

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Rerangka Teori dan Penurunan Hipotesa**

##### **1. *Locus of Control***

Konsep *locus of control* menurut Rotter (1966) menjelaskan bahwa individu memiliki keyakinan sebagai cara pandangnya dimana mereka dapat mengendalikan setiap keadaan yang mereka temui dengan cara mereka sendiri atau dikendalikan oleh faktor lain diluar dirinya. Terdapat dua jenis *locus of control*, yaitu:

##### a) *Locus of control* internal

Dalam *locus of control* internal, individu memiliki pandangan dan meyakini bahwa segala sesuatu dikendalikan oleh diri sendiri. Jadi, individu yang meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dilakukan berdasar kendali diri sendiri, maka individu tersebut tergolong *locus of control* internal.

##### b) *Locus of control* eksternal

Dalam *locus of control* eksternal, individu meyakini bahwa seorang individu tidak dapat mengendalikan suatu peristiwa tanpa adanya pengaruh dari luar kendali individu itu sendiri (Srimindarti dkk., 2015). Jadi, individu yang meyakini bahwa peristiwa yang dialami disebabkan oleh kendali dar luar diri individu itu sendiri, maka individu tersebut tergolong *locus of control* eksternal.

Dalam hubungannya dengan penelitian ini, karyawan bagian akuntansi dan keuangan dapat memiliki pandangan bahwa kinerjanya dipengaruhi oleh kendali diri sendiri atau diluar kendalinya. Apabila karyawan berkeyakinan bahwa kinerja mereka dipengaruhi oleh apa yang ada dalam diri mereka seperti kompetensi dan motivasi kerja, maka karyawan tersebut mengacu pada *locus of control* internal. Apabila karyawan berkeyakinan bahwa kinerja mereka dipengaruhi oleh hal diluar dirinya seperti sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi dan kompetensi, maka karyawan mengacu pada *locus of control* eksternal.

## **2. Teori Atribusi**

Teori atribusi menurut Heider (1958) menjelaskan bahwa terjadinya peristiwa ditentukan oleh orang dan lingkungan atau hal-hal yang terdapat dari dalam dan luar individu itu sendiri. Hal yang berasal dari dalam diri individu biasa disebut dengan faktor internal, sedangkan hal yang berasal dari luar individu disebut dengan faktor eksternal. Menurut Srimindarti dkk. (2015), penyebab dari faktor internal seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan dan motivasi, sedangkan penyebab dari faktor eksternal seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat.

Dalam hubungannya dengan penelitian ini, karyawan bagian akuntansi dan keuangan memiliki faktor internal yang berasal dari diri mereka sendiri yaitu kompetensi dan motivasi dan faktor eksternal yang

berasal dari lingkungan BMT yaitu sistem pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerjanya.

### 3. *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT)

*Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) merupakan lembaga keuangan mikro yang menjalankan prinsip syariah atau sesuai dengan ajaran Islam. BMT menggunakan sistem bagi hasil dalam memberikan untung kepada nasabahnya. Badan hukum yang melekat pada BMT biasanya berbentuk koperasi, sehingga banyak yang menyebutkan BMT sebagai Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) atau koperasi syariah. Berdasarkan badan hukum tersebut, BMT memiliki tujuan meningkatkan dan mengembangkan usaha ekonomi dari segi kualitas untuk mensejahterakan masyarakat khususnya bagi para anggota. Selain koperasi, bentuk badan hukum lain yang mungkin dimiliki oleh BMT adalah Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Syariah (Rafidah, 2014). Apabila BMT berbadan hukum koperasi, maka BMT berada dalam pengawasan kementerian koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM). Apabila BMT berbadan hukum LKM maka BMT berada dalam pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Berdasarkan namanya, BMT memiliki dua fungsi utama yang dapat menjadi pembeda dengan lembaga keuangan lain. Fungsi tersebut yaitu :

a) *Baitul Mal*

Dalam menjalankan fungsinya sebagai *Baitul Mal*, BMT melakukan penghimpunan dan penyaluran dana sosial. Dana tersebut berupa zakat, infak, sedekah, dan sumber dana lain yang bersifat non-profit. Jadi, peran BMT dalam fungsi ini sama dengan Lembaga Amil Zakat (LAZ).

b) *Baitul Tamwil*

Sebagai lembaga keuangan pada umumnya, BMT menjalankan fungsi bisnis yaitu melakukan penghimpunan dan penyaluran dana dari masyarakat. Dana dalam fungsi bisnis ini akan memberikan keuntungan bagi para anggotanya dan akan dibagi berdasarkan sistem bagi hasil.

#### **4. Kompetensi**

Kompetensi merupakan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan. Menurut Rahman (2014), kompetensi merupakan cerminan potensi, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terkait dengan pekerjaan serta diwujudkan melalui tindakan. Dari pengertian tersebut, karyawan yang memiliki kompetensi yaitu karyawan yang memiliki kemampuan untuk terus dapat berkembang. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat bekerja pada bidang yang sesuai dengan kompetensinya agar kemampuannya dapat terus berkembang dan menghasilkan kinerja yang

baik. Selain itu, adanya pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat karyawan cakap dan menguasai bidang pekerjaannya.

Tingginya pendidikan yang karyawan dapat meningkatkan kompetensi karyawan (Riyanti dan Sudibya, 2015). Hal tersebut dikarenakan pendidikan sebanding dengan pengetahuan yang diperoleh. Semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin banyak pengetahuan yang diserap karyawan sebagai dasar kompetensi dan penguasaan terhadap pekerjaan.

Menurut Thoha (2008) dalam Shaputra dan Hendriani (2015), indikator yang berkaitan dengan kompetensi karyawan adalah pengetahuan, kapabilitas dan sikap, inisiatif dan inovatif. Karyawan yang memiliki kompetensi artinya karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang diperoleh sehingga dengan pengetahuan tersebut karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang benar. Selain itu, karyawan juga memiliki ide penyelesaian pekerjaan yang lebih baik agar terselesaikan secara efektif dan efisien. Upaya peningkatan kompetensi karyawan dapat dilakukan dengan memberi program pelatihan sesuai dengan pekerjaan karyawan (Shaputra dan Hendriani, 2015). Harapannya, dengan program pelatihan tersebut karyawan dapat lebih terampil sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik.

## **5. Motivasi kerja**

Menurut Harahap (2016), motivasi merupakan proses pemuasan kebutuhan dan jembatan berbagai kepentingan anggota organisasi yang

sangat penting. Jadi motivasi merupakan cerminan hubungan antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan dari individu. Setiap individu memiliki kebutuhan yang dapat menjadi tujuan bagi dirinya sendiri. Apabila individu memiliki keyakinan bahwa kebutuhan tersebut memang bermanfaat, pada akhirnya muncul keputusan bahwa ia harus melakukan tindakan untuk mencapai kebutuhan tersebut.

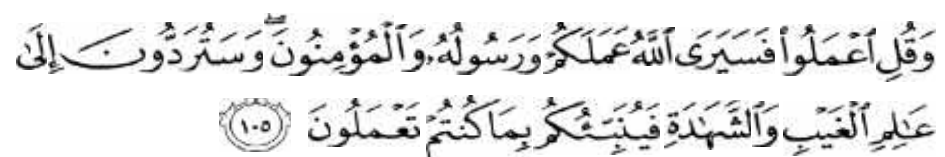
Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012), tujuan adanya motivasi yaitu agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kesesuaian tersebut bermanfaat bagi perusahaan karena karyawan bekerja secara konsisten dengan apa yang seharusnya mereka lakukan. Jadi, motivasi digunakan sebagai upaya perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dengan baik.

Timbulnya motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Harahap, 2016). Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang seperti sikap, harapan, cita-cita dan kebutuhan. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul dari luar seperti keadaan lingkungan, budaya, sistem, dll.

Salah satu teori motivasi yaitu teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Robbins dan Judge, 2008). Dalam teori tersebut, terdapat lima kebutuhan yang ada pada manusia. Lima kebutuhan tersebut yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia yang meliputi kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, istirahat, dll.
- b) Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman berkaitan dengan kenyamanan melalui perlindungan hidup dari ancaman, bahaya, konflik, emosional, dll.
- c) Kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial berhubungan dengan keadaan sosial seperti interaksi, rasa memiliki, penerimaan, kasih sayang, dll.
- d) Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan terkait dengan keinginan untuk dihargai dan dihormati, pencapaian, pengakuan, perhatian, dll.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan pengembangan potensi seseorang seperti kemampuan, keterampilan, percaya diri, pemenuhan diri, dll.

Motivasi kerja berdasarkan perspektif Islam (spiritual) merupakan dorongan untuk bekerja guna mencari rezeki yang dilakukan atas dasar beribadah dan bukan untuk mengejar kebutuhan hedonisme manusia (Harahap, 2016). Hal tersebut sesuai dengan Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:


  
 وَقُلْ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْرِ اللّٰهِ عَمَلِكُمْ وَرِسُوْلَهُ، وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسُرُدُّوْا اِلَى
   
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فِىْ نَبِيِّكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanla, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan Melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang Mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang

*Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu Diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Menurut Baharuddin (2007), motivasi dalam perspektif Islam terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a) Motivasi *jismiah* (fisiologis). Motivasi fisiologis berkaitan dengan ciri khusus atau kecenderungan alami manusia seperti kebutuhan sandang dan pangan.
- b) Motivasi *nafsiah* (psikologis atau sosial). Motivasi psikologis berkaitan dengan kebutuhan manusia yang bersifat psikologis seperti kebutuhan rasa aman, rasa memiliki, penghargaan, dan rasa cinta.
- c) Motivasi *ruhaniyah* (spiritual). Motivasi spiritual berkaitan dengan kebutuhan spiritual manusia seperti aktualisasi diri dan agama.

Menurut Rahmawaty (2012), individu dapat mengembangkan aktualisasi diri berdasarkan motivasi spiritual melalui rasa percaya diri, jujur, pengembangan cara berfikir, sikap obyektif, efektivitas, kreativitas, dan melakukan aktivitas dengan niat ibadah. Oleh karena itu, motivasi spiritual merupakan hal penting bagi individu karena selain mempertimbangkan kehidupan dunia, namun juga sangat mempertimbangkan kehidupan akhirat. Adanya keseimbangan tersebut membuat individu akan merasa lebih nyaman dan mudah dalam melakukan apapun.

## **6. Sistem Pengendalian Internal (SPI)**

Sistem merupakan serangkaian komponen atau unsur yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan. Pengendalian internal



merupakan pengendalian yang dibuat oleh perusahaan guna mengatur dan mengontrol aktivitas perusahaan. Pengendalian tersebut dapat berupa cara maupun aturan. Jadi, sistem pengendalian internal merupakan serangkaian cara maupun aturan sistematis yang digunakan untuk mengatur dan mengontrol aktivitas yang terdapat dalam perusahaan.

Menurut Mulyadi (2013), terdapat empat unsur pokok yang terdapat dalam sistem pengendalian internal, yaitu:

- a) Struktur organisasi: berfungsi sebagai pemisah tegas antara fungsi, tugas dan tanggungjawab.
- b) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan: berfungsi sebagai perlindungan atas aset, utang, pendapatan dan biaya.
- c) Praktik yang sesuai standar operasional dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam fungsi organisasi.
- d) Karyawan dengan kemampuan dan kualitas sesuai tugas dan tanggungjawab.

Menurut Gitayani dkk. (2015), sistem pengendalian internal memegang peran penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sistem pengendalian internal digunakan sebagai pedoman dalam melakukan setiap aktivitas dalam perusahaan. Tercapainya pengendalian internal perusahaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan kinerja karyawannya (Gitayani dkk., 2015).

Sistem pengendalian internal yang baik dapat menjadi alat pemantau kinerja karyawan dan menghindari terjadinya kecurangan dan

ketidakamanan kekayaan perusahaan (Oktarnia, 2014). Sebagai alat pemantau kinerja karyawan artinya perusahaan dapat mengetahui apakah sistem pengendalian internal digunakan karyawan sebagai dasar melakukan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur bidang pekerjaannya. Apabila karyawan dapat bekerja dengan sesuai, diharapkan tidak ada kecurangan pada proses kerja yang menyebabkan ketidakamanan kekayaan perusahaan.

## **7. Sistem Informasi Akuntansi (SIA)**

Sistem informasi akuntansi merupakan sebuah sistem yang mengubah data menjadi informasi (Hasanuh, 2016). Data yang dibutuhkan dalam aktivitas SIA yaitu data mengenai aktivitas bisnis organisasi termasuk sumber daya dan bagian atau divisi organisasi. Dalam lembaga keuangan, aktivitas bisnis tersebut dapat berupa pemasukan dana, penarikan data, kredit dan investasi dari berbagai jenis produk yang ditawarkan kepada nasabah.

SIA merupakan perpaduan antara teknologi dengan informasi yang bermanfaat untuk membantu mengelola dan mengendalikan aktivitas dalam organisasi yang terkait dengan keuangan (Dita dan Putra, 2016). Dengan menggunakan SIA, aktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat terbantu karena tidak dilakukan secara manual, melainkan memakai sistem sehingga lebih mudah dan sistematis. Selain itu, SIA berfungsi sebagai pengendali aktivitas karena dengan menggunakan SIA dapat meminimalisir resiko manipulasi data. Menurut Dita dan Putra

(2016), SIA dapat memberi nilai tambah dan meningkatkan kinerja individual.

Menurut Novalia, dkk. (2016), SIA juga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan kemudahan dalam menggunakan SIA, karyawan dapat melakukan efektivitas kerja. Mudahnya informasi yang diperoleh perusahaan dapat mempercepat pengambilan keputusan dan peningkatan produktivitas kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Komponen-komponen yang membentuk SIA dalam organisasi yaitu:

- a. Orang : peran dari orang terkait SIA yaitu sebagai pengguna sistem.
- b. Prosedur dan intruksi : merupakan pedoman aktivitas SIA dalam hal melakukan pengumpulan, pemrosesan, dan penyimpanan data.
- c. Data : merupakan informasi yang akan dimasukkan ke dalam sistem dari aktivitas bisnis organisasi.
- d. Perangkat lunak : merupakan sistem pengolah data.
- e. Infrastruktur teknologi informasi : merupakan komponen yang digunakan SIA untuk menjalankan perangkat lunak tersebut seperti komputer, perangkat periferan dan perangkat jaringan komunikasi.
- f. Pengendalian internal dan ukuran keamanan : berperan dalam melindungi penyimpanan data SIA.

## **8. Kompensasi**

Kompensasi merupakan imbalan atau kontribusi jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi biasanya berhubungan dengan hal finansial. Artinya, karyawan akan mendapatkan kompensasi berupa dana (gaji, insentif, bonus dan tunjangan) atas pekerjaan yang telah dilakukan. Namun kompensasi juga dapat diberikan dalam bentuk nonfinansial seperti tanggung jawab dan peluang promosi.

Menurut Satriowati dkk. (2016), karyawan dengan kinerja yang baik seharusnya diimbangi dengan perolehan gaji sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan. Menurut Murty & Hudiwinarsih (2012), pemberian kompensasi kepada karyawan harus adil dan tidak berbeda jauh dengan harapan karyawan. Jadi, perusahaan sebaiknya memberikan imbalan kepada karyawan dengan besaran disesuaikan dengan kinerja dan lama waktu atau masa bekerja yang diberikan kepada perusahaan

Menurut Siagian dan Khuzaini (2015), kompensasi dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan penerapan kompensasi yang memberikan kepuasan bagi karyawan, karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena karyawan cenderung ingin mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.

## **9. Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang dilihatkan, atau kemampuan

melakukan kerja. Karyawan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2017) adalah orang yang melakukan pekerjaan dalam suatu lembaga dengan mendapat imbalan berupa gaji atau upah. Dalam melakukan pekerjaan tentunya terdapat tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu lembaga terhadap tanggung jawab yang diemban.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012), kinerja yang tinggi terjadi apabila terdapat naiknya efisiensi, efektivitas dan kualitas dari pekerjaan. Pentingnya kinerja dalam perusahaan juga mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia (Dita dan Putra, 2016). Dalam hal tersebut, perusahaan berusaha mengelola karyawan sehingga dapat terciptanya pencapaian kinerja sesuai target yang diharapkan.

Terdapat faktor-faktor beserta indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut merupakan faktor-faktor kinerja:

a. Faktor Individu:

Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari individu yang bersifat nonpsikologis atau yang dapat dilihat melalui tindakan dan menjadi kekhasan karyawan. Misalnya kompetensi, keterampilan kerja, pendidikan, dan disiplin.

b. Faktor Lembaga

Faktor lembaga merupakan faktor yang berasal dari lembaga atau perusahaan. Faktor lembaga dapat berupa *reward*, sistem kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, politik kerja, kompensasi dan budaya organisasi.

c. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor dari individu yang bersifat psikologis. Misalnya kepuasan kerja, motivasi, stres dan kenyamanan.

Menurut Mangkunegara (2002), indikator kinerja karyawan meliputi empat aspek. Aspek yang dapat mengukur kinerja adalah:

- 1) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja menunjukkan hasil kerja karyawan yang diukur dari segi output atas pekerjaan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja. Kualitas kerja menunjukkan hasil kerja karyawan yang diukur dari segi kesesuaian, keterampilan, dan ketelitian.
- 3) Kerjasama. Kerjasama menunjukkan kemampuan karyawan dalam bekerja secara berkelompok atau partisipasi dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Tanggung jawab. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Rahman (2014) , Shaputra dan Hendriani (2015), Riyanti dan

Sudibya (2015) dan Setyaningrum (2016) membuktikan bahwa kompetensi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Prayudha (2014) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengujian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pernah dilakukan dalam penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012), Riyanti dan Sudibya (2015), Harahap (2016), Prayudha (2014) dan Novitasari (2015) membuktikan bahwa motivasi kerja positif signifikan memengaruhi kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanita (2017) yang membuktikan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang menguji pengaruh SPI terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Oktarnia (2014), Gitayani dkk. (2015), Hakim dkk. (2016) dan Nurmalita (2017) yang membuktikan bahwa SPI positif signifikan memengaruhi kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Prayudha (2014) membuktikan bahwa SPI tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengujian mengenai pengaruh SIA terhadap kinerja pernah dilakukan dalam penelitian Novalia dkk. (2014), Panggeso (2014), Dita dan Putra (2016) dan Hasanuh dan Diana (2016) yang membuktikan bahwa SPI positif signifikan memengaruhi kinerja.

Penelitian yang menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Siagian dan Khuzaini (2015) dan Satriowati dkk. (2016) membuktikan bahwa kompensasi positif signifikan memengaruhi kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Prayudha (2014) dan Hanita (2017)

mendapatkan hasil yang berbeda dimana kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### **C. Hipotesis**

#### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan. Dengan kompetensi yang dimiliki, karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Jadi, dengan kompetensi, karyawan dapat memperoleh kinerja yang baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2014); Shaputra dan Hendriani (2015); dan Riyanti dan Sudibya (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

*H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

#### **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja berdasarkan perspektif Islam adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan sebagai kewajiban manusia dengan tujuan untuk memperoleh rezeki atas dasar beribadah. Karyawan dengan motivasi tinggi menyebabkan perilaku baik



dan semangat dalam menjalankan pekerjaan, sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah akan menyebabkan kondisi karyawan yang kurang baik dan kurangnya semangat bekerja (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Selain itu, karyawan dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan (Riyanti dan Sudibya, 2015). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012); Riyanti dan Sudibya (2015); dan Harahap (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

*H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

### **3. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem pengendalian internal merupakan serangkaian cara dan aturan yang digunakan perusahaan untuk mengatur dan mengontrol aktivitas di perusahaan. SPI dapat digunakan perusahaan sebagai aturan atau pedoman pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Perusahaan dengan SPI yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan (Gitayani dkk., 2015). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Oktarnia (2014) dan Hakim dkk., (2016) yang menyatakan bahwa SPI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

*H3: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

#### **4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang menghasilkan informasi dengan melakukan pengumpulan, pencatatan, penyimpanan dan pengolahan data. Dengan adanya SIA, pekerjaan karyawan dapat lebih mudah karena sepenuhnya tidak dilakukan secara manual tetapi terbantu oleh teknologi dalam bentuk SIA. Kemudahan yang diperoleh dengan penggunaan SIA akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk kinerja karyawannya sebagai pengguna SIA (Novalia dkk., 2014). Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dita dan Putra (2016); dan Hasanuh dan Diana (2016) yang menyatakan bahwa SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

*H4: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

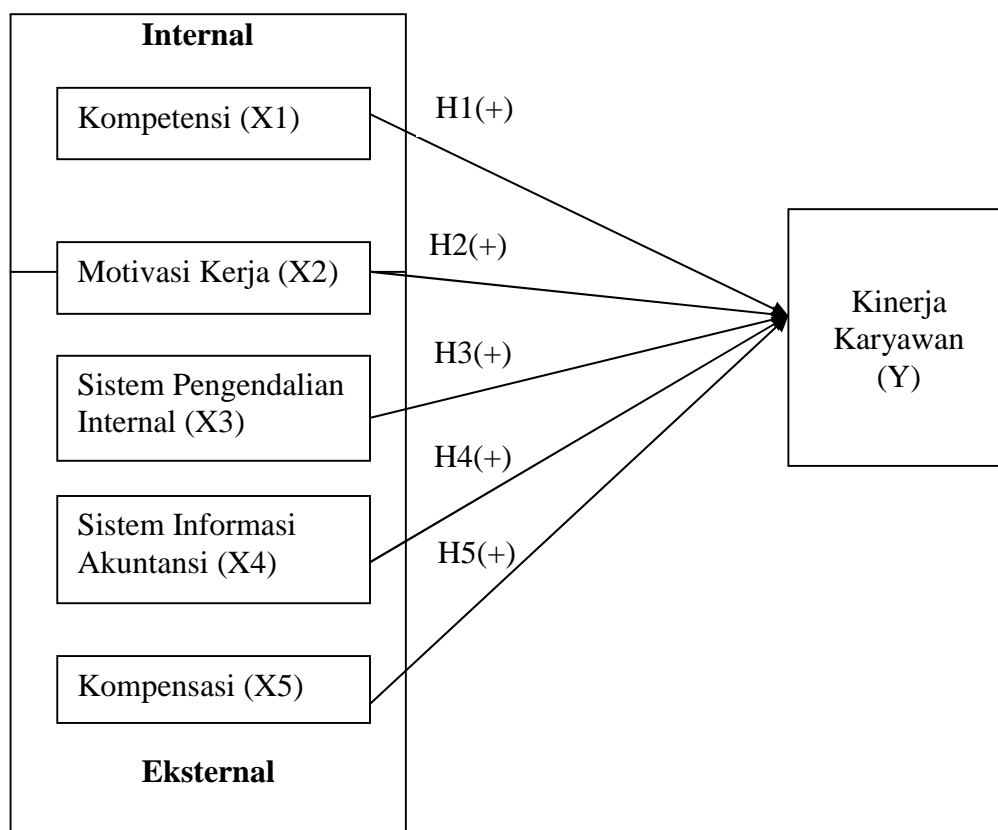
#### **5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sebesar kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Menurut Murty & Hudiwinarsih (2012), penerapan kompensasi yang sesuai dengan kepuasan karyawan

dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja bagus. Jadi, kebutuhan karyawan maupun perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khuzaini (2015); dan SatrioWati dkk. (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

*H5: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

#### D. Model Penelitian



**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**