

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1.1 Definisi Sistem Informasi Akuntansi

Suatu perusahaan sangat bergantung pada informasi sebagai dasar pengambilan keputusan dan proses pelaksanaan kerja, informasi dihasilkan dari sebuah sistem berbasis informasi yang merupakan alat untuk memprosesnya. Sistem informasi akuntansi menjadi sebuah pondasi utama karena demi tercapainya tujuan perusahaan maka diperlukan sistem informasi yang baik. Terdapat beberapa pengertian mengenai sistem informasi akuntansi menurut para ahli diantaranya sebagai berikut :

Menurut Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart, (2018:10) dalam Sondakh, Tirayoh dan Gerungai (2023) menjelaskan bahwa Sistem Informasi Akuntansi:

“Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses data untuk menghasilkan informasi”.

Menurut Azhar Susanto, (2017:80) menjelaskan bahwa Sistem Informasi

Akuntansi:

“Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/ komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan”.

Menurut Sari & Hidayat, (2017:26) menjelaskan bahwa Sistem Informasi

Akuntansi:

“Sistem informasi akuntansi adalah jaringan prosedur pengolahan data yang dikembangkan dalam organisasi dan disatukan apabila perlu, dengan maksud memberikan data kepada akuntansi setiap waktu yang diperlukan baik data yang bersifat intern maupun bersifat ekstern, untuk dasar pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sistem informasi akuntansi menurut Krismiaji (2019:4) menjelaskan bahwa

Sistem Informasi Akuntansi:

“Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis”.

Menurut Turner, Weickgenannt, & Copeland (2017:4) dalam Sondakh,

Tirayoh dan Gerungai (2023) menjelaskan bahwa Sistem Informasi Akuntansi :

“Sistem Informasi Akuntansi meliputi proses, prosedur, dan sistem yang menangkap data akuntansi dari proses bisnis, mencatat data akuntansi ke dalam catatan yang sesuai, memproses data akuntansi secara terperinci dengan mengklasifikasikan, merangkum, dan mengkonsolidasikan serta melaporkan data akuntansi yang diringkas ke pengguna internal maupun eksternal.”

Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah proses pencatatan, perangkuman, penyimpanan seluruh transaksi keuangan maupun non keuangan guna menghasilkan informasi yang

relevan yang diperlukan oleh manajemen perusahaan dan menentukan kebijakan-kebijakan atau tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk masa yang akan datang.

2.1.1.2 Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Kualitas adalah hal yang mutlak harus dimiliki oleh setiap aspek dalam perusahaan, kualitas sendiri memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh ahli yang mana diantaranya sebagai berikut :

Menurut Azhar Susanto, (2013:14) menjelaskan bahwa Kualitas Sistem Informasi Akuntansi :

“Kualitas sistem informasi akuntansi adalah integrasi semua unsur dan sub unsur yang terkait dalam membentuk sistem informasi akuntansi yang menghasilkan suatu informasi yang berkualitas”.

Menurut DeLone & McLeon dalam Negara & Pratomo, (2017) menjelaskan bahwa Kualitas Sistem Informasi Akuntansi :

“Kualitas sistem informasi berarti fokus pada performa sistem informasi akuntansi yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan prosedur yang dapat menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna yang terdiri dari kemudahan untuk digunakan (ease to use) kemudahan untuk diakses (flexibility), keandalan sistem (reliability).

Menurut Nisa dalam Anggraini et al., (2023) menjelaskan bahwa Kualitas Sistem Informasi Akuntansi:

“Kualitas sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang terbentuk dari integrasi semua unsur dan sub unsur yang dapat menghasilkan informasi yang berkualitas.

Menurut Bodnar & Hopwood dalam Darma & Sagala, (2020) menjelaskan bahwa Kualitas Sistem Informasi Akuntansi:

“Kualitas Sistem Informasi Akuntansi adalah sekumpulan sumber daya, seperti orang dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat diketahui bahwa kualitas sistem informasi merupakan kumpulan sistem dan sub sistem yang saling berhubungan sehingga dapat menghasilkan informasi yang berkualitas dengan tolak ukur efisiensi, dan efektivitas sistem informasi akuntansi tersebut.

2.1.1.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Secara umum sistem informasi akuntansi diterapkan dengan tujuan untuk mempermudah manajemen dalam proses pengambilan keputusan secara tepat dan akurat, namun diterapkannya sistem informasi akuntansi memiliki tujuan yang lebih spesifik. Menurut Diana & Setiawati (2011) tujuan sistem informasi akuntansi yaitu untuk :

1. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan. Harta disini meliputi kas perusahaan, persediaan barang dagang, termasuk asset tetap perusahaan.
2. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan.
3. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal.
4. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi.
5. Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit.
6. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan.
7. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

2.1.1.4 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Setiap aspek yang menjadi alat perusahaan memiliki komponen yang berfungsi untuk menjalankan alat tersebut, terdapat enam komponen sistem informasi akuntansi menurut Romney & Steinbart, (2018:11) dalam Sondakh, Tirayoh dan Gerungai (2023) yaitu :

1. Para pengguna yang menggunakan sistem
2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
3. Data yang berisikan tentang organisasi serta kegiatan bisnisnya.
4. Perangkat lunak yang digunakan untuk memproses data.
5. Infrastruktur teknologi informasi, yang di dalamnya termasuk komputer, perangkat periferal, dan perangkat komunikasi jaringan yang digunakan dalam mengolah sistem informasi akuntansi
6. Pengendalian internal dan prosedur keamanan guna melindungi sistem informasi akuntansi.

Kemudian Krismiaji, (2019:16) juga menuturkan komponen sistem informasi akuntansi sebagai berikut :

1. Tujuan
2. Input

3. Output
4. Penyimpanan data
5. Pemroses
6. Intruksi dan produksi
7. Pemakai
8. Pengamanan dan pengawasan

Dari kedua pendapat diatas mengenai komponen sistem informasi akuntansi maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tujuan

Setiap sistem informasi dirancang untuk mencapai satu atau lebih tujuan yang memberikan arah bagi sistem tersebut secara keseluruhan.

2. Input

Data harus dikumpulkan dan dimasukkan sebagai input ke dalam sistem. Sebagian besar input berupa transaksi.

3. Output

Informasi yang dihasilkan oleh sebuah sistem disebut output. Output dari sebuah sistem yang dimasukkan kembali kedalam sistem sebagai input disebut dengan umpan balik (feedback). Output dari sistem informasi akuntansi biasanya berupa laporan keuangan dan laporan internal seperti daftar umur piutang, anggaran, dan proyeksi arus kas.

4. Penyimpan data

Data sering disimpan untuk dipakai lagi di masa mendatang. Data yang tersimpan ini harus diperbaharui (updated) untuk menjaga keterkinian data.

5. Pemproses

Data harus di proses untuk menghasilkan informasi dengan menggunakan komponen pemroses. Saat ini sebagian besar perusahaan mengolah data dengan menggunakan komputer, agar dapat dihasilkan informasi secara tepat dan akurat.

6. Instruksi dan prosedur

Sistem informasi tidak dapat memproses data untuk menghasilkan informasi tanpa instruktur dan prosedur rinci. Perangkat lunak (program) komputer dibuat untuk mengintruksikan komputer melakukan pengolahan data.

7. Pemakai

Orang yang berinteraksi dengan sistem dan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem disebut dengan pemakai. Dalam perusahaan, pengertian pemakai termasuk didalamnya adalah karyawan yang melaksanakan dan mencatat transaksi dan karyawan yang mengelola dan mengendaikan sistem.

8. Pengamanan dan pengawasan

Informasi yang dihasilkan oleh sebuah sistem informasi harus akurat, bebas dari berbagai kesalahan, dan terlindung dari akses secara tidak sah. Untuk mencapai kualitas informasi semacam itu, maka sistem pengamanan dan pengawasan harus dibuat dan melekat pada sistem.

2.1.1.5 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Fungsi merupakan hal yang wajib ada pada setiap alat yang membantu perusahaan menuju efektif dan efisien, hal ini juga berlaku pada sistem informasi akuntansi yang menurut Romney & Steinbart, (2018:11) dari keenam komponen sistem informasi akuntansi diatas memungkinkan sistem informasi akuntansi untuk memenuhi tiga fungsi bisnis penting, yaitu sebagai berikut :

1. *Collect and store data about organization activities, resources, and personnel.*
2. *Transform data into information that is useful for making decisions so management can plan, execute, control, and evaluate activities, resources and personnel.*
3. *Provide adequate controls to safeguard the organization's assets, including its data, to ensure that the assets and data are available when needed and the data are accurate and reliable.*

Penjelasan diatas menyatakan bahwa :

1. Mengoleksi dan menyimpan data tentang aktivitas organisasi sumber daya, dan karyawan.
2. Mengubah data agar informasi tersebut berguna untuk membuat keputusan sehingga manajemen bisa berencana, menjalankan, mengawasi, dan mengevaluasi aktivitas organisasi, sumber daya, dan karyawan.
3. Memberikan kontrol yang memadai untuk melindungi aset organisasi, termasuk datanya, untuk memastikan bahwa aset dan data tersedia saat dibutuhkan dan datanya akurat juga dapat diandalkan.

Sedangkan menurut Azhar Susanto, (2017:8) bahwa fungsi sistem informasi akuntansi yaitu untuk :

1. Mendukung aktivitas sehari-hari perusahaan
2. Mendukung proses pengambilan keputusan
3. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan

Pendapat Azhar Susanto, (2017:8) mengenai fungsi sistem informasi

akuntansi diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mendukung aktivitas sehari-hari perusahaan.
Suatu perusahaan agar tetap bisa eksis, harus bisa menyesuaikan dengan perubahan. Perusahaan harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut dengan transaksi, seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi, dan penjualan.
2. Mendukung proses pengambilan keputusan
Salah satu tujuan yang penting dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan.
3. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan
Salah satu tanggung jawab yang penting adalah keharusannya memberi informasi kepada pemakai yang berada di luar perusahaan yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analis keuangan, asosiasi industry atau bahkan masyarakat secara umum.

2.1.1.6 Pengukuran Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut DeLone & McLeon dalam Negara & Pratomo, (2017) karakteristik

kualitas sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Pelayanan
2. Kualitas Sistem
3. Kualitas Informasi

Berikut penjelasan dari masing-masing pengukuran sistem informasi akuntansi :

1. Kualitas Pelayanan
 - a. *Tangibles* (bukti langsung) yaitu fasilitas fisik, kelengkapan dan peralatan, serta sarana komunikasi.

- b. *Reability* (kehandalan) yaitu kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan segera, dan memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya.
- c. *Assurance* (jaminan) yaitu pengetahuan yang luas, kesopanan dari karyawan, dan untuk mendapat kepercayaan dan keyakinan.
- d. *Empathy* (empati) yaitu suatu perusahaan diharapkan memiliki pengertian dan pengetahuan tentang pelanggan, memahami kebutuhan pelanggan, yang spesifik serta memiliki waktu yang nyaman bagi pelanggan.
- e. *Responsivines* (daya tanggap) memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada pelanggan dengan penyampaian informasi yang jelas.

2. Kualitas Sistem

- a. *System flexibility* (kemudahan untuk diakses) yaitu untuk memberikan kemudahan dalam menampilkan kembali data-data yang diperlukan dan menampilkannya dalam format yang berbeda.
- b. *Response time* (kecepatan akses) yaitu kecepatan pemrosesan, dan waktu respon.
- c. *Security* (keamanan) yaitu keamanan sistem dapat dilihat melalui data pengguna yang aman disimpan oleh suatu sistem informasi.

3. Kualitas Informasi

- a. *Content* (isi) yaitu kemampuan sistem dalam menyediakan laporan yang informatif sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja,

menghasilkan laporan yang tepat, dan menghasilkan laporan yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

- b. *Accuracy* (keakuratan) yaitu kemampuan sistem informasi akuntansi yang dihasilkan dalam kekurangan informasi.
- c. *Format* (format) yaitu sisi tampilan sistem informasi akuntansi mudah ketika digunakan.
- d. *Ease of use* (kemudahan pemakai) yaitu suatu sistem informasi akuntansi dapat dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memberikan kemudahan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut.
- e. *Timeliness* (ketepatan waktu) yaitu informasi yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi memiliki ketepatan waktu.

2.1.2 Pengendalian Internal

Pengendalian internal memiliki peran penting karena merupakan prosedur yang dirancang untuk mengontrol, mengawasi, dan mengarahkan organisasi agar dapat mencapai suatu tujuan. Pengendalian Internal tersebut dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan, membantu menyediakan informasi akuntansi yang handal untuk laporan keuangan dan menjamin dipatuhinya hukum dan peraturan yang berlaku. Perusahaan menggunakan pengendalian dengan cara mengungkapkan informasi yang berada di perusahaan secara transparan dan tidak ditutup-tutupi.

2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal

Terdapat beberapa pengertian pengendalian internal, berikut adalah pengertian pengendalian internal menurut para ahli :

Menurut Sugiarto, (2020:129) adalah sebagai berikut :

“Pengendalian internal merupakan sesuatu yang bekerja sebagai sebuah pedoman dalam menjalankan seluruh kegiatan dan aktivitas didalam perusahaan. Pengendalian internal juga berupa sebuah proses yang dijalankan seluruh pekerja perusahaan berupa peraturan yang diterapkan oleh perusahaan agar dapat mengolah laporan keuangan dengan lebih cepat, tepat dan akurat, dan juga menjamin para pekerja perusahaan dapat mematuhi hukuman yang ditentukan”.

Menurut Sakinah, K. dalam Natalia, (2020) menyatakan bahwa:

“Pengendalian internal adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai atas tujuan-tujuan pengendalian yang telah dicapai.

Menurut Adelin dalam Pratama, (2022) menyatakan bahwa:

“Pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keandalan penyajian laporan keuangan.

Menurut Hery dalam Fitria & Sudarmadi, (2019) menyatakan bahwa:

“Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan atau peraturan hukum dan undang-undang kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

Dapat dilihat bahwa kegunaan dari pengendalian internal sangatlah di butuhkan dalam pencapaian tujuan setiap perusahaan, perusahaan juga akan

tampak tidak beraturan apabila pengendalian internal ini tidak ada atau pun tidak dijalankan dengan baik.

2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Pengendalian internal diterapkan bukan tanpa tujuan, terdapat beberapa tujuan diterapkannya pengendalian internal oleh perusahaan guna tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan. Berikut adalah tujuan diterapkannya pengendalian internal menurut beberapa ahli :

Menurut Hery, (2013:160) tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut :

1. Memberikan jaminan yang memadai bahwa asset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya.
2. Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan.
3. Karyawan telah mentaati hukum dan peraturan

Kemudian menurut Mulyadi, (2016:163) tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut :

1. Menjaga kekayaan organisasi.
Kekayaan fisik suatu perusahaan dapat dicuri, disalahgunakan atau hancur karena kecelakaan kecuali jika kekayaan tersebut dilindungi dengan pengendalian yang memadai. Begitu juga dengan kekayaan perusahaan yang tidak memiliki wujud fisik seperti piutang dagang akan rawan oleh kekurangan jika dokumen penting dan catatan tidak dijaga.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.
Manajemen memerlukan informasi keuangan yang diteliti dan andal untuk menjalankan kegiatan usahanya. Banyak informasi akuntansi yang digunakan oleh manajemen untuk dasar pengambilan keputusan penting. Pengendalian internal dirancang untuk memberikan jaminan proses

pengolahan data akuntansi akan menghasilkan informasi keuangan yang teliti dan andal karena data akuntansi mencerminkan perubahan kekayaan perusahaan.

3. Mendorong efisiensi.

Pengendalian internal ditujukan untuk mencegah duplikasi usaha yang tidak perlu atau pemborosan dalam segala kegiatan bisnis perusahaan dan untuk mencegah penggunaan sumber daya perusahaan yang tidak efisien.

4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen menetapkan kebijakan dan prosedur. Pengendalian internal ini ditujukan untuk memberikan jaminan yang memadai agar kebijakan manajemen dipatuhi oleh karyawan. Untuk mencapai kegunaan dan tujuan pengendalian internal diatas maka diperlukan adanya sistem informasi akuntansi yang benar hal ini dapat memberikan bantuan yang utama terhadap kekayaan perusahaan dengan cara penyelenggaraan pencatatan aktiva yang baik. Apabila struktur pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka akan timbul kesalahan, ketidakakuratan, serta kerugian yang cukup besar bagi perusahaan.

Dari beberapa tujuan pengendalian yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengendalian internal tidak lain adalah untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa aset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata, bukan untuk kepentingan individu (perorangan) atau oknum karyawan tertentu. Dengan demikian, pengendalian internal diterapkan agar seluruh aset perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari tindakan penyelewengan, penggelapan, pencurian, dan penyalahgunaan yang tidak sesuai dengan prosedur dan kepentingan perusahaan.

2.1.2.3 Komponen Pengendalian Internal

Menurut Sugiarto, (2020:12.10) ada lima komponen utama yang berkaitan dengan pengendalian internal, antara lain yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan Pengendalian adalah proses dan struktur yang memberikan dasar untuk melaksanakan pengendalian internal di seluruh organisasi, terdapat lima prinsip yang berkaitan dengan pengendalian internal:

- a. Komitmen terhadap nilai etika dan integritas
- b. Independensi manajemen dan pelaksanaan pengendalian internal
- c. Menetapkan struktur manajemen secara tepat
- d. Pertahanan komitmen terhadap kompetensi
- e. Pemahaman peran dan tanggung jawab pengendalian internal

2. Tugas Beresiko (*Risk Assesment*)

Tugas beresiko melibatkan proses yang dinamis dan berulang untuk mengidentifikasi dan menilai risiko terhadap pencapaian tujuan, terdapat empat prinsip yang berkaitan dengan tugas beresiko:

- a. Penentuan tujuan identifikasi dan penilaian risiko
- b. Mengidentifikasi risiko pencapaian tujuan dan analisis risiko
- c. Mengantisipasi penipuan dalam penilaian risiko
- d. Mengidentifikasi dan penilaian perubahan pengendalian internal

Manajemen haruslah mampu untuk dapat memperkirakan sebuah risiko sebelum suatu aktivitas atau kegiatan dilaksanakan. Dengan adanya kemampuan memperkirakan risiko maka akan dapat mencapai tujuan pengendalian internal dengan baik.

3. Informasi dan Komunikasi (*Information & Communication*)

Secara umum yang dimaksud dari Informasi dan Komunikasi ini ialah bagian terpenting bagi setiap orang, dan setiap pekerjaan termasuk pada perusahaan. Dikarenakan informasi mengenai pengendalian, pertimbangan risiko, tata cara pengendalian, dan pemantauan digunakan untuk pihak manajemen sebagai gambaran agar dapat menjamin setiap karyawan menuruti aturan yang ada pada perusahaan. Terdapat tiga prinsip yang berkaitan dengan Informasi dan Komunikasi:

- a. Menghasilkan informasi yang relevan dan berkualitas
- b. Mengkomunikasikan informasi yang relevan
- c. Komunikasi yang relevan dengan pihak eksternal

4. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas Pengendalian atau yang biasa disebut sebagai aktivitas pengendalian ini sangat lah penting bagi perusahaan agar menjamin setiap arahan oleh manajemen akan terarah sesuai dengan peraturan yang telah diciptakan. Terdapat tiga prinsip yang berkaitan dengan aktivitas Pengendalian.

- a. Pengembangan mitigasi risiko pencapaian tujuan
- b. Pengembangan kegiatan pengendalian atas teknologi

- c. Kebijakan prosedur yang menerapkan kebijakan menjadi tindakan
- 5. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan yang dilakukan ini yaitu untuk mengetahui kesalahan dan menaikkan keefektivitasan pengendalian. Dengan adanya penilaian khusus yang sejalan dengan usaha manajemen adalah cara memantau pengendalian internal. Usaha untuk memeriksa dapat diketahui dari cara yang diperlihatkan oleh pekerja itu sendiri, seperti adanya perubahan secara mendadak yang tidak wajar. Terdapat dua prinsip yang berkaitan dengan Pemantauan:

 - a. Melakukan evaluasi berkelanjutan
 - b. Mengevaluasi dan mengkomunikasikan kekurangan pengendalian internal

2.1.2.4 Keterbatasan Pengendalian Internal

Tidak ada suatu sistem pun yang dapat mencegah secara sempurna semua pemborosan dan penyelewengan yang terjadi pada suatu perusahaan, karena pengendalian internal setiap perusahaan memiliki keterbatasan bawaan, keterbatasan-keterbatasan suatu pengendalian internal tersebut seperti yang dikemukakan oleh (Hery, 2016:170) meliputi :

1. Faktor Manusia

Faktor yang sangat penting sekali dalam setiap pelaksanaan sistem pengendalian internal, sebuah sistem pengendalian yang baik akan dapat menjadi tidak efektif oleh karena adanya karyawan yang kelelahan, ceroboh, atau bersikap acuh tak acuh.
2. Persekongkolan (Kolusi)

Dimana kolusi ini akan dapat secara signifikan mengurangi keefektivaa sebuah sistem dan mengeliminasi proteksi yang ditawarkan dari pemisahan tugas.
3. Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan juga dapat memicu keterbatasan pengendalian internal. Dalam perusahaan yang berskala kecil, sebagai contoh, mungkin akan sangat sulit untuk menerapkan pemisahan tugas atau memberikan pengecekan independen/verifikasi internal, mengingat satu karyawan mungkin saja dapat merangkap mengerjakan beberapa pekerjaan yang berbeda sekaligus.

Sedangkan menurut Amin Widjaja, (2013:26) keterbatasan pengendalian internal adalah sebagai berikut :

1. Manajemen mengesampingkan pengendalian intern, pengendalian suatu entitas mungkin dikesampingkan oleh manajemen.
2. Kesalahan yang tidak disengaja oleh personil, sistem pengendalian intern hanya efektif apabila personil yang menerapkan dan melaksanakan pengendalian juga efektif.
3. Kolusi, efektivitas pemisahan fungsi terletak pada pelaksanaan individual sendiri atas tugas-tugas yang diberikan kepada mereka atau pelaksanaan pekerjaan seseorang diperiksa oleh orang lain. Sering terdapat suatu resiko bahwa kolusi antara individual akan merusak efektivitas pemisahan tugas.

2.1.2.5 Pengukuran Pengendalian Internal

Pengukuran pengendalian internal menurut COSO dalam Andriani et al., (2019:30) mengemukakan bahwa :

1. Lingkungan Internal

Komponen pengendalian internal merupakan konsep kontrol secara khusus dan operasi secara umum meliputi sikap manajemen ke semua tingkatan tingkatan. Hal ini mencakup kebijakan dan filosofi manajemen dan juga mencakup kompetensi, integritas dan kesejahteraan organisasi. Sejarah dan budaya dilatar belakangi oleh kultur dari masyarakat sekitar yang merupakan hal yang sangat mempengaruhi terbentuknya lingkungan internal. Inti dari berbagai kegiatan lingkungan internal ini yaitu orangnya dan juga lingkungan dimana orang tersebut beraktivitas. Orang yang dimaksudkan disini yaitu orang yang memiliki nilai etika, kompetensi, ataupun integritas.

2. Penetapan Tujuan

Dasar penetapan tujuan operasional, ketaatan maupun pelaporan harus menetapkan tujuannya pada tingkat yang strategis. Berbagai macam risiko baik yang bersumber dari eksternal maupun dari internal, harus dihadapi setiap organisasi. Adapun langkah awal dalam menghadapi berbagai macam risiko yaitu penetapan tujuan, yang nantinya dapat menilai risiko, mengidentifikasi kejadian dan juga respon terhadap risiko yang ditentukan.

3. Identifikasi Kejadian

Dalam mencapai tujuan organisasi, maka pihak manajemen perlu mengidentifikasi kejadian potensial untuk nantinya memastikan apakah organisasi membuka peluang dan mencapai tujuan organisasi agar diterapkannya strategi lebih baik lagi yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Agar terhindar dari kejadian yang berdampak negatif, manajemen harus menilai dan merespon risiko agar dapat mengurangi dampak risiko dan sebisa mungkin terhindar dari kemungkinan terjadinya risiko. Beda halnya dengan kejadian yang berdampak positif, kejadian positif tersebut merupakan peluang yang harus diproses dan menghubungkan strategi dalam pencapaian tujuan.

4. Penilaian Risiko

Untuk mencapai tujuan organisasi, harus dipengaruhi oleh setiap organisasi yang mempertimbangkan luasnya kejadian dalam penilaian risiko. Dalam menilai suatu kejadian yang ditimbulkan risiko, terdapat dua perspektif yang dinilai manajemen, yaitu kejadian yang

menimbulkan dampak (*impact*) dan kemungkinan terjadinya kejadian tersebut (*likelihood*).

5. Respon terhadap Risiko

Sesudah menilai risiko, manajemen harus mengetahui tindakan selanjutnya agar menentukan risiko yang direspon, yaitu melakukan tindakan yang berpotensi akan terjadi atau mengelola risiko yang terjadi.

6. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian yaitu kebijakan atau prosedur yang dipastikan untuk dibantunya risk respon yang terpilih telah dilaksanakan dengan memadai. Selain itu aktivitas pengendalian pada hal tertentu juga dapat membantu risk respon selain untuk mengurangi risiko. Seluruh organisasi pasti memasang aktivitas pengendalian disetiap fungsi dan tingkatan dari organisasi tersebut. Aktivitas pengendalian tersebut dikelompokkan dengan berbagai macam cara yang mencakup area aktivitas untuk meningkatkan proses manajemen ataupun aktivitas yang bersifat terkomputerisasi, manual maupun detektif.

7. Informasi dan Komunikasi

Setiap organisasi dibebani oleh tugas dan tanggung jawab. Agar dapat dijalankan, maka informasi harus dibentuk dan menyesuaikan kerangka waktu yang tepat untuk memperoleh informasi yang diidentifikasi dan dikomunikasikan. Untuk mentoleransi risiko harus

ditetapkan informasi yang konsisten dan efisien atau cukup dalam menilai, mengidentifikasi dan mengelola atau merespon risiko. Komunikasi yang efektif juga harus diterapkan setiap organisasi, pesan yang disampaikan pimpinan harus jelas agar setiap pegawai bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam mengelola risiko. Komunikasi terdapat berbagai bentuk seperti email, manual kebijakan, pesan melalui video maupun buletin organisasi. Pesan diinterpretasikan dan dipengaruhi bagaimana pesan tersebut disampaikan baik secara lisan, nada suara ataupun gerak tubuh.

8. Monitoring

Untuk memastikan keberadaan risiko dan mengetahui komponen-komponennya memadai dan berfungsi setiap saat, maka diperlukan penerapan manajemen resiko (ERM) yang dipantau dan dimonitor terus-menerus. Monitoring dapat dilakukan dari berbagai bentuk, yaitu: penilaian terpisah (*separate evaluation*), monitoring terus-menerus (*ongoing*), atau kombinasi diantara keduanya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar “Kerja” dalam Bahasa Inggris itu disebut *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan sebuah hal). Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam proses bisnis perusahaan karena berkaitan dengan kemajuan dan

perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan wajib diperhatikan untuk terus dilakukan evaluasi dan peningkatan. Beberapa ahli mengemukakan mengenai pengertian kinerja sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara dalam (Nuriadini & Hadiprajitno, 2022) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang diperoleh oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Handoko dalam (Deswanti et al., 2023) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Jufrizen, (2021:37) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di perusahaan.

Menurut Anwar Prabu dalam Aisah, (2020) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas ataupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa tahapan-tahapan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka

dari itu kinerja merupakan elemen yang tidak kalah penting dalam maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan. Karena kinerja merupakan pondasi utama bagaimana suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan dalam melaksanakan penilaian agar semuanya dapat terencanakan dengan efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa pemaparan dari para ahli mengenai tujuan penilaian kinerja.

Menurut Wibowo, (2017:43) menyatakan bahwa:

“Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Wibowo, (2017:43) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Administrasi Penggajian.
2. Umpan baik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Dari beberapa definisi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk membantu proses pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Berikut adalah pendapat menurut para ahli dibawah ini :

Menurut Wibowo dalam Rozarie, (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti :

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan

seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie, (2017:64) menjelaskan :

“Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja 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”.

Selanjutnya menurut Greenburg & Baron dalam Rozarie, (2017:64)

menjelaskan bahwa :

“Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja sangat berperan penting bagi keberlangsungan perusahaan, juga untuk membantu tercapainya visi dan misi perusahaan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara dalam Nuriadini & Hadiprajitno, (2022:4) mengungkapkan ada dua faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor individu

Individu mempunyai tingkat integritas yang tinggi antara fungsi fisik dan mental. Ketika individu mencapai integritas yang tinggi, mereka dapat mencapai konsentrasi yang baik. Konsentrasi adalah aset terpenting individu untuk mengembangkan potensi terbesarnya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

2. Faktor lingkungan organisasi

Ialah tempat terjadinya pembagian pekerjaan, komunikasi dan hubungan kerja yang baik, peralatan yang memadai, dan tantangan profesional yang bertujuan membantu individu bekerja secara optimal.

Sedangkan Wirawan dalam Nuriadini & Hadiprajitno, (2022:4) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor internal karyawan.

Merupakan faktor yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri, antara lain faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang didapatkan selama perkembangannya. Contoh faktor bawaan adalah bakat, kepribadian,

kondisi fisik dan mental. Sementara contoh faktor yang didapatkan selama perkembangan adalah pengetahuan, pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, etos kerja dan kemauan untuk bekerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi.

Ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya, ia membutuhkan dukungan dari organisasi. Dukungan ini berperan penting dalam menentukan jumlah karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi.

Merupakan situasi, peristiwa, atau situasi yang berlangsung di lingkungan eksternal organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan, Contohnya adalah faktor ekonomi, faktor politik, dan faktor budaya masyarakat.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Riani & Sutrisno, (2022:64) menyatakan bahwa dimensi kinerja karyawan terbagi menjadi lima yaitu :

1. Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengelola pekerjaan yang dikerjakannya .Kualitas kerja diukur menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kesesuaian hasil pekerjaan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lamanya seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja diukur menggunakan satu indikator yaitu:

- a. Kesesuaian jumlah target dalam bekerja

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tanggung jawab diukur menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Kecepatan
- b. Mengambil keputusan

4. Kerja sama

Kemampuan karyawan untuk bekerja dalam sebuah tim agar pekerjaan bisa cepat terselesaikan. Kerja sama diukur menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Jalinan Kerjasama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Kepekaan karyawan dalam melakukan tugasnya tanpa harus mendapatkan perintah dari atasannya. Inisiatif diukur menggunakan satu indikator, yaitu:

- a. Melakukan pekerjaan dan mengatasi pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan

2.1.3.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam proses penelitian ini penulis juga memperoleh data dan informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya guna mempermudah penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan, Sistem Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan diantaranya dikutip dari beberapa sumber :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Farida Fitriani Ismail & Dedy Sudarmadi (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. BETON ELEMEN PERSADA	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Sella (2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Bintang Sejahtera.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Putu Ayu Yohana Putri & I Dewa Made Endiana (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sedangkan struktur pengendalian internal berpengaruh positif pada kinerja perusahaan.

4.	Argo Putra Prima (2018)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi Sebagai Pengguna Enterprise Resource Planning (ERP) Pada Pt. Pola Petro Development.	Hasil penelitian ini sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi pengguna Enterprise Resource Planning.
5.	Sarita Permata Dewi (2012).	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb. Group).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Astari Nuriadini & Paulus Th. Basuki Hadiprajitno (2022)	Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan TAM.	Hasil penelitian ini menunjkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memberikan manfaat terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan model TAM.

7.	Marten Ngongo Nguji, I Gusti Agung Krisna Lestari (2019)	Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi, dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan MERCY Indonesia	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi dan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Luthfi Taufik Dharmawan (2022)	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Restoran Ayam Geprek Pangeran Se Jawa Barat)	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Ayam Geprek Pangeran Se Jawa Barat.
9.	Urip Nugroho, Bambang Widarno, Djoko Kristanto, (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT AL FATAA KABUPATEN PEMALANG	Hasil penelitian ini menunjukkan a sistem informasi akuntansi positif terhadap kinerja karyawan. Dukungan batin untuk kinerja karyawan.

10	I Kadek Agastia Maha Putra, I Made Pande Dwiana Putra	Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan, kepercayaan, keahlian pengguna dan kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
11	Lince Fadhilah Riani dan Niantoro Sutrisno	Pengaruh Keterampilan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab di Kabupaten Bekasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh keterampilan dan kemampuan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan nadira hijab di kabupaten Bekasi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait.

2.2.1 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi kualitas informasi yang dihasilkan merupakan bentuk dari semakin tingginya kinerja karyawan.

Azhar Susanto, (2013:14) menyatakan bahwa Kualitas sistem informasi akuntansi adalah integrasi semua unsur dan sub unsur yang terkait dalam membentuk sistem informasi akuntansi yang menghasilkan suatu informasi yang berkualitas. Dalam proses kerja atau pemecahan suatu permasalahan dibutuhkan data yang tepat dan berkualitas sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rizaldi dan Suryono, (2015:5) menyatakan bahwa Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang digunakan untuk mengelola data menjadi informasi akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen suatu organisasi, yang dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk perencanaan, pengendalian dan kepuasan pengguna informasi yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan organisasi.

Hal ini sejalan pula dengan hasil penelitian Sella (2021) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 28,2%. Hasil penelitian Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana (2020) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sedangkan struktur pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil Penelitian Astari Nuriadini & Paulus Th.

Basuki Hadiprajitno (2022) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memberikan manfaat terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan model TAM.

2.2.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian merupakan suatu hal yang penting bagi individu suatu organisasi dalam melakukan berbagai aktivitas kegiatan maupun prosedur agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Demikian pula pada dunia usaha mempunyai perhatian yang makin meningkat terhadap sistem pengendalian internal.

Menurut Taradipa, (2017) menyatakan bahwa Pengendalian internal tidak dapat berjalan karena kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana, adanya kolusi antara dua orang atau lebih manajemen mengesampingkan pengendalian internal dan faktor lain seperti biaya pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut.

Dewi, (2012) yang menyatakan bahwa jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan”.

Kemudian hasil penelitian Argo Putra Prima (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian

akuntansi pengguna Enterprise Resource Planning dengan nilai signifikan 0,018. Hasil penelitian Farida Fitriani Ismail, Dedy Sudarmadi (2019) menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Marten Ngongo Nguji, I Gusti Agung Krisna Lestari (2019) menyatakan bahwa Pengendalian Internal (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Yayasan Mercy Indonesia yang ditunjukkan dengan koefisien regresi positif b_{1X1} .

2.2.3 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang penting dalam menjalankan aktivitas utama agar lebih efektif dan efisien. Dengan didukung oleh Pengimplementasian pengendalian internal yang baik pada struktur organisasi dalam perusahaan akan terdapat suatu jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja karyawan dalam mengefisiensikan dan mengefektivitas operasional perusahaan.

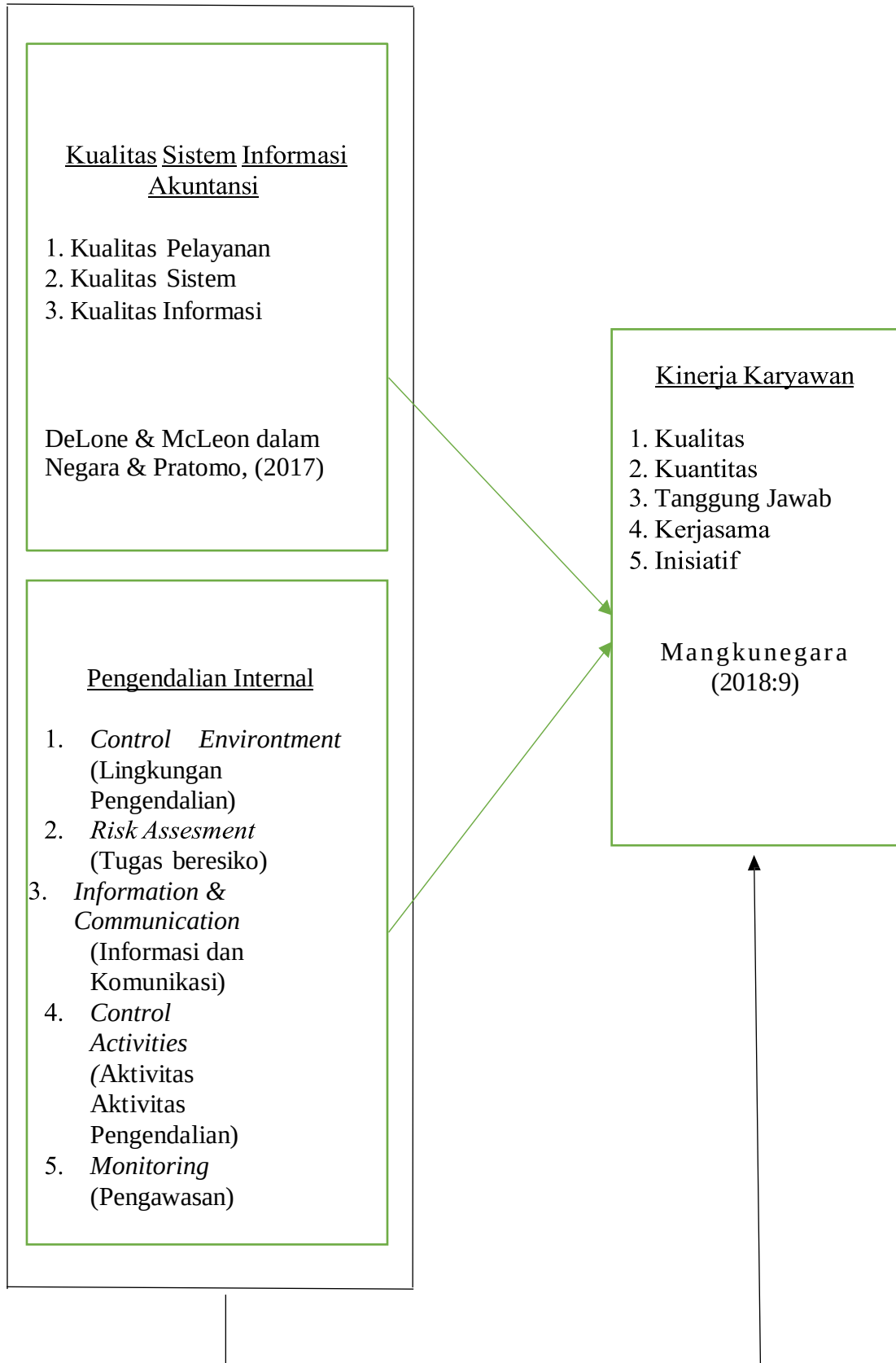
Fitria & Sudarmadi, (2019) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dapat dijadikan penelitian dengan mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh implementasi sistem informasi akuntansi yang berjalan di perusahaan, misalnya perangkat keras dan perangkat lunak yang memadai, adanya prosedur-prosedur yang jelas dalam siklus akuntansi, sumber daya manusia dengan kompetensi yang baik serta didukung oleh basis data dan jaringan yang handal.

Nugroho et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan pengendalian dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing karyawan dalam organisasi terhadap tindakan, kebijakan, dan prosedur yang telah dibuat yang akan membuat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi lebih termotivasi lagi dari sebelumnya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Luthfi Taufik Dharmawan, (2022) menyatakan bahwa Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Farida Fitriani Ismail, Dedy Sudarmadi (2019) menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Bagan Paradigma Pemikiran

Sesuai dengan judul penelitian “Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan” maka model paradigma pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Bagan Paradigma Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2020:220) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan mas

alah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis 1 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 : Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan