unsur sistem informasi akuntansi. Adapun unsur-unsur sistem informasi akuntansi yang dikemukakan oleh Azhar Susanto (2013:12) adalah sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Alat
3. Metode
4. Pencatatan
5. Pelaporan

Unsur-unsur tersebut akan di uraikan sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan potensi manusia atas perannya dalam pelaksanaan suatu sistem.

2. Alat

Merupakan semua sarana dan prasaran yang digunakan dalam menjalankan pelaksanaan suatu sistem informasi di dalam suatu perusahaan.

3. Metode

Metode terdiri atas:

- a. Organisasi, merupakan pertanggung jawaban dari bagian-bagian yang terlibat dalam pelaksanaan system informasi akuntansi dalam suatu perusahaan.
- b. Prosedur, merupakan suatu uraian-uraian akuntansi dari suatu pekerjaan tata usaha yang biasanya melibatkan beberapa petugas yang diadakan untuk menjamin pelaksanaan yang seragam dari transaksi yang berulang-ulang dari suatu perusahaan.
- c. Formulir, merupakan alat bantu berupa daftar isian yang berfungsi sebagai alat bantu atas terjadinya transaksi

4. Pencatatan

Merupakan pengumpulan dan pengelompokandata akuntansi yang biasanya dicatat di dalam suatu buku catatan untuk memudahkan proses pengolahandata selanjutnya . Buku catatan tersebut adalah :

- a. Jurnal merupakan buku catatan pertama (*book of original entry*)
- b. Buku bear merupakan buku ctatan akhir (*book of final entry*)

5. Pelaporan

Merupakan output dari suatu system pengolahan data akuntansi yang telah melibatkan koordinasi manusia, alat dan metode dalam suatu perusahaan.

2.1.2.5 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Komponen SIA terdiri atas beberapa unsure penting, yaitu pelaku (orang) yang bertindak sebagai operator system atau orang yang mengendalikan dan melaksanakan berbagai fungsi, Prosedur, baik manual maupun yang terotomasis, yang dalam kegiatan mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas bisnis perusahaan bisnis perusahaan. Keberadaan perangkat computer, alat pendukung dan peralatan untuk komunikasi jaringan merupakan infrastuktur teknologi informasi akuntansi.

Dengan adanya unsure-unsur diatas, memungkinkan SIA melaksanakan tugas utama dalam proses bisnis perusahaan. Komponen sistem informasi akuntansi menurut Mardi (2014:6) :

1. Melaksanakan persiapan data terkait dengan aktivitas tersebut baik pimpinan maupun para pelaksana tugas serta pihak luar yang memiliki kepentingan terhada pelaporan yang dihasilkan oleh organisasi bisnis tersebut.
2. Data yang diubah menjadi informasi merupakan tugas pokok SIA yang digunakan oleh pihak manajemen membuat keputusan dalam kegiatan perencanaan, implementasi dan pengendalian tugas-tugas harian perusahaan

3. Tersedia instrument pengendalian yang handal untuk menjaga harta kekayaan perusahaan, misalnya data yang memiliki nilai komersial organisasi, oleh karena itu, data tersebut harus tersedia lengkap dan terjaga kerahasiaannya serta dapat terandalkan serta relevan dengan kebutuhan.

2.1.2.6 Peranan Sistem Informasi Akuntansi dalam Organisasi

Sistem informasi akuntansi suatu organisasi memakai peranan yang sangat penting dalam membantu organisasi untuk mengadopsi dan mempertahankan posisi strategisnya. Mencapai kesesuaian yang baik antara aktivitas membutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas.

Ada 5 (lima) peran sistem informasi akuntansi (SIA) menurut Azhar Susanto (2013:10), yaitu:

1. Mengumpulkan dan memasukan data ke dalam Sistem informasi Akuntansi.
2. Mengolah data transaksi tersebut.
3. Menyimpan data untuk tujuan di masa mendatang.
4. Memberi pemakai atau pengambil keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan.
5. Mengontrol semua proses yang terjadi.

Adapun penjelasan dari 5 (lima) peran sistem informasi akuntansi, yaitu sebagai berikut :

1. Mengumpulkan dan memasukan data ke dalam sistem informasi akuntansi (SIA).

Ada beberapa cara saat pengumpulan data, yaitu:

- a. Melalui formulir yang disiapkan formulir tersebut diisi data transaksi kemudian formulir tersebut berubah menjadi dokumen sumber (*source document*) dan selanjutnya diinput ke komputer untuk diproses lebih lanjut
- b. Melalui terminal. Ada beberapa jenis terminal yang dilihat dari lokasinya, seperti :
 - Terminal yang ada di dalam perusahaan dan *online* dengan pusat komputer dengan menggunakan serat fiber optik misalnya *point of sales*
 - Terminal yang ada diluar perusahaan dan dihubungkan ke perusahaan melalui telepon.
 - Terminal yang ada diluar perusahaan dan dihubungkan ke perusahaan melalui fasilitas internal misalkan transaksi jual beli melalui *e-commerce* (dilakukan melalui komputer dekstop/notebook)

2. Mengelola data transaksi tersebut.

Data yang sudah dikumpulkan dimasukkan kedalam SIA melalui komputer biasanya mengalami serangkaian pengolahan baik secara

batch maupun secara *online* agar bisa menjadikan informasi yang baik sesuai dengan kebutuhan. Selain perhitungan dan perbandingan dalam pengolahan ini sering juga dilakukan beberapa validasi untuk menguji keabsahan data dan pengelompokan agar lebih mudah dan cepat saat disajikan.

3. Menyimpan data untuk tujuan dimasa mendatang.

Data disimpan dalam berbagai cara penyimpanan data. Data dapat disimpan secara berurutan, secara acak atau langsung dengan menggunakan rumus tertentu dan berurutan yang di indeks. Disamping itu susunan diantara file-file data yang dimasukan ada yang dilakukan secara bertingkat (*heirarchy*), dalam bentuk jaringan (*network*) atau berdasarkan hubungan (relasi). Apapun teknik yang dilakukan dalam menyimpan dan menyusun data tujuan utamanya agar data dapat diakses dengan cepat sehingga informasi dapat diperoleh pada saat diperlukan dan dapat dipercaya.

4. Memberi pemakaian atau pengambil keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan. Informasi biasanya disajikan dalam bentuk laporan atau bila format yang diinginkan sering berubah-ubah maka harus disediakan suatu fasilitas untuk mencari data dan membuat laporan dengan format yang sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri saat itu.

5. Mengontrol semua proses yang terjadi.

Pengontrolan dilakukan sejak data dikumpulkan kemudian dimasukan dan disimpan untuk diproses sehingga salah satu fungsi penting dari SIA adalah untuk mengamankan data sehingga informasi yang akurat dapat dihasilkan.

2.1.2.7 Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Pengertian kualitas dapat berbeda arti bagi setiap orang, kualitas banyak memiliki kriteria dan sangat tergantung pada konteksnya. Pengertian kualitas dijelaskan oleh beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Goetsch dan Davis dalam Fandy Tjiptono (2011:164) adalah sebagai berikut:

“Kualitas didefinisikan sebagai kondisi yang dinamis yang menghubungkan dengan produk, jasa, sumberdaya manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.”

Menurut Azhar Susanto (2013:14) mengenai kualitas sistem informasi (*quality of information system*) sebagai berikut:

“Kualitas sistem informasi akuntansi adalah integrasi semua unsur dan sub unsur yang terkait dalam membentuk sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Unsur-unsur yang terintegrasi tersebut disebut juga sebagai komponen sistem informasi akuntansi yang terdiri dari *hardware, software, brainware, procedure, database* dan jaringan komunikasi. Jaringan telekomunikasi yang efisien, mudah diakses dan berkualitas, atau integrasi dari sub-sub sistem yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi

yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pengambil keputusan oleh manajemen.”

Sedangkan Menurut Laudon (2012:548) adalah sebagai berikut:

“A quality information system that blends technical efficiency with sensitivity to organization and human needs, leading to higher job satisfaction and productivity”

Pernyataan yang dikemukakan Laudon menjelaskan bahwa Sistem informasi yang berkualitas merupakan sistem yang memadukan efisiensi teknis dengan kepekaan terhadap kebutuhan organisasi dan manusia, menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi dan produktivitas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Reynolds dan Steir (2010:57)

“A quality information system is usually flexible, efficient, accessible, and timely.”

Pernyataan yang dikemukakan Reynolds dan Steir menjelaskan bahwa sistem informasi yang berkualitas biasanya fleksibel, efisien, mudah diakses, dan tepat waktu.

Definisi diatas dapat diartikan bahwa kualitas sistem informasi dapat dilihat dari berbagai perspektif. Dari perspektif teknis, dapat fokus pada efisiensi sistem dan pengolahan. Dari sudut pandang bisnis, dapat fokus pada peningkatan profitabilitas. Dari sudut pandang pengguna, dapat fokus pada hal peningkatan penggunaan sistem dan mendukung praktek-praktek kerja mereka.

2.1.2.8 Unsur-Unsur Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney dan Steinbart (2017:635) kualitas sistem informasi akuntansi dapat diukur dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Kegunaan (*Usefulness*)
2. Ekonomis (*Economy*)
3. Keandalan (*Reliability*)
4. Ketersediaan (*availability*)
5. Pelayanan (*customer service*)
6. Kapasitas (*Capacity*)
7. Kemudahan Penggunaan (*Ease of Use*)
8. Fleksibel (*Flexibility*)
9. Traktabiliitas (*Tractability*)
10. Kemampuan Audit (*Auditability*)
11. Keamanan (*Security*)

Adapun penjelasan dari 11 (sebelas) unsur-unsur kualitas sistem informasi akuntansi, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan (*Usefulness*)

Sistem informasi akuntansi yang berkualitas diharapkan dapat menghasilkan output informasi yang akan membantu manajemen dan pengguna dalam membuat keputusan (*Information output should help management and users make decisions*)

2. Ekonomis (*Economy*)

Manfaat sistem diharapkan harus melebihi biaya (*System benefits should exceed the cost*).

3. Keandalan (*Reliability*) Sistem harus memproses data secara akurat dan lengkap (*system should process data accurately and completely*).

4. Ketersediaan (*Availability*)

Pengguna harus dapat mengakses sistem pada kenyamanan mereka. (*Users should be able to access the system at their convenience*).

5. Pelayanan (*Customer service*)

Sistem informasi akuntansi yang berkualitas diharapkan dapat memberi pelayanan yang efisien terhadap pengguna. (*An information system that makes it possible to provide efficient service to users*).

6. Kapasitas (*Capacity*)

Kapasitas sistem harus cukup untuk menangani periode operasi puncak dan pertumbuhan masa depan. (*System capacity must be sufficient to handle periods of peak operation and future growth*).

7. Kemudahan Penggunaan (*Ease of Use*)

Sistem harus mudah digunakan. (*System should be user-friendly*)

8. Fleksibel (*Flexibility*)

Sistem harus dapat mengakomodasi perubahan persyaratan yang wajar. (*System should be able to accommodate reasonable requirement changes*).

9. Traktabiliitas (*Tractability*)

Sistem mudah dipahami dan memfasilitasi penyelesaian masalah dan pengembangan dimasa depan. (*System is easily understood and facilitates problem solving and future development*).

10. Kemampuan Audit (*Auditability*)

Auditability dibangun kedalam sistem dari awal. (*Auditability is built into the system from the beginning*).

11. Keamanan (*Security*)

Demi keamanan informasi hanya pengguna yang diberi wewenang, yang diberi akses ke atau diizinkan untuk mengubah data sistem. (*Only authorized users are granted access to or allowed to change system data*)

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, Magdalena (2017).

Dengan kinerja yang baik, karyawan dapat menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien dan dapat teratasi dengan baik. Kinerja Karyawan adalah sebuah pemahaman antara seorang karyawan dengan manajer tentang apa dan bagaimana pekerjaan diselesaikan, sehingga keduanya tahu apa yang

diharapkan dan bagaimana keberhasilan ditetapkan Magdalena(2017).

Menurut Fahmi (2017:188) yang berpendapat kinerja karyawan adalah:

“Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Menurut Sutrisno (2016:172) pengertian kinerja adalah :

“Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Kinerja Karyawan yang baik mencerminkan prestasi kerja perusahaan dalam mendapat laba agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja adalah :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Torang (2014:74) Pengertian kinerja karyawan adalah:

“Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.”

Menurut Edison (2016:176) bahwa :

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

Kinerja Karyawan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai maka dilakukan pengukuran kinerja karyawan.

2.1.3.2 Pengertian Pengukuran Kinerja Karyawan

Pada dasarnya pengukuran kinerja merupakan alat pengendalian bagi perusahaan. Pengukuran kinerja digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan dan pengendalian atas kinerja operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu, melalui pengukuran kinerja karyawan juga dapat memilih strategi yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Moeharino (2012:96) pengertian pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah:

“Pengukuran kinerja (*performance measurement*) suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengolahan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Joel G Siegel dan Joe K Shim dalam Irham Fahmi (2013:71) adalah:

“Pengukuran kinerja (performance measurement) adalah kualifikasi dari efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi.”

2.1.3.3 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Tujuan pengukuran Kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Tujuan Kinerja Karyawan yaitu untuk Motivasi karyawan agar bekerja dengan baik, agar dapat mengembangkan kemampuannya.

Menurut Mathis, dkk (2017), tujuan pengukuran kinerja karyawan adalah :

“Agar dapat mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Lalu informasi yang didapat dari evaluasi tersebut akan di komunikasikan ke karyawan yang bersangkutan”.

Menurut Benjamin (2017:84) mengemukakan bahwa :

“Tujuan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.”

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan alat pengendalian bagi perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan dan pengendalian atas kinerja operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Rivai (2015) pengertian pengukuran kinerja karyawan adalah:

“Pengukuran kinerja karyawan (*performance appraisal*) suatu proses penilaian

tentang kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu perusahaan”.

Menurut Dessler (2018) pengukuran kinerja karyawan adalah:

“Evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan saat ini atau di masa lalu. Hal ini tergantung standar kinerja yang telah ditentukan perusahaan.”

2.1.3.4 Manfaat Pengukuran Kinerja Karyawan

Pada dasarnya manfaat pengukuran kinerja karyawan merupakan alat pengendalian bagi perusahaan. Manfaat pengukuran kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan dan pengendalian atas kinerja operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Rivai (2018) manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sarana perbaikan prestasi, dengan menentukan kebutuhan pengembangan yang dapat mendukung peningkatan prestasi karyawan.
2. Mempermudah penentuan penempatan, promosi, perpindahan dan penurunan pangkat.
3. Sarana perbaikan kinerja karyawan
4. Melatih dan mengembangkan kemampuan karyawan
5. Membantu divisi SDM/HRD mengidentifikasi keberhasilan fungsi divisinya

Sedangkan menurut Rozarie (2017:64) manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Manfaat kinerja karyawan dalam rangka pelayanan kepada konsumen sekaligus sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat di promosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja karyawan yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap

pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal perusahaan dan karyawan itu sendiri.

2.1.3.5 Masalah Pengukuran Kinerja Karyawan

Kecenderungan yang sering dalam masalah kinerja karyawan adalah mengukur hasil akhir kinerja karyawan itu sendiri. Jika hasil tersebut tidak memenuhi target yang telah direncanakan perusahaan maka kinerja dikatakan buruk.

Menurut Kasmir, (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi masalah pengukuran kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan menurut Henry Simamora (2017), Masalah pengukuran Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor Individual yang terdiri dari :
Kemampuan, Latar belakang, Demografi
2. Faktor Psikologis yang terdiri dari :
Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
Sumber daya manusia, Kepemimpinan, Penghargaan, dan Struktur

Dari beberapa Masalah Pengukuran Kinerja Karyawan diatas dapat di simpulkan bahwa masalah kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Perbaikan kinerja karyawan baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

2.1.3.6 Metode Pengukuran Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja. Pengukuran kinerja karyawan tersebut ada yang bersifat umum dan ada pula yang bersifat memiliki arti bagi kelompok-kelompok tertentu.

Menurut Moehariono (2012:72) pengukuran kinerja karyawan adalah :

“Suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.”

Menurut Dessler (2008: 295), metode-metode dalam pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. “Metode Skala Penilaian *Grafik (Graphic Rating Scale Method)* adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
- b. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
- c. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*)

merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.

- d. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang palingtinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.
- e. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
- f. *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
- g. *Management by Objectives* (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
- h. *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.”

Dari beragam definisi yang telah diutarakan oleh para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa, metode pengukuran kinerja karyawan adalah serangkaian aktivitas evaluasi yang dilakukan secara sistematis mengenai performa seorang karyawan, dengan cara membandingkan antara kinerja *actual* dengan kinerja *standar* yang sebelumnya telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan dengan disertai pemberian umpan balik (*feedback*) dalam rangka pengembangan karyawan.

2.1.3.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuanserta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Mangkunegara (2012:18), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

- a. Faktor Individu
- b. Faktor Lingkungan Organisasi

Penjelasan dari ke dua faktor tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut mempunyai konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkn mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuai organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat

dipengaruhi oleh kemampuan, yaitu kecerdasan pikiran atau *inteligensi kuotion* (IQ) dan kecerdasan emosi/ *emotional kuotion* (EQ). Pada umumnya individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila dia memiliki tingkat inteligensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior, dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta maupun pemacu, pemotivator, tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

2.1.3.8 Dimensi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja karyawan. Pengukuran kinerja tersebut ada yang bersifat umum dan ada pula yang bersifat memiliki arti bagi kelompok-kelompok tertentu.

Menurut Sutrisno (2016: 172) sistem pengukuran kinerja terdiri dari beberapa metode yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

Adapun penjelasan dari 5 (Lima) Dimensi kualitas Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
2. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung Jawab yaitu melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri.

4. Kerja Sama adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama biasanya terjadi karena orientasi orang-perorangan dengan kelompoknya (di dalam grup) dan kelompok lainnya (di luar grup).
5. Inisiatif adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang diambil dari berbagai referensi yaitu sebagai berikut :

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Sumber
1.	Asyifa Dinda Ramadhanti (2022)	Pengaruh Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> terhadap Kinerja Karyawan (Rumah Sakit di Kota Bandung).	Transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, serta kewajaran dan kesetaraan.	Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan <i>good corporate governance</i> pada Rumah Sakit di Kota Bandung memiliki kriteria “Baik” dan kinerja karyawan Rumah Sakit di Kota Bandung memiliki kriteria “Sangat Baik”, serta diketahui bahwa penerapan <i>good corporate governance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal file:///C:/Users/Asus/Downloads/762-Article%20Text-3095-1-10-20220329.pdf

2.	M Nurkholis Adji P (2021)	Pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan dengan <i>Good Corporate Governance</i> sebagai variabel pemoderisasi (PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Surabaya).	Pertanggung jawaban, Akuntabilitas, Professional, Kewajaran, Kualitas Laporan Keuangan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan. <i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan. <i>Good Corporate Governance</i> Sebagai Variabel Moderasi berpengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan.	Jurnal file:///C:/Users/Asus/Downloads/428-Article%20Text-1116-2-10-20211216.pdf
----	---------------------------------	--	---	--	---

3.	Ni Kadek Ari Kusna Yanthi (2021)	<i>Good Corporate Governance</i> , Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan (Bank BPD Balidi Kabupaten Badung)	pelayanan, teknologi, citra bank, pelayanan perbankan, Sumber Daya Manusia, Motivasi,	hasil penelitian menunjukkan bahwa GCG, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan Bank BPD Bali di Kabupaten Badung, dengan menerapkan <i>Good Corporate Governance</i> , motivasi dan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan.	Jurnal file:///C:/Users/A sus/Downloads/54957-97-209035-1-10-20210426.pdf
4.	Esti Saraswati (2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Mandiri Tunas Finance Purwokerto)	sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja), dependen (kinerja karyawan)	Hasil dari penelitian ini yaitu Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal https://journals.unihaz.ac.id/index.php/jaz/article/view/2092/1061

5.	Putu Sri Arumiasih (2021)	Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Akuntansi, Kepuasan Pengguna dan <i>Good Corporate</i>	Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Akuntansi, Kepuasan Pengguna Dan <i>Good</i>	Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa kualitas sistem, kualitas informasi akuntansi, kepuasan pengguna dan	Jurnal file:///C:/Users/Asus/Downloads/manager_jap,+29
		<i>Governance</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus:PT BPD Bali Cabang Singaraja)	<i>Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan yang artinya bahwa apabila kualitas sistem, kualitas informasi akuntansi, kepuasan pengguna dan <i>Good Corporate Governance</i> ditingkatkan makaakan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan	216-59165-2- SP_EDIT_110-121+arumiasih+%20(2).pdf

6.	Eva mailita (2018)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)	Pemanfaatan sistem informasi akuntansi, Kualitas sistem informasi akuntansi, Keamanan sistem informasi akuntansi, Kemudahan sistem informasi akuntansi, Sarana pendukung sistem informasi akuntansi, Kinerja karyawan	Pemanfaatan sistem informasi akuntansi, kualitas sistem informasi akuntansi, keamanan sistem informasi akuntansi dan sarana pendukung sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal http://repository.umsy.ac.id/bitstream/handle/123456789/19998/NA_SKAH%20PUBLIKASI.pdf?sequence=15&isAllowed=y
7.	Putu Putri Sawitri (2018)	Pengaruh Prinsip-Prinsip	Transparansi akuntabilitas,	Hasil penelitian ini meliputi	Jurnal
		<i>Good Corporate Governance</i> , Terhadap Kinerja Perusahaan (Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kota Denpasar)	responsibilitas, independensi, kewajaran, dan kinerja berbasis <i>balanced scorecard</i> ,	transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kewajaran dan partisipasi berpengaruh positif pada kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar.	file:///C:/Users/Asus/Downloads/37164-97-79403-1-10-20180502.pdf

8.	Khairunnisa (2018)	Pengaruh <i>System</i> Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Sumut Cabang Kisaran).	Disiplin kerja, Kemampuan kerja, Motivasi, Kondisi kerja dan Kerjasama.	Penerapan <i>system</i> informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadapkinerja karyawan.	Jurnal https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/869
9.	Ni Kadek Desy Yasinta Putri (2017)	Pengaruh Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> , Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Bank Perkreditan Rakyat / BPR Kab.Badung Bali)	Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas Independensi, Kewajaran, Dan Budaya Organisasi Konstan.	Hasil Penelitian IniMenunjukkan Bahwa Prinsip- Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Yaitu Akuntabilitas Dan Independensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Ketiga Prinsip Lainnya Yaitu Transparansi, Responsibilitas Dan Kewajaran Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal file:///C:/Users/A sus/Down loads/3 2962- 97- 69586- 1-10- 2017111 0.pdf

10.	Made Ambara Dita (2016)	<p>Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi</p> <p>(Bank Perkreditan rakyat di wilayah Kabupaten Karangasem)</p>	Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan, Integritas Karyawan	Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan integritas karyawan sebagai pemoderasi penerapan sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan, menunjukkan integritas karyawan dapat memoderasi.	Jurnal file:///C:/Users/Asus/Downloads/17695-1-39246-1-10-20160422.pdf
-----	-------------------------	--	---	--	---

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menunjang keberhasilan kinerja karyawan pada suatu perusahaan diperlukan pula *Good Corporate Governance*. *Good Corporate Governance* di artikan sempit sebagai pertanggung jawaban resmi kepada pemegang saham. Sementara itu secara luas diartikan sebagai sistem dan struktur untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai pemegang saham (*stakeholders value*) serta mengalokasi berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan seperti kreditor, supplier, asosiasi usaha, konsumen, pekerja, pemerintah dan masyarakat luas.

Menurut Menurut Efendi (2016:3) pengertian *good corporate governance* yaitu :

“Menerapkan secara profesional sesuai prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran, dan kesetaraan yang memang dirancang untuk mengarahkan mengelola perusahaan.”

Menurut *Australian Stock* (2019:3) bahwa:

“*Corporate governance is the system by which companies are directed and managed. It influence how the objectives of the company set and achieved, how risk is monitored and assessed, and how performance is optimized.*”

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa tata kelola perusahaan adalah sistem yang mengarahkan dan mengarahkan perusahaan dikelola. Ini mempengaruhi bagaimana tujuan perusahaan ditetapkan dan dicapai, bagaimana risiko dipantau dan dinilai, dan bagaimana kinerja dioptimalkan.

Menurut Iswara (2014) bahwa :

“Secara teoritis praktik *good corporate governance* dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mengurangi resiko yang mungkin dilakukan oleh dewan dengan keputusan yang menguntungkan sendiri dan umumnya *good corporate governance* dapat meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya yang berdampak terhadap kinerjanya.”

Menurut Dnur Fazri (2018) bahwa:

“*Good corporate governance* sebagai sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan”.

Menurut Amien Widjaja Tunggal dalam Afsari (2018) bahwa :

“*Good Corporate Governance* adalah sistem yang mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha untuk menaikan nilai saham, sekaligus sebagai bentuk perhatian kepada stakeholders, karyawan dan masyarakat sekitar.”

Menurut Gowinda (2010:38) juga menyatakan bahwa :

“Kualitas sistem informasi merupakan sistem ciri karakteristik kualitas yang diinginkan dari sistem informasi itu sendiri, dan kualitas informasi yang diinginkan informasi karakteristik produk yang mendukung kinerja karyawan dalam menghasilkan informasi akuntansi”.

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa tata kelola perusahaan adalah sistem yang mengarahkan Kinerja karyawan dikelola. Ini mempengaruhi bagaimana tujuan perusahaan ditetapkan dan dicapai, bagaimana risiko dipantau dan dinilai, dan bagaimana kinerja karyawan dioptimalkan.

Menurut Kasmir (Pusparini, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Karyawan terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah,

(2019):

“Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Good Corporate Governance* yang diprosikan kepemilikan manajerial terhadap nilai perusahaan dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening.”

Berdasarkan uraian mengenai *good corporate governance* tersebut, dapat dirumuskan suatu kesimpulan bahwa *good corporate governance* adalah suatu sistem yang ada pada suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk mencapai kinerjakaryawan (organisasi) semaksimal mungkin dengan cara-cara yang tidak merugikan *stakeholder* organisasi tersebut.

2.2.2 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang lebih baik tersebut tercapai karena dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Semakin tinggi kualitas informasi yang dihasilkan diprediksi akan berpengaruh terhadap semakin

tingginya kinerja perusahaan. Pencapaian kinerja perusahaan berkaitan dengan pencapaian serangkaian peluang perusahaan dengan dukungan teknologi informasi yang ada. Sistem informasi akuntansi dapat mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Mardi (2011:11) mengenai peranan sistem informasi akuntansi dalam antara lain :

“Dalam meningkatkan kinerja perusahaan Peningkatan keuntungan yang diraih perusahaan biasanya berasal dari perancangan SIA yang dilakukan dengan baik, bagaimana mengintegrasikan rantai nilai dalam organisasi sehingga timbul efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.”

Sedangkan menurut Suyadi Prawiro Sentono, (2014) menjelaskan:

“Bahwa kualitas sistem informasi akuntansi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.”

Menurut Mardi (2011:11) mengenai peranan sistem informasi akuntansi dalam antara lain :

“Dalam meningkatkan kinerja perusahaan Peningkatan keuntungan yang diraih perusahaan biasanya berasal dari perancangan SIA yang dilakukan dengan baik, bagaimana mengintegrasikan rantai nilai dalam organisasi sehingga timbul efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.”

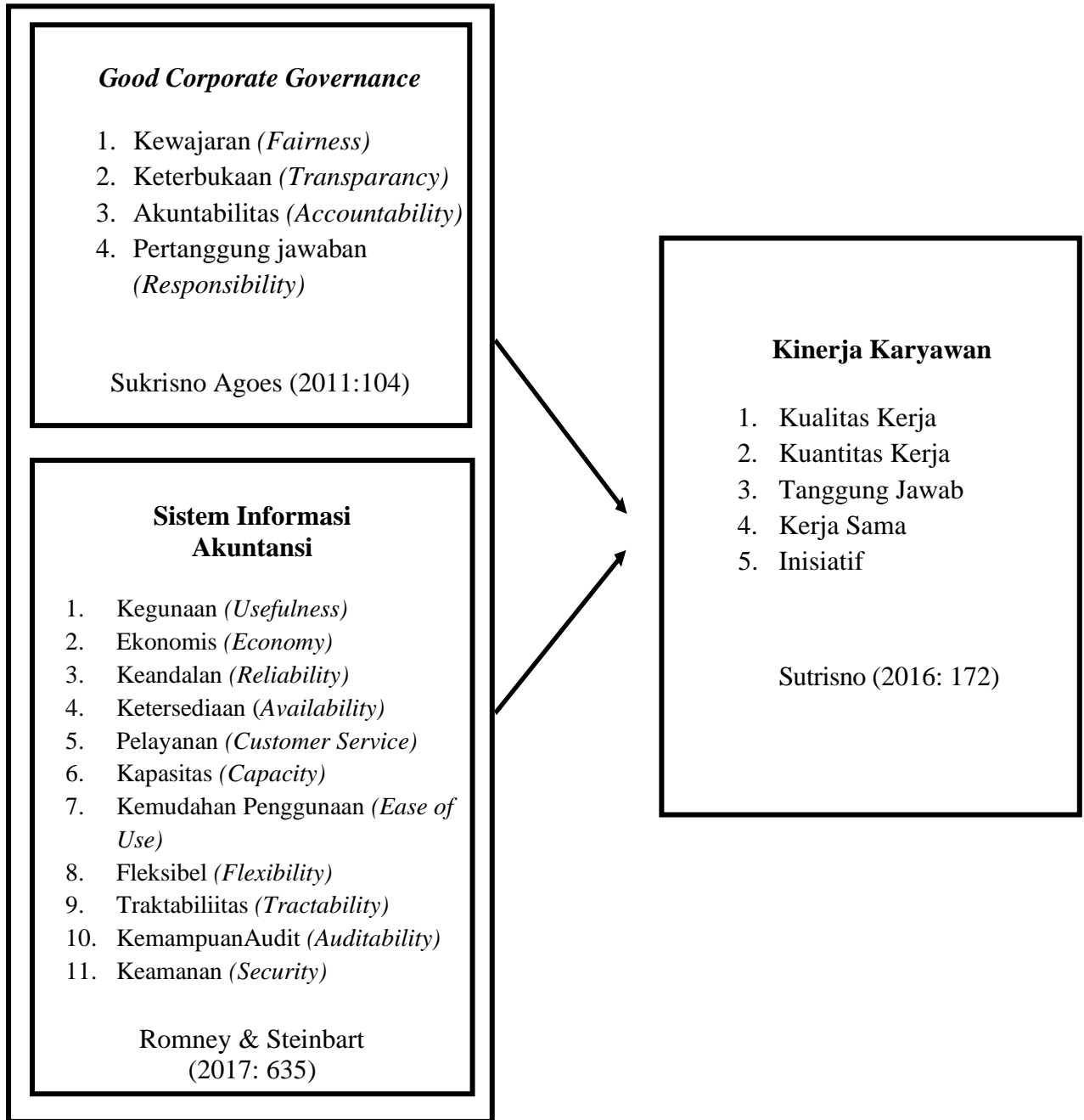
Sedangkan menurut Suyadi Prawiro Sentono, (2014) menjelaskan:

“Bahwa kualitas sistem informasi akuntansi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.”

Menurut Wuryaningrum dalam Rizaldi Fahmi (2015) menyatakan bahwa :

“Teknologi informasi yang di implementasikan dalam organisasi seharusnya dapat memberikan manfaat pada kinerja individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya. Teknologi informasi yang dapat memberi manfaat bagi kinerja individu dan organisasi adalah teknologi informasi yang dapat diterapkan dengan mudah.”

Hasil penelitian Agung Prastyo (2016) mengenai kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan peranan sistem pengendalian manajemen meliputi perencanaan, kordinasi, penilaian dan pengendalian, serta pengambil keputusan untuk mencapai tujuan tertentu.



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64) bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”

Berdasarkan paradigma penelitian yang telah penulis kemukakan, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H1 : *Good Corporate Governance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Karyawan

H3 : *Good Corporate Governance* Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Dari segi Etimologi, metode berarti jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan. Sehingga metode penelitian merupakan jalan atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa metode sangat berperan penting dalam kegiatan penelitian. Menurut Sugiyono (2019:2) bahwa:

“Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode, cara atau taktik sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan tertentu. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan metode deskriptif verifikatif. Metode penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Menurut Sugiyono (2019:57) bahwa:

“Penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk

menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.”

Penelitian ini dilakukan langsung pada PT.Seok Hwa Agar ditemukannya fakta dari setiap variabel yang diteliti dan untuk memahami hubungan antara variabel independen dan dependen, maka data akan di analisis menggunakan uji statistik.

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang *good corporate governance* dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT.Seok Hwa

Menurut (Moh. Nazir, 2012, 54) bahwa:

“Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”.

Dalam penelitian ini, metode *verifikatif* digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh *Good Corporate Governance* dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT.Seok Hwa.

3.1.3 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang akan dibuktikan secara objektif.

Menurut Sugiyono (2019:38), bahwa:

“Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu *good corporate governance* dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini yaitu PT.Seok Hwa.

3.2 Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat beberapa *variabel* yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai mengumpulkan data, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. definisi *variabel* juga memberi batasan sejauh mana penelitian akan dilakukan. Operasional *variabel* diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari *variabel-variabel* yang terkait.

Sugiyono (2019:68) mendefinisikan *variabel* penelitian adalah sebagai

berikut:

“*Variabel* penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek kegiatan yang mempunyai *variabel* tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

3.2.1. Definisi *Variabel* Penelitian

Variabel merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh penulis sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2019:68) bahwa:

“*Variabel* penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek kegiatan yang mempunyai *variabel* tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan hubungan antara satu *variabel* dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari *variabel* bebas (*independent variabel*) dan *variabel* terkait (*dependent variabel*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1 *Variabel Independen* atau *Variabel Bebas*

Menurut Sugiyono (2019:69) bahwa:

“*Variabel Independen* sering disebut sebagai variabel, *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai *variabel* bebas. *Variabel* bebas adalah merupakan *variabel* yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel dependen* (terikat).”

Pada penelitian ini yang menjadi *variabel* bebas adalah *good corporate governance* (X_1), kualitas sistem informasi akuntansi (X_2) penjelasan ke kedua *variabel* tersebut di jelaskan sebagai berikut:

- a. *Good Corporate Governance* (X_1) Menurut Sukrisno Agoes (2011:104) adalah sebagai berikut :

“Tata kelola yang baik sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan peran Dewan Komisaris, peran Direksi, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Tata kelola perusahaan yang baik juga disebut sebagai suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaiannya, dan penilaian kinerjanya.”

- b. Kualitas sistem informasi akuntansi (X_2) Menurut Devira (2015) adalah sebagai berikut :

“Kualitas sistem informasi akuntansi yaitu kebutuhan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan keberadaan kualitas sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat membantu menangani pelayanan dan informasi keuangan secara cepat, tepat, dan akurat, dengan tidak melanggar aturan yang berlaku.”

- c. *Variabel Dependen* atau *Variabel* terikat pengertian *variabel dependen* atau *variabel* terikat menurut Sugiyono(2019:69) adalah sebagai berikut:

“*Variabel dependen* sering disebut *variabel output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai *variabel* terikat. *Variabel* terikat merupakan *variabel* yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya *variabel* bebas.”

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terkait adalah kinerja Karyawan (Y).

Menurut Fahmi (2017:188) bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

3.2.2. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan konsep, dimensi, indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dengan penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai Pengaruh *Good corporate governance* dan informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, agar lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Independen

Good Corporate Governance X1

Konsep Variable	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<p><i>Good Corporate Governance (X1)</i></p> <p>Tata kelola perusahaan yang baik juga disebut sebagai suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaiannya, dan penilaian kinerjanya. Tata kelola yang baik sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan peran Dewan Komisaris, peran Direksi, pemegang saham dan pemangku kepentinganlainnya.</p> <p>Sumber :</p> <p>Sukrisno Agoes (2011:104)</p>	<p>Prinsip-Prinsip GCG</p> <p>Kewajaran (<i>Fairness</i>)</p>	<p>a. Penyajian informasi secara <i>full disclosure</i> menyangkut setiap materi yang relevan.</p> <p>b. Adanya peraturan dan larangan terkait harga saham</p> <p>c. Pemberlakuan pedoman perilaku perusahaan (<i>Corporate code of conduct</i>) termasuk bagipara anggota dewan komisaris dan dewan direksi.</p>	Ordinal	1-3

	<p>Keterbukaan (<i>Tranparancy</i>)</p>	<p>a. Pengembangan sistem akuntansi (<i>accounting system</i>) perusahaan berdasarkan standar akuntansi (PSAK), secara berkala diperiksa terkait kualitas pelaporan oleh auditor eksternal yang disetujui RUPS.</p> <p>b. Pengembangan sistem informasi manajemen (<i>management information system</i>), untuk menunjang efektifitas dalam hal penelusuran masalah disekitar kinerja.</p> <p>c. Pengembangan Sistem Manajemen Resiko</p>	Ordinal	4-6
--	---	---	---------	-----

	<p>Akuntabilitas (<i>Accountability</i>)</p>	<p>a. Merumuskan kembali peran/fungsi audit internal sebagai mitra <i>bisnis strategic</i> berdasarkan <i>best practice</i> (bukan sekedar ada) yaitu berupa “<i>risk-based auditing</i>”.</p> <p>b. Memperkuat pengawasan internal dan pengelolaan resiko</p> <p>c. Menunjuk dan mengevaluasi auditor eksternal berdasar azas profesionalisme (bukan sekedar referensi pihak yang berpengaruh)</p>	Ordinal	7-13
	<p>Pertanggung jawaban (<i>Responsibility</i>)</p>	<p>a. Membangun lingkungan bisnis yang sehat dan mengembangkan profesionalisme</p> <p>b. Menyatakan kepedulian terhadap permasalahan aktual di masyarakat yang menjadi tanggungjawab seluruh bangsa. Seperti penuntasan kemiskinan, pengurangan populasi buta huruf dan sebagainya.</p>	Ordinal	14-15

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Independen

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi X2

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<p>Kualitas sistem informasi akuntansi (X2)</p> <p>“Kualitas sistem informasi akuntansi yaitu kebutuhan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan keberadaan kualitas sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat membantu menanganipelayanan dan informasi keuangan secara cepat, tepat, dan akurat, dengan tidak melanggar aturan yang berlaku.”</p>	<p>Karakteristik Kualitas SIA</p> <p><i>(Usefulness)</i> Kegunaan</p>	<p>a. Kualitas sistem informasi akuntansi dapat membantu manajemen</p> <p>b. Kualitas sistem informasi akuntansi dapat membantu dalam membuat keputusan.</p>	Ordinal	1-2
	<p><i>Economy</i> (Ekonomis)</p>	<p>a. Manfaat sistem diharapkan harus melebihi biaya yang dikeluarkan</p> <p>b. Manfaaat sistem yang lebih ekonomis dalam Kegunaanya</p>	Ordinal	3-4
	<p><i>Reliability</i> (Keandalan)</p>	<p>a. Sistem harus memproses data secara akurat</p> <p>b. Sistem harus memproses data secara lengkap.</p>	Ordinal	5-6
	<p><i>Availability</i> (Ketersediaan)</p>	<p>a. Sistem harus selalu tersedia</p> <p>b. Sistem harus nyaman diakses</p>	Ordinal	7-8
	<p><i>Customer service</i> (Pelayanan)</p>	<p>a. Kualitas sistem informasi akuntansi dapat memberi pelayanan yang baik</p> <p>b. Kualitas sistem informasi akuntansi dapat memberi pelayanan yang efisien</p>	Ordinal	9-10
<p>Sumber: Devira (2015)</p>	<p>Sumber : Romney & Steinbart (2017: 635)</p>			

	<i>Capacity</i> (Kapasitas)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kapasitas sistem harus cukup untuk menangani periode operasi puncak b. Kapasitas sistem harus cukup untuk menangani periode operasi pertumbuhan masa depan. 	Ordinal	11
	<i>Ease of Use</i> (Kemudahan Penggunaan)	<ul style="list-style-type: none"> a. Sistem harus mudah digunakan. b. Sistem harus mudah dimengerti 	Ordinal	12
	<i>Flexibility</i> (Flexibel)	<ul style="list-style-type: none"> a. Sistem harus dapat mengakomodasi perubahan persyaratan yang wajar. b. Sistem harus <i>flexibel</i> digunakan kapanpun oleh pengguna 	Ordinal	13-4
	<i>Tractability</i> (Traktabiliitas)	<ul style="list-style-type: none"> a. Sistem mudah dipahami b. Sistem mudah memfasilitasi penyelesaian masalah dan pengembangan dimasa depan. 	Ordinal	15
	<i>Auditability</i> (Kemampuan Audit)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas sistem informasi akuntansi harus mudah di audit 	Ordinal	16
	<i>Security</i> (Keamanan)	<ul style="list-style-type: none"> a. Hanya pengguna yang diberi wewenang, yang diberi akses ke kesistem b. Hanya Pengguna diizinkan untuk mengubah data sistem 	Ordinal	17-18

Tabel 3. 3 Operasional Variabel Dependen
Kinerja Karyawan (Y)

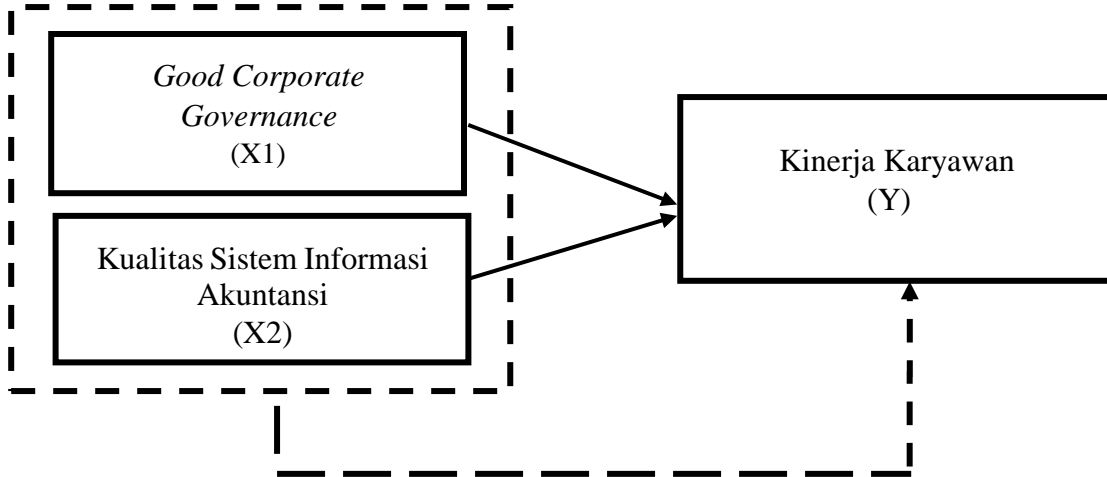
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>“Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelum.</p> <p>Sumber: Fahmi. (2017:188)</p>	Kualitas Kerja	a. Tingkat Kerapihan kualitas terhadap pekerjaan b. Tingkat Efisien Waktu, Efektifitas dan Kemandirian	Ordinal	1-2
	Kuantitas Kerja	a. Tingkat Ketelitian b. Tingkat Kemampuan c. Tingkat Kecepatan d. Tingkat Kepuasan Dalam bekerja	Ordinal	3-6
	Sumber: Sutrisno. (2016:172)			

	Tanggung Jawab	a. Tingkat Hasil kerja b. Tingkat mengambil keputusan	Ordinal	7-14
	Kerjasama	a. Tingkat menjalin Kerja sama b. Tingkat Kekompakan	Ordinal	15-16
	Inisiatif	a. Tingkat Kemandirian dalam menyelesaikan tugas b. Inisiatif memecahkan masalah, meredakan konflik dan melakukan hal-hal baru memberikan hasil nyata	Ordinal	17-18

3.2.3 Model Penelitian

Model penelitian merupakan model abstraksi dari fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Dalam hal ini, sesuai dengan judul skripsi yang penulis kemukakan yaitu “pengaruh *good corporate governance* dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan”, maka model penelitian yang dapat digambarkan

adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Model Penelitian

- Garis Menunjukkan pengaruh secara parsial
 - - - Garis Menunjukkan Pengaruh secara simultan

$$Y = F(X1, X2, X3)$$

Keterangan:

X1= Pengaruh *Good Corporate Governance* F = Fungsi

Y = Kinerja Karyawan

X2= Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

3.3 Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) pengertian populasi adalah:

“Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan pendapat tersebut, dalam pengertian sederhana populasi memiliki makna sekelompok hal yang dijadikan sebagai sumber data. Sesuai dengan pengertian diatas, maka populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Pt.Seok Hwa berjumlah di PT.Seok Hwa.

Tabel 3. 4

Populasi penelitian

No	Divisi	Jumlah Populasi
1	Akuntansi	16
2	IT	21
3	Pemasaran	20
4	SDM	24
5	Bendahara	11
	Jumlah Populasi	92

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagai berikut ini:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).”

Oleh karena itu, untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul- betul *representative* (mewakili) dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai pada divisi-divisi yang menggunakan kualitas sistem informasi akuntansi di PT.Seok Hwa

Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berpedoman pada persamaan yang dirumuskan oleh dengan rujukan (*Principles and Methods of Research*), selain itu karena jumlah populasi (N) diketahui dengan pasti, maka untuk menentukan ukuran sampel (n) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat presisi/batas toleransi kesalahan

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau nilai kritis 5% dengan pertimbangan nilai kritis tersebut digunakan dalam penelitian sebelumnya. Sesuai dengan rumus di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{92}{1+92(0.05^2)} = 36,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel 36.8 maka akan dibulatkan untuk mempermudah analisis menjadi 38. Sesuai dengan teknik penentuan sampel diatas, maka ukuran sampel sebesar 38 responden sudah mewakili populasi karyawan

pada PT. Seok Hwa.

Tabel 3.5
Sampel Penelitian

No	Divisi	Jumlah Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Akuntansi	16	$\frac{16}{92} \times 35 = 6,09$	7
2	IT	21	$\frac{21}{92} \times 35 = 7,99$	8
3	Pemasaran	20	$\frac{20}{92} \times 35 = 7,60$	8
4	SDM	24	$\frac{24}{92} \times 35 = 9,13$	10
5	Bendahara	11	$\frac{11}{92} \times 35 = 4,18$	5
	Jumlah	92	Total Sampel	38

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *probability sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *proposinate simple random sampling*.

Menurut Sugiyono (2019:128) bahwa:

“Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan.”

Menurut Sugiyono (2019:82) definisi *Probability Sampling* sebagai berikut:

“*Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.”

Teknik sampel yang digunakan adalah teknik “*proposinate simple random sampling*”, menurut Sugiyono (2019:129), dikatakan bahwa:

“Simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”.

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Ada dua jenis data penelitian, yaitu sumber primer dan sumber sekunder.

Menurut Sugiyono (2019:296) bahwa:

“Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung

memberikan data kepada pengumpul data.”

Di dalam penelitian ini peneliti memerlukan data yang relevan dengan permasalahan yang peneliti bahas. Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan data primer.

Dari uraian di atas, data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data primer tersebut bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara kepada responden pada PT.Seok Hwa

3.4.2 Teknik Lapangan Dengan Kuisisioner Sebagai Instruktur

Di dalam penelitian ini peneliti memerlukan data yang relevan dengan permasalahan yang peneliti bahas. Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer tersebut bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner kepada responden yaitu Karyawan PT. Seok Hwa yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian.

Jenis kuesioner yang peneliti gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, alasan peneliti menggunakan kuesioner tertutup karena kuesioner jenis ini memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban, kuesioner tertutup lebih praktis, dan dapat mengimbangi keterbatasan biaya dan waktu penelitian.

3.5 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:206) bahwa:

“Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam rumusan masalah. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*.

3.5.1.1 Analisis Deskriptif

Dalam metode analisis data ini peneliti mengambil analisis deskriptif. Dalam analisis deskriptif penulis melakukan pembahasan mengenai rumusan masalah sebagai berikut :

- 1 Bagaimana penerapan *Good Corporate Governance* pada PT. Seok Hwa
- 2 Bagaimana kualitas sistem informasi akuntansi pada PT. Seok Hwa
- 3 Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Seok Hwa

Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi, data akan menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil

pendekatan survei penelitian dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, kemudian dilakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Adapun urutan analisis yang dilakukan yaitu:

- a. Membuat kuesioner Peneliti membuat kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan dan diisi oleh responden.
- b. Membagikan dan mengumpulkan kuesioner daftar kuesioner di sebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan, setelah itu dikumpulkan kembali kuesioner tersebut yang telah diisi oleh responden.
- c. Memberikan skor Untuk menentukan nilai dari kuesioner peneliti menggunakan skala likert. Setiap item dari kuesioner memiliki 5 jawaban dengan masing-masing nilai/skor yang berbeda untuk setiap skor untuk pernyataan positif dan negatif. Untuk lebih jelasnya berikut ini kriteria bobot penilaian dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang dijawab responden dapat dilihat pada pernyataan tabel :

Tabel 3. 6
Bobot Penilaian Kuesioner

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai (skor)
1	Sangat setuju/selalu/sangat positif	5
2	Setuju/sering/positif/baik	4
3	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
4	Tidak setuju/ hampir tidak pernah/negatif	2
5	Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif	1

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji statistik. Untuk menilai *variabel X* dan *variabel Y*, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini didapat dengan menjumlahkan keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dalam jumlah responden.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert*.

Indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2019:146), menyatakan bahwa:

“Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Untuk menilai *variabel* X_1 , X_2 dan Y , maka analisis yang digunakan yaitu berdasarkan rata-rata (*mean*) dari masing-masing *variabel*, kemudian dibagi dengan responden. Untuk rumus rata-rata atau mean adalah sebagai berikut:

$$\text{Untuk Variabel } \underline{X} = Me^{\frac{\sum x_i}{n}}$$

$$\text{Untuk Variabel } \underline{Y} = Me^{\frac{\sum y_i}{n}}$$

Keterangan :

Me = Rata – rata

$\sum X_i$ = Jumlah Nilai X ke-i sampai ke-n

$\sum Y_i$ = Jumlah Nilai Y ke-i sampai ke-n

n = Jumlah responden yang akan dirata – rata.

Setelah diperoleh rata-rata dari masing-masing *variabel* kemudian dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan berdasarkan nilai tertinggi dan terendah dari hasil kuisisioner. Nilai tertinggi dan terendah itu masing-masing peneliti ambil dari banyaknya pernyataan dalam kuisisioner dikalikan dengan nilai terendah (1)

dan nilai tertinggi (5) yang telah ditetapkan.

$$\text{Nilai tertinggi} = \text{Jumlah pernyataan} \times 5$$

$$\text{Nilai terendah} = \text{Jumlah pernyataan} \times 1$$

$$\text{Kelas Interval} = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

1 Untuk variabel (X1) Pengaruh Good Corporate Governance dengan 15 pernyataan.

Nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1, sehingga:

$$\text{Nilai tertinggi } 15 \times 5 = 75$$

$$\text{Nilai terendah } 15 \times 1 = 15$$

$$\text{Kelas interval } \{(75-15)/5\} = 12$$

Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk variabel

Good Corporate Governance (X1) pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 7

Kriteria Variabel *Good Corporate Governance* (X1)

Nilai	Kriteria
63,1 – 75	Sangat baik
63,1 – 27	Sangat tidak baik
51,1 – 63	Baik
39,1– 51	Cukup baik
27,1– 39	Kurang baik

- 2 Untuk Variabel X_2 (Kualitas sistem informasi akuntansi) dengan 18 pertanyaan, nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1 sehingga:

$$\text{Nilai tertinggi } 18 \times 5 = 90$$

$$\text{Nilai terendah } 18 \times 1 = 18$$

$$\text{Kelas interval } \{(90-18)/5\} = 14,4$$

Maka penulis menentukan kriteria pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 8

Kriteria Variabel Kualitas sistem informasi akuntansi (X_2)

Nilai	Kriteria
75,7-90	Sangat Berkualitas
61,3-75,6	berkualitas
49,9-61,2	Cukup berkualitas
32,5-46,8	Tidak Berkualitas
18,0-32,4	Sangat Tidak Berkualitas

1. Untuk Variabel Y (kinerja karyawan) dengan 18 Pertanyaan, nilai tertinggi dikalikan dengan 5 dan nilai terendah dikalikan dengan 1 sehingga :

$$\text{Nilai tertinggi } 18 \times 5 = 90$$

$$\text{Nilai terendah } 18 \times 1 = 18$$

$$\text{Kelas interval } \{(90-18)/5\} = 14,4$$

Maka penulis menentukan kriteria pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 9
Kriteria Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai	Kriteria
75,7-90	Sangat Berkualitas
61,3-75,6	berkualitas
49,9-61,2	Cukup berkualitas
32,5-46,8	Tidak Berkualitas
18,0-32,4	Sangat Tidak Berkualitas

3.5.1.2 Metode Transformasi Data

Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan transformasi data dengan mengubah data ordinal menjadi interval, Menurut Sambas Ali Muhidin (2011 : 28) metode transformasi yang digunakan yakni *Method of Successive Interval*. Secara garis besar langkah *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan *frekuensi* setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada.
2. Menentukan nilai proporsi setiap responden yaitu dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan.
3. Jumlahkan proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
4. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
5. Menghitung *Scale Value (SV)* untuk masing-masing responden dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Keterangan:

Density of Lower Limit = Kepadatan Atas Bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan Batas Bawah

Area Below Upper Limit = Daerah Batas AtasBawah

Area Below Lower Limit = Daerah Bawah

6. Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV), yaitu:

$$\text{Transformasi Scale Value} = SV + (1 - SV \text{ Min})$$

3.5.1.1.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu data apakah data tersebut valid atau tidak. Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.

Menurut Sugiyono (2019:175), menyatakan bahwa:

“Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan

data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Uji validitas bertujuan untuk menentukan valid atau tidaknya dalam menguji item-item dalam kuesioner. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat-syarat yang harus dipenuhi.

Menurut Sugiyono (2019:189) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai r kritis $\geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika nilai r kritis $\leq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment*, menurut Sugiyono (2019:246) adalah sebagai berikut:

$$\frac{n\sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{[n\sum xi^2 - (\sum xi)^2][n\sum yi^2 - (\sum yi)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi Pearson Product Moment
- $\sum xiyi$ = Jumlah Perkalian Variabel X dan Y
- $\sum xi$ = Jumlah Nilai Variabel X
- $\sum yi$ = Jumlah Nilai Variabel Y
- $\sum xi^2$ = Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel X
- $\sum yi^2$ = Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel YN

3.5.1.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Menurut Sugiyono (2019:176) bahwa:

“Instrument yang reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Kuder Richardson 21 dengan menggunakan SPSS versi 21. Suatu reliabilitas dikatakan reliabilitas jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 sedangkan nilai alpha lebih kecil dari 0,6 maka tidak reliabel. Menurut Sugiyono (2019:187) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1.1.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan, yaitu penulis menggunakan analisis verifikatif untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Seok Hwa
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seok Hwa
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Good Corporate Governance* dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan secara

simultan pada PT. Seok Hwa

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.5.1.1.4 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat tiga jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS.

Menurut Singgih Santoso (2012:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

1. Jika probabilitas Z statistik $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas Z statistik $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji *Multikolinieritas*

Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa:

“Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *variabel independen* (bebas). Jika *variabel independen* saling berkorelasi, maka *variabel-variabel* ini tidak orthogonal. *Variabel* orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independensama dengan nol.”

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Varian Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Gujarati, 2012:432).

Menurut Singgih Santoso (2012:236), rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat penyebaran dari varians dan grafik *scatterplot* pada output SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan dibawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien- koefisien regresi menjadi tidak efisien, Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas juga bisa menggunakan uji *rank - spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual hasil regresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen) (Ghozali, 2011:139).

3.5.1.2.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien Korelasi bertujuan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara masing-masing variabel. Dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungandinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif atau negative antara masing-masing variabel, maka penulis menggunakan rumusan korelasi *pearson product moment* menurut Sugiyono (2019:246), yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien Korelasi Pearson Product Moment
$\sum x_i y_i$	= Jumlah Perkalian Variabel X dan Y
$\sum x_i$	= Jumlah Nilai Variabel X
$\sum y_i$	= Jumlah Nilai Variabel Y
$\sum x_i^2$	= Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel X
$\sum y_i^2$	= Jumlah pangkat Dua Nilai Variabel YN

Pada dasarnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai dengan +1 atau secara sistematis dapat ditulis $-1 < r < +1$.

- Bila $r = 0$ atau mendekati nol, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali sehingga tidak mungkin terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Bila $0 < r < 1$, maka korelasi antara kedua variabel dapat dikatakan positif atau bersifat searah, dengan kata lain kenaikan atau penurunan nilai-nilai variabel independen terjadi bersama-sama dengan kenaikan atau penurunan nilai-nilai

variabel dependen.

- c. Bila $-1 < r < 0$, maka korelasi antara kedua variabel dapat dikatakan negatif atau bersifat berkebalikan, dengan kata lain kenaikan nilai-nilai variabel independen akan terjadi bersama-sama dengan penurunan nilai variabel dependen atau sebaliknya.

Adapun untuk melihat hubungan atau korelasi, penulis menggunakan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:248) sebagai berikut:

Tabel 3.10
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

3.5.1.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji regresi linier berganda merupakan bentuk analisis regresi linier yang variabel independen (X) lebih dari satu dan digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2019:192), Rumus uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y^1 = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y^1 = Variabel Dependena
 b_1X_1 = Koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X
 b_2X_2 = Variabel Independen

3.5.1.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2016:95).

“Analisis koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen.”

Menurut Gujarati (2012:172)

“Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.”

$$Kd = \text{Zero Order} \times \beta \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi
 Zero Order = Koefisien Korelasi
 β = Koefisien Beta

Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan *variabel-variabel independen* dalam menjelaskan *variasi variabel dependen* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti *variabel-variabel independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi *variasi variabel dependen* (Ghozali, 2016:95).

Menurut Sujarweni (2012:188) rumus koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi
 R^2 = Nilai Koefisien Korelasi

3.5.2 Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi yang dalam hal ini adalah korelasi Pengaruh *Good Corporate Governance*, Kualitas sistem informasi akuntansi Terhadap Kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan statistik. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes *statistic* perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikan, penetapan kriteria pengujian dan interpretasi koefisien korelasi. Adapun penjelasan dari langkah- langkah tersebut adalah sebagai berikut:

$$kd = r^2 \times 100\%$$

keterangan :

kd = Kofisien determinasi

r^2 = Kofisien Korelasi

3.5.2.1. Penentuan Hipotesis Nol (H0) dan Hipotesis Alternatif (Ha)

Ho1 : $\beta_1 = 0$, artinya *good corporate governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha1 : $\beta_1 \neq 0$, artinya *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ho2 : $\beta_2 = 0$, artinya kualitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha2 : $\beta_2 \neq 0$, artinya kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.5.2.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji T)

Uji parsial (uji T) digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen (X) secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2019:248). Uji parsial dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan α 5%. Uji T dengan rumus sebagai berikut:

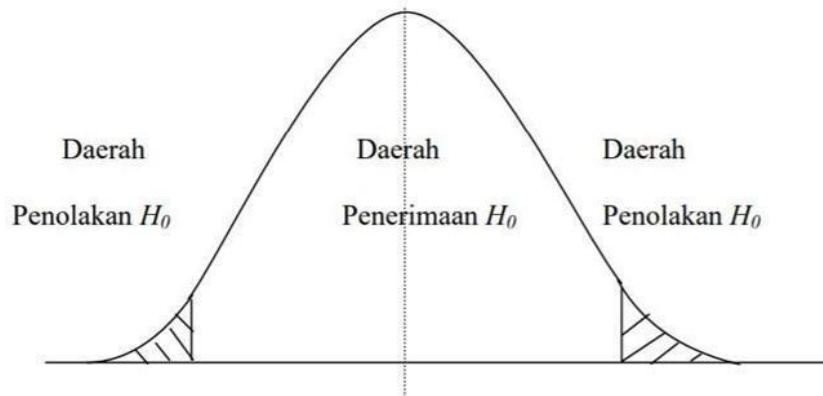
$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai koefisien korelasi dengan
 $dk = n-k-1r$ = Nilai koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji Statistik t) yaitu sebagai berikut:

1. Untuk variabel Pengaruh *Good Corporate Governance* (X1)
 - a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$: maka H_{a1} diterima, artinya tidak terdapat pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$: maka H_{a2} ditolak, artinya terdapat pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X2)
 - a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$: maka H_{a1} diterima, artinya tidak terdapat pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Kinerja Karyawan.
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$: maka H_{a2} ditolak, artinya terdapat pengaruh Kualitas Sistem Informasi Kinerja Karyawan.



Gambar 3. 2 Uji T

(Sumber: Sugiyono, 2019:185)

Distribusi t ini ditentukan oleh derajat kesalahan $dk = n-2$, Interval keyakinan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$
- b. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$

Jika hasil pengujian statistik menunjukkan H_0 ditolak, maka berarti *variabel-variabel* independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Tetapi apabila H_0 diterima, maka berarti *variabel-variabel* independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3.5.2.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji *Good Corporate Governance*, Kualitas sistem informasi akuntansi Terhadap Kinerja perusahaan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:257), Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} +$$

Keterangan:

F_{hitung}	= Nilai uji F
R	= Koefisien korelasi ganda
K	= Jumlah variabel independen
n	= Jumlah anggota sampel

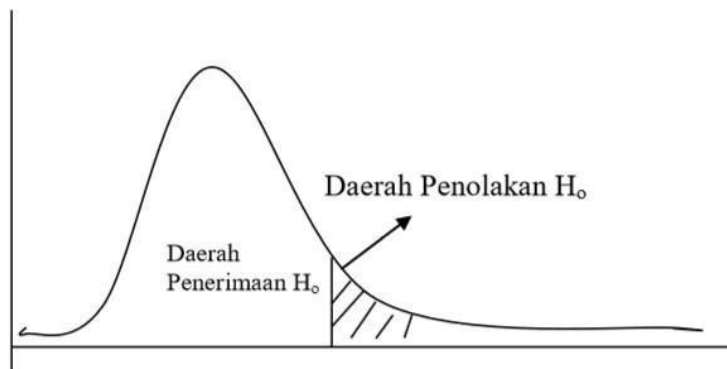
Rumus hipotesis untuk pengujian simultan yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara *good corporate governance*, kualitas system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh antara *good corporate governance*, kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Apabila H_0 diterima maka tidak berpengaruh positif antara variabel independen terhadap variabel dependen dan apabila H_a ditolak maka variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh positif.

Gambar 3.3 Uji F



(Sumber: Sugiyono, 2019:192)

Kriteria yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- b. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.6 Kuesioner

Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden. Menurut Sugiyono (2019:199) bahwa:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden dengan pernyataan yang mengharapkan jawaban singkat atau responden dapat memilih salah satu jawaban alternatif dari pernyataan yang telah tersedia.

Jenis pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pernyataan positif yaitu pernyataan yang jawabannya sesuai dengan harapan peneliti. Kuesioner dirancang berdasarkan Indikator Variable Penelitian.

Kuisisioner dalam penelitian ini terdiri dari 51 pernyataan, yaitu 15 pernyataan mengenai Sistem *Good Corporate Governance*, 18 pernyataan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan 18 pernyataan mengenai Kinerja Karyawan.