

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian dilangsungkan Hardiyanti et al., (2021) tentang dampak sistem informasi akuntansi, tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja akan kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende. Sampel penelitian berikut yakni Karyawan KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende sejumlah 33 karyawan, teknik yang mana digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *purpose sampling*. Penelitian ini penelitian kuantitatif dapat dilihat dari metode analisis datanya. Hasil penelitian ini yaitu sistematis informasi akuntansi berdampak positif akan kinerja pegawai, tingkat kepuasan kerja berdampak positif akan kinerja karyawan, budaya organisasi berdampak positif akan kinerja karyawan serta disiplin kerja berdampak positif akan kinerja karyawan.

Prastyo & Santoso (2022) meneliti tentang dampak lingkungan kerja serta motivasi kerja akan kinerja karyawan crew burger king Surabaya Timur. Sampel penelitian berikut yakni 3 gerai burger king kawasan Surabaya Timur sejumlah 50 responden, teknik yang mana dimanfaatkan penelitian berikut yakni *sampling jenuh*. Metode penelitian berikut yakni kuantitatif nampak dari metode analisis datanya. Temuan penelitian bahwasanya lingkungan kerja serta motivasi kerja berdampak signifikan akan kinerja karyawan.

Penelitian Pratiwiningtyas & Prasetyo (2018) terkait dampak pemahaman sistem informasi akuntansi, motivasi, dan disiplin kerja akan kinerja pegawai bagian keuangan satuan kerja perangkat daerah ( SKPD ) Kabupaten Tulungagung. Sampel penelitian berikut yakni pegawai bagian keuangan Kabupaten Tulungagung sejumlah 70 responden, teknik yang mana dimanfaatkan penelitian berikut yakni *purpose sampling*. Metode penelitian berikut yakni kuantitatif nampak dari metode analisis datanya. Temuan penelitian berikut yakni pemahaman sistematis informasi akuntansi tak berdampak positif akan kinerja karyawan, motivasi serta disiplin kerja berdampak positif akan kinerja karyawan.

Purnamasari (2019) yang meneliti tentang determinan goal-setting akan kinerja pegawai pengelola keuangan. Sampel penelitian berikut yakni pegawai SKPD bagian keuangan di Kota Makassar yang berjumlah 52 SKPD. Penelitian ini penelitian

kuantitatif dapat dilihat dari metode analisis datanya. Temuan penelitian yakni bahwasanya komitmen, disiplin kerja dan sistem informasi akuntansi berdampak positif akan kinerja pegawai pengelolaan keuangan SKPD di Kota Makassar.

Saranani et al., (2018) yang meneliti dampak kemampuan kerja, disiplin dan lingkungan kerja akan pegawai badan pengelola keuangan dan aset wilayah Sulawesi Tenggara. Sampel penelitian berikut yakni semua pegawai badan kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sejumlah 95 orang. Penelitian berikut dikategorikan penelitian kuantitatif nampak dari metode analisis datanya. Temuan penelitian berikut yakni kemampuan kerja, disiplin dan lingkungan kerja berdampak positif akan kinerja pegawai.

## **B. Teori Dan Kajian Pustaka**

Teori yang peneliti pakai guna mendukung dan mendasari penelitian berikut diantaranya yaitu :

### **1. Teori Organisasi Human Relations ( Hubungan antar manusia )**

Pengertian hubungan antar manusia yakni dapat dicermati pada cakupan sempit, utamanya pada instansi organisasi kerja formal yang terdiri atas struktur hirarkis formal diantara atasan dengan bawahan, serta pengklasifikasian tanggung jawab dan wewenang secara jelas guna meraih tujuan (I Mariane, 2019). Teori ini tidak hanya memperhatikan manusia, tetapi juga membuat suatu kelompok senang dan sadar akan tujuan kelompoknya serta menunjukkan taraf maksimal semangat kerjasama serta disiplin kerja yang tinggi. Adapun maksud serta tujuan human relations menurut I Mariane (2019) yaitu:

- a. Guna memaksimalkan motivasi kerja pada suatu instansi organisasi
- b. Guna memaksimalkan relasi kerjasama baik diantara atasan dengan bawahan serta sesama rekan kerja
- c. Guna meminimalisir unsur negatif atas frustasi serta konflik
- d. Untuk mengidentifikasi masalah yang akan muncul di organisasi
- e. Guna menemukan jangkauan faktor-faktor manajemen, sosiologi, psikologi, kolaborasi semuanya berdampak akan korelasi kerja suatu organisasi
- f. Untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan meningkatkan kinerja mereka.

Dalam teori ini juga dijabarkan tentang keefektifan komunikasi, rasa pertanggungjawaban optimal, memiliki jiwa kepemimpinan pada kelompok secara

formal maupun tidak formal, penjelasan tentang tanggung jawab dan peranan menjadi anggota organisasi, munculnya kaidah norma kelompok yang berdampak akan pola perilaku anggota serta diambilnya keputusan berdasarkan pada konsensus kelompok (I Mariane, 2019).

## 2. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan atau gairah untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai harapan dan tujuan yang diinginkan. Motivasi yakni kemampuan atas pemenuhan kebutuhan seorang individu serta berkomitmen dan berupaya meraih tujuan sebagaimana ditetapkan suatu *company* (Farisi et al., 2020)

Tujuan diadakannya motivasi kerja menurut Hasibuan (2008) yaitu:

- 1) Motivasi dapat memaksimalkan taraf moral serta rasa kepuasan karyawan saat mereka bekerja
- 2) Memaksimalkan produktivitas para karyawan
- 3) Menstabilkan kinerja *company*
- 4) Karyawan menjadi lebih disiplin
- 5) Membuat proses pengadaan karyawan menjadi lebih efisien
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan
- 7) Menciptakan kreatifitas dan loyalitas
- 8) Meningkatkan pendapatan
- 9) Meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab yang di emban
- 10) Penggunaan ruang kerja dan bahan produksi yang efisien.

Berasaskan gagasan Winardi (2011) terdapat 2 faktor yang mana berdampak akan motivasi yakni :

### a) Faktor Internal

Berisi intelektual para karyawan terkait individu, prestasi, harga diri, jenis kebutuhan, cita-cita, jenjang pendidikan edukasi serta pengalamannya.

### b) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal berupa elemen yang berada di luar dari perusahaan. Hal ini termasuk gaya kepemimpinan pemimpin, lingkup kerja, tekanan muasal atasan serta tuntutan pertumbuhan organisasi.

Adapun elemen yang ada pada motivasi yakni unsur membangkitkan, pengarahan, pemeliharaan, penjagaan serta sifatnya berkelanjutan didasarkan pada tujuan tertentu (Wibowo, 2015).

Faktor-faktor motivasi berikut yang bisa digunakan untuk mendorong karyawan supaya semangat bekerja menurut Sembiring et al., (2021) yaitu:

- a. Gaji yang cukup
- b. Sikap teladan pemimpin patut dicontoh
- c. Prasarana kinerja memadai
- d. Lingkungan kerja kondusif
- e. Rekan kerja suportif

### 3. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah rasa bertanggung jawab serta kewajiban karyawan supaya patuh akan aturan sebagaimana ditetapkan di suatu *company* (Jepry, 2020). Disiplin Kerja juga menjadi aspek yang mana berdampak pada kinerja karyawan, kian optimal disiplin kerja maka kian maksimal pula kinerjanya (Putri, 2020).

Adapun faktor-faktor berikut yang mana bisa berdampak pada tingkat disiplin kerja seorang karyawan suatu *company*, Fandy (2022) menegaskan yakni:

- a. Faktor tujuan serta kemahiran
- b. Keteladanan sikap pimpinan
- c. Faktor balas jasa ( gaji dan kesejahteraan )
- d. Adanya keadilan
- e. Pengawasan secara ketat
- f. Adanya sanksi
- g. Sikap tegas seorang pimpinan.

Menurut Rivai Ada empat dimensi guna menafsirkan taraf disiplin kerja yakni: presensi, kepatuhan, skala kewaspadaan maksimal dan bekerja dengan etika (Deviagisti, 2023). Terdapat dua macam disiplin kerja berasaskan gagasan Mangkunegara (2013) yaitu:

- a) Disiplin preventif

Jenis disiplin berikut ialah berupaya menjadi penggerak para pegawai supaya patuh akan pedoman acuan kerja serta aturan sebagaimana ditetapkan perusahaan.

b) Disiplin Korektif

Disiplin ini berupaya menjadi penggerak para pegawai terkait penyatuan peraturan serta bisa mengarahkan supaya tetap patuh pada pedoman acuan yang mana berlaku di suatu *company*.

Indikator disiplin kerja menurut Saleh & Utomo (2018) yaitu sebagai berikut :

- a. Ekuevalensi presensi
- b. Taraf kecemasan sehingga harus waspada
- c. Taat SOP kerja
- d. Taat aturan perusahaan
- e. Etika ketika kerja.

#### 4. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Berasaskan gagasan Romney & Steinbart (2014) sistem yakni elaborasi diantara komponen yang mana memiliki relevansi serta berinteraksi guna meraih tujuan tertentu. Mayoritas sistem berisi atas subsistem kompleks sehingga menyokong sistem secara general. Suatu prosesi memungkinkan suatu berita informasi saling menyokong manajemen membuat suatu putusan dan menjalankan kegiatan sehari-hari perusahaan. Proses ini juga memungkinkan orang di luar perusahaan menerima informasi yang tepat. Sistem merupakan jaringan proedural yang mana dirancang untuk melakukan tugas utama perusahaan (Mulyadi, 2013).

Informasi yakni kondisi dimana data sudah dikelola serta diproses supaya bermakna serta mengoptimalkan prosesi pengambilan keputusan. Ketika pengguna menciptakan suatu keputusan optimal sebagai kuantitas serta kualitas atas meningkatkan berita peningkatan informasi (Romney & Steinbart, 2014). Jika berita informasi bernilai, itu di anggap memiliki nilai manfaat efektif dibandingkan beban biaya pengeluaran guna mendapatkannya. Meskipun demikian, harus diperhatikan bahwa sistem informasi biasanya digunakan untuk berbagai tujuan (Melasari, 2017).

Dalam pengambilan keputusan ekonomi, akuntansi adalah suatu kegiatan jasa yang dapat digunakan untuk memilih alternatif dari situasi tertentu, terutama yang berkaitan dengan keuangan. Akuntansi yakni suatu prosesi mengidentifikasi, menghimpun, serta menyimpan data melalui proses pengembangan, penafsiran, serta komunikasi berita informasi (Romney & Steinbart, 2014).

Menurut definisi-definisi di atas, sistem informasi akuntansi yakni kumpulan sistematika yang mana tugasnya menghimpun, notulensi, menjaga serta mengolah data maka akan menciptakan berita informasi ketika kegiatan pengambilan keputusan dilaksanakan. Sistem tersebut meliputi subjek orang, prosedur SOP serta instruksi, software, infrastruktur teknologi informasi, *kontrolling* internal serta ukuran keamanan.

Didalam PSAK no 1 (Empat, 2015) terkait sistematika laporan keuangan terdapat kualifikasi sehingga menciptakan laporan keuangan bermutu, yakni:

a. Dapat Dipahami

Laporan keuangan berkualitas berperan fundamental karena informasinya mudah dipahami oleh pengguna. Untuk alasan ini, pengguna dianggap memiliki pemahaman mumpuni terkait aktivitas perekonomian, bisnis, akuntansi serta juga memiliki keinginan guna memperdalam terkait berita informasi secara berkelanjutan.

b. Relevan

Agar bermanfaat, berita informasi hendaknya memiliki relevansi menjadi pemenuhan kebutuhan pada prosesi pengambilan keputusan serta bisa berdampak akan keputusan perekonomian pengguna melalui penegasan serta merevisi pengevaluasian pengguna sebelumnya.

c. Materialitas

Berita informasi dapat dipandang material jika kesalahan pada pencantuman maupun pencatatan berita informasi bisa berdampak akan keputusan perekonomian pengguna diciptakan berasaskan pada laporan keuangan. Frekuensi besaran pos maupun kesalahan dinilai bergantung pada kondisi khusus atas kealpaan ketika mencantumkan kesalahan.

d. Keandalan

Berita informasi yang bermanfaat juga hendaknya andal. Manakala informasi terbebas atas interpretasi salah maupun kealpaan substansial, manakala bisa diandalkan menjadi sajian tulus serta jujur sebagaimana disajikan diharapkan bisa disajikan, sehingga berita informasi tersebut kualitas dapat diandalkan.

e. Penyajian Jujur

Supaya bisa diandalkan, berita informasi hendaknya menguraikan transaksi jujur serta akurat terkait peristiwa lainnya sehingga bisa disajikan.

f. Subtansi Mengungguli Bentuk

Subtansi transaksi maupun peristiwa lainnya tak selalu konsisten akan kondisi yang nampak dari bentuk hukum. sehingga, manakala berita informasi tersebut ditujukan guna menyajikan kegiatan transaksi atas peristiwa lain secara jujur, maka harus dicatat serta diberitakan sebagaimana subtansi serta realita ekonomi daripada hanya wujud hukumnya.

g. Netralitas

Berita informasi hendaknya digunakan untuk kepentingan umum serta tak bergantung akan kebutuhan maupun keinginan satu pihak. Tak berupaya memberitakan informasi yang dinilai memberikan keuntungan beberapa pihak, sehingga merugikan pihak lainnya yang mana memiliki kepentingan bertentangan.

h. Pertimbangan Sehat

Ketidakpastian sebagaimana ketertagihan piutang diragukan, memperkirakan manfaat pabrik maupun peralatan, adanya tuntutan jaminan garansi yang mana dimungkinkan muncul adalah hal-hal yang sering terjadi saat menyusun laporan keuangan. Ketika laporan keuangan dibuat dengan hati-hati, ketidakpastian semacam itu diakui. Ketika melaksanakan perkiraan pada situasi penuh ketidakpastian, pertimbangan sehat berisi tentang unsur kehati-hatian, sehingga aset maupun *income* tak dinyatakan maksimal serta liabilitas atau beban tak dikatakan terlalu rendah.

i. Kelengkapan

Laporan keuangan hendaknya dilengkapi secara material serta beban biaya agar bisa diandalkan. Tidak mengungkapkan sesuatu dengan sengaja menyebabkan berita informasi tak valid serta dianggap sesat, yang membuatnya tak bisa diandalkan serta tidak lengkap secara relevansi.

j. Dapat dibandingkan

Pengguna hendaknya bisa membandingkan laporan keuangan entitas pada kurun periode tertentu guna menemukan kecenderungan dalam posisi serta kinerja finansial. Pengguna hendaknya pun bisa mengompersasi pelaporan keuangan entitas guna mencermati jabatan, kinerja, peralihan jabatan *finance* relatif.

k. Tepat waktu

Temuan berita informasi dianggap relevan manakala pelaporan ditunda, ketepatan waktu ketika melaporkan informasi andal bermanfaat sama, serta dan manajemen mungkin perlu menyeimbangkan keduanya.

Sistem informasi akuntansi yakni suatu sistm yang mana bisa memproses data serta melaksanakan transaksi sehingga bisa menciptakan berita informasi yang mana memiliki nilai kebermanfaatan guna perencanaan, pengendalian serta menjalankan bisnis (Krismiaji, 2015). Berikut tugas-tugas yang mana perlu dilaksanakan pada sistem informasi akuntansi guna menciptakan informasi yang dibutuhkan pengambil keputusan yakni :

- 1) Mencari transaksi data tambahan serta input data pada sistem memproses informasi.
- 2) Penyimpanan data guna keperluan dikemudian hari melalui pembuatan laporan maupun menunjukkan pengguna supaya melihat data tersimpan di komputer secara langsung.
- 3) Menciptakan informasi yang mana diperlukan melalui penciptaan laporan sehingga pengguna dimungkinkan melihat data tersimpan di komputer.
- 4) Mengawasi rangakaian prosesi sehingga data tepat dan bisa diandalkan.

## 5. Sistem Informasi Akuntansi Pemerintah Daerah

Sistem informasi SKPD dimanfaatkan pihak instansi pemerintah daerah. Permendagri No. 77/2020 perihal Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah menegaskan bahwasanya seluruh rangkaian kegiatan, yakni merencanakan, anggaran, implementasi, tata usaha, notulensi, bertanggung jawab, monitoring *budgeting* daerah.

Kualifikasi sistem akuntansi pemerintah berdasarkan UJUNGBERUNG (2017) disebutkan bahwasanya:

- a. Sistem akuntansi pemerintah hendaknya dirancang sebagaimana konsitusi perundangan berlaku suatu wilayah negara.
- b. Sistem akuntansi pemerintah hendaknya terdapat berita informasi akuntabel serta auditabel (didefinisikan menjadi bisa dipertanggungjawabkan serta diaudit)
- c. Sistem akuntansi pemerintah hendaknya menyediakan berita informasi finansial digunakan perihal penyusunan rancangan program maupun pengevaluasian implementasi fisik dan finansial.

Pada implementasi UU No. 33 Tahun 2004 terkait Pertimbangan Keuangan diantara Pemerintah Pusat & Pemerintah Daerah tertulis bahwasanya terdapat dukungan sistem informasi keuangan daerah guna penyokong dirumuskannya fiskal serta konsep uang berdasarkan pada konsep desentralisasi fiskal secara komprehensif, juga PAD, dana perimbangan, hibab, pinjaman, maupun sumber penerimaan daerah lainnya. Pinjaman daerah didefinisikan menjadi wujud implementasi desentralisasi tercatat serta dikelola pada APBD (UU RI Nomor 33 Tahun 2004, 2004).

Sistem informasi keuangan daerah (SIKD) dimaknai menjadi sistematika informatika akuntansi pemerintah daerah, merupakan sistem yang mana cara kerjanya mendokumentasi, administrasi, serta mengolah keuangan daerah sehingga dijadikan informasi yang disajikan pada khalayak umum serta dijadikan bahan pengambilan keputusan perihal perencanaan, implementasi serta pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah.

## 6. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti & Hari (2017) lingkungan kerja merupakan tempat yang mana berisi banyak kelompok serta fasilitas yang bisa menyokong tercapainya tujuan organisasi sebagaimana visi misi organisasi. Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen peraturan kinerja, psikologis kerja, dan fisik kerja yang berdampak akan kepuasan dan pencapaian produktivitas di tempat kerja (Mangkunegara, 2013).

Ada 2 jenis lingkungan kerja berasaskan gagasan Sedarmayanti & Hari (2017) yaitu :

### a. Lingkungan kerja fisik

Aspek berikut memegang peranan krusial terkait kinerja, rasa kepuasan, korelasi karyawan serta kesehatan karyawan di tempat kerja. Seluruh kondisi lingkungan tempat kerja bisa berdampak pada karyawan langsung ataupun tak langsung.

### b. Lingkungan kerja non fisik

Aspek berikut didefinisikan menjadi kondisi tempat kerja di mana ada komunikasi dan hubungan yang baik antara karyawan dan atasan mereka, yang dikenal sebagai hubungan vertikal dan hubungan horizontal.

Lingkungan kerja yang baik tentu memberikan perasaan aman pada karyawan sehingga kinerja para karyawan pun maksimal. Lingkungan kerja pun berdampak akan emosional para karyawan. Manakala mereka menyukai tempat kerja mereka, mereka akan melaksanakan kegiatannya secara optimal sehingga mereka dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

## 7. Pengertian Kinerja Pegawai

Berasaskan gagasan Mangkunegara (2013) kinerja didefinisikan sebagai pencapaian kerja dari segi kualitas maupun kuantitas pencapaian karyawan tatkala melaksanakan penugasannya sebagaimana tanggung jawabnya. Kinerja yakni pencapaian sesudah melakukan tugas yang diberikan kepada seseorang.

Ada beberapa indikator yang bisa dimanfaatkan guna menafsirkan taraf kinerja karyawan, yakni: mutu kinerja karyawan, kuantitas maupun capaian target sebagaimana ditetapkan, penyelesaian penugasan sebagaimana telah ditetapkan,

wujud tanggung jawab karyawan atas penugasan pemberian atasan padanya serta cara karyawan menjaga dirinya (Lestary & Chaniago, 2018).

Faktor-faktor yang berdampak akan kinerja karyawan berasaskan gagasan Mangkuprawira & Vitalaya (2007) yaitu :

- a. Faktor instrinsik ( personal / individu ) yakni terkait intelektual, wawasan, keterampilan (skill), kemahiran, rasa percaya diri, motivasi serta sanggup berkomitmen;
- b. Faktor ekstrinsik yakni kepemimpinan yang merujuk pada mutu manajer serta tim pimpinan ketika memberikan arahan, motivasi serta *support* pada para karyawan;
- c. Faktor tim, termasuk sokongan, support serta semangat muasal rekan satu tim, rasa percaya satu sama lain, hubungan erat serta kompaknya tim;
- d. Faktor sistem, termasuk struktur kerja, infrastruktur pemberian instansi organisasi, kultur kerja instansi organisasi.
- e. Faktor situasional, yang mencakup faktor stres dan perubahan lingkungan intenal dan eksternal.

### **C. Perumusan Hipotesis**

#### **1. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai**

Teknologi informasi yang dinilai mudah digunakan bisa memaksimalkan kinerja suatu individu serta instansi organisasi. Bagaimana sikap dan kepercayaan pengguna terhadap sistem informasi memengaruhi keberhasilan sistem. Sikap tersebut tak hanya disebabkan fitur sistem, namun jangkauan sistem dikatakan bisa memenuhi kualifikasi tugas serta melangsungkan tugasnya secara efektif. Berasaskan gagasan Wuryaningrum (2007) teknologi informasi yang digunakan oleh instansi organisasi hendaknya tidak hanya membuat kinerja individu dan organisasi lebih baik, tetapi juga membuatnya nyaman bagi penggunanya. Sangat penting bagi pengguna untuk percaya bahwasanya sistem infomasi baru bisa mengoptimalkan kinerja setiap orang pada suatu instansi organisasi. Kepercayaan pada Sistem informasi akuntansi nantinya memberikan kelayakan kinerja bagi tiap orang.

Menurut Barney pandangan basis sumber daya maupun perspektif basis sumber daya, memiliki relevansi akan kinerja instansi organisasi dengan sumber daya dan kemampuan sebagaimana kebutuhan instansi organisasi. Konsep ini adalah salah satu ide yang menjelaskan bagaimana teknologi akuntansi mempengaruhi kinerja (Astuti, 2008). Teknologi informasi adalah suatu sumber daya organisasi yang memegang peranan fundamental. SDM organisasi mempengaruhi penggunaan teknologi informasi. Suatu sistem bermutu unggul tentu akan memberikan rasa percaya pada pengguna bahwasanya mereka bisa menyelesaikan tugasnya secara efektif serta efisien. Sebab tugas tersebut relatif mudah serta akurat, sehingga diharapkan kinerja karyawan pun kian optimal. Beberapa penelitian terkait sistem informasi akan kinerja individu yang dilaksanakan sebelumnya, yakni temuan penelitian Andi Hardiyanti dkk menegaskan bahwasanya ada dampak signifikan diantara sistem informasi akuntansi akan kinerja karyawan (Hardiyanti et al., 2021). Hal tersebut sesuai akan temuan penelitian Purnamasari (2019), menegaskan bahwasanya sistem informasi akuntansi berdampak akan kinerja pegawai pengelolaan keuangan SPKD di Kota Makassar.

Berasaskan teori serta temuan penelitian sebelumnya peneliti menegaskan bahwasanya terdapat klausalitas positif diantara implementasi sistem informasi akuntansi dan kinerja pegawai, teknologi yang mudah dimanfaatkan bisa mengoptimalkan kinerja pegawai pada suatu instansi organisasi. Maka bisa diambil simpulan bahwasanya implementasi sistem informasi akuntansi berdampak signifikan akan kinerja pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Sumbawa.

H1 : Penerapan sistem informasi akuntansi berdampak positif akan kinerja pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Sumbawa

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi adalah komponen psikologis yang menunjukkan minat seseorang terhadap pekerjaan mereka, tingkat kepuasan pegawai serta kebutuhannya berupaya bertanggung jawab akan tindakannya. Pada umumnya, motivasi untuk berperilaku adalah keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Karena motivasi sangat penting

untuk diperhatikan, seorang karyawan dapat bersemangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Rivai terdapat klausaitas positif diantara motivasi kerja akan kinerja karyawan. Sehingga hal tersebut bisa memaksimalkan motivasi kerja karyawan perihal meraih kinerja seoptimal mungkin ketika melaksanakan tugas mereka (Amalia & Indartono, 2018). Tingginya motivasi bisa berdampak akan peningkatan produktivitas kinerja pegawai, suatu *company* menuntut karyawannya termotivasi. Karyawan yang termotivasi tentu bekerja sebagaimana standarisasi berlaku di instansi perusahaannya dengan kurun masa penetapan, membutuhkan pengawasan minim serta membangun lingkup kerja menyenangkan. Berikut penelitian terkait motivasi akan kinerja individu yang sudah dijalankan sebelumnya, yakni penelitian Pratiwiningtyas & Prasetyo (2018) tentang motivasi, penelitian tersebut menegaskan bahwasanya motivasi berdampak positif akan kinerja karyawan. Temuan yang sama juga dikemukakan dalam Prastyo & Santoso (2022), yaitu motivasi kerja berdampak signifikan akan kinerja karyawan.

Berasaskan teori serta temuan penelitian sebelumnya, peneliti berasumsi bahwasanya terdapat klausalitas diantara motivasi dengan kinerja pegawai. Motivasi seorang pegawai sangat penting diperhatikan karena dapat memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, hal tersebut bisa mengoptimalkan kinerja pegawai sehingga bisa diambil simpulan bahwasanya motivasi berdampak signifikan akan kinerja pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Sumbawa.

H2 : Motivasi berdampak positif akan kinerja pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Sumbawa

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berasaskan teori organisasi human relations, klausalitas diantara seseorang pada suatu instansi organisasi maupun kantor harus dibangun dengan tujuan untuk membuat karyawan puas, yang menghasilkan disiplin kerja, kerjasama dan semangat kerja yang tinggi (I Mariane, 2019). Perusahaan memerlukan lebih banyak karyawan yang lebih mahir dan tepat waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka seiring dengan kemajuan teknologi dan pengetahuan. Oleh karena itu untuk mencapai targetnya, perusahaan harus berusaha meningkatkan kedisiplinan

karyawannya. Dengan meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas karyawan, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan penjualan.

Kedisiplinan sangat terkait dengan kinerja kerja karena kinerja SDM hanya dapat diukur ketika manajemen SDM memiliki kontrol yang baik atas kedisiplinan. Sehingga kedisiplinan tak bisa diabaikan ketika mengevaluasi individu maupun instansi organisasi sebab kedisiplinan dapat mengoptimalkan kinerja seorang pegawai. Beberapa penelitian terkait disiplin kerja akan kinerja individu yang sudah dilaksanakan sebelumnya, yakni penelitian Rini Purnawasari tentang disiplin kerja, penelitian berikut menghasilkan bahwasanya disiplin kerja berdampak akan kinerja pegawai pengelolaan keuangan (Purnamasari, 2019). Temuan tersebut sesuai akan penelitian Saranani et al., (2018) dimana disiplin kerja berdampak positif akan kinerja pegawai.

Berasaskan teori serta temuan penelitian terdahulu peneliti beramsumsi bahwa terdapat klausalitas positif diantara disiplin kerja serta kinerja pegawai. Adanya disiplin kerja wujud upaya penggerak pegawai supaya patuh dan taat akan pedoman standarisasi kerja serta aturan sebagaimana ditentukan *company*, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin kerja pekerjaan bisa terselesaikan sesuai ketetapan waktu. Sehingga bisa diambil simpulan bahwasanya disiplin kerja berdampak signifikan akan kinerja pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Sumbawa.

H3 : Disiplin kerja berdampak positif akan kinerja pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Sumbawa

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja yang baik, fisik ataupun non fisik menegaskan bahwasanya lingkungan kerja telah menjadi tempat menyenangkan serta memuaskan bagi karyawan. Kepuasan karyawan atas pekerjaan mereka yang disokong lingkungan kerja kondusif menunjukkan bahwa harapan serta kebutuhan berkaitan dengan pekerjaan telah terpenuhi.

Lingkungan kerja merupakan aspek krusial perihal penentuan kinerja karyawan (Nurjaya, 2021). Tempat kerja yang tenang membuat karyawan lebih fokus pada tugas mereka, yang menghasilkan peningkatan produktivitas. Berikut

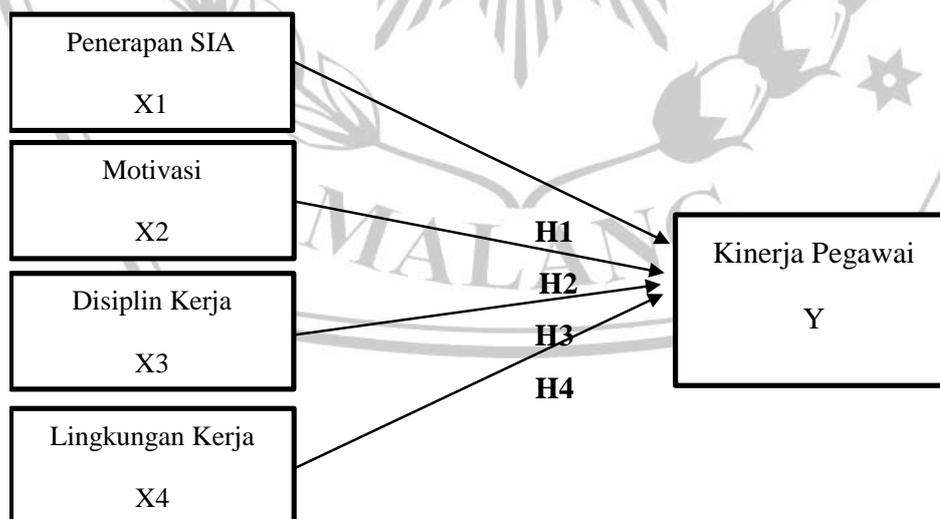
penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja akan kinerja individu yang sudah dijalankan yakni penelitian yang dilakukan oleh Prastyo & Santoso (2022) tentang lingkungan kerja, hasil penelitian berikut yaitu lingkungan kerja berdampak signifikan akan kinerja karyawan. Temuan tersebut sama akan kajian Saranani et al., (2018) dimana lingkungan kerja berdampak positif akan kinerja pegawai.

Berasaskan teori serta temuan penelitian sebelumnya, peneliti berasumsi bahwasanya terdapat klausalitas positif diantara lingkungan kerja serta kinerja pegawai. Lingkungan kerja baik serta kondusif telah menjadi tempat menyenangkan serta memuaskan bagi karyawan, hal ini bisa memaksimalkan kinerja karyawan sebab karyawan fokus serta berkonsentrasi ketika mengerjakan tugasnya. Sehingga bisa diambil simpulan bahwasanya lingkungan kerja berdampak signifikan akan kinerja pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Sumbawa.

H4 : Lingkungan kerja berdampak positif akan kinerja pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Sumbawa

#### D. Kerangka Pemikiran

Berasaskan latar belakang, perumusan masalah serta kajian teori sebagaimana sudah dipaparkan, bisa divisualisasikan kerangka berpikir atas penelitian berikut, yakni:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran