

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini, dari dalam negeri yaitu :

Pilipus Ramandei(2009), Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti ini adalah karakteristik sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Sedangkan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah Kota Jayapura.

Luthfi, Susilo, Riza (2014), Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti ini adalah rata-rata dari responden menilai motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan sosial. Kebutuhan Pertumbuhan serta Kinerja Karyawan sudah tergolong baik.

Veronika Agustini Srimulyani (2013), Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti ini menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Sarita Permata Dewi (2012), Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti ini menunjukkan bahwa pada pengendalian internal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwirnasih (2012), Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi dan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini, dari luar negeri yaitu :

Zhen Xiong Chen, Anne S Tsui, Jiing-Lih Farh (2012), Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti ini menunjukkan bahwa kesetiaan kepada supervisor lebih kuat terkait dengan kinerja karyawan dan peran luar daripada komitmen organisasi.

Jayanthi Krishnan (2015), Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti ini menunjukkan bahwa komite audit independen dengan keahlian keuangan secara signifikan kurang memungkinkan dikaitkan dengan kejadian masalah pengendalian internal dan hasilnya konsisten dengan penekanan kebijakan independensi dan keahlian komite audit

Hashim Zameer, Shehzard Ali, Woqar Nizar (2014), Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan motivasi karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai target.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengendalian Internal

2.2.1.1 Pengertian Pengendalian Internal

Sebelumnya istilah yang dipakai untuk pengendalian intern adalah sistem pengendalian intern, sistem pengawasan intern dan struktur pengendalian intern.

Menurut Mulyadi (2014: 163) sistem pengendalian intern didefinisikan sebagai berikut : “Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong terjadinya kebijakan manajemen. Definisi sistem pengendalian intern tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai, dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut, dengan demikian pengertian pengendalian intern tersebut diatas berlaku baik dalam perusahaan yang engolah informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan, maupun dengan komputer.”

Sedangkan menurut Romney dan Steibart (2012) mendefinisikan sebagai berikut : pengendalian internal adalah suatu proses karena termasuk didalam aktivitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan pengelolaan. pengendalian internal memberikan jaminan yang lengkap dan wajar untuk sulit dicapai. Selain sistem pengendalian intern memiliki keterbatasan, seperti kerentanan terhadap kesalahan sederhana, penilaian yang salah dan pengambilan keputusan, mengabaikan manajemen dan terjadinya kolusi.

Menurut Boyton dan Johnson (2006) Pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, dan personil lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan tentang pencapaian tujuan dalam kategori berikut:

- a. Keandalan pelaporan keuangan
- b. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
- c. Efektivitas dan efisiensi operasi.

Pengertian sistem pengendalian intern menurut AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) yang dikutip oleh Bambang Hartadi menyebutkan, sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam

perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah diterapkan. Bambang Hartadi (1987 : 121).

Sedangkan IAI (2001: 319.2) mendefinisikan Pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: (a) Keandalan laporan keuangan, (b) Efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) Kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat dipahami bahwa pengendalian intern adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur dan tidak terbatas pada metode pengendalian yang dianut oleh bagian akuntansi dan keuangan, tetapi meliputi pengendalian anggaran, biaya standar, program pelatihan pegawai dan staf pemeriksa intern.

2.2.1.2 Jenis-jenis Pengendalian Internal

Jenis-jenis sistem pengendalian intern menurut AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*)

1) Pengendalian Akuntansi

Pengendalian akuntansi (*accounting control*) adalah suatu pengendalian yang termasuk dalam unsur pengendalian internal yang meliputi rencana, prosedur dan pencatatan untuk mencegah terjadinya infisiensi. Pengendalian ini menjamin bahwa semua transaksi dilaksanakan sesuai otorisasi manajemen. Transaksi dicatat sesuai dengan Standar Akuntansi.

Pengendalian akuntansi mencakup semua aspek dari transaksi-transaksi keuangan seperti misalnya pembayaran kas, penerimaan kas, arus dana, investasi yang bijaksana dan pengamanan dana dari penggunaan yang tidak sah.

2) Pengendalian Administrasi

Pengendalian administrasi (administrative control) adalah suatu pengendalian yang termasuk dalam unsur pengendalian internal yang meliputi rencana, prosedur dan pencatatan yang mendorong efisiensi dan ditaatinya kebijakan manajemen yang ditetapkan.

Pengendalian administrasi dibuat untuk mendorong dilakukannya efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (dikerjakan setelah adanya pengendalian akuntansi). Pengendalian administratif mendukung pengendalian akuntansi yang berorientasi pada manajemen.

2.2.1.3 Tujuan Pengendalian Internal

Alasan perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian internal adalah untuk membantu pimpinan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efisien. Tujuan pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tuga golongan tujuan: keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi. Mulyadi dan Kanaka Puradiredja (1998:172).

Menurut Mulyadi (2001:178) tujuan pengendalian internal akuntansi adalah sebagai berikut:

1) Menjaga kekayaan perusahaan.

Struktur pengendalian intern yang baik akan mampu mengurangi kemungkinan penyalahgunaan, pencurian dan kecurangan-kecurangan lain yang dapat timbul terhadap aktivitas perusahaan.

2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.

Manajemen mempunyai kepentingan terhadap informasi keuangan yang teliti dan dapat diandalkan. Informasi akuntansi digunakan oleh manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan, karena data akuntansi mencerminkan perubahan kekayaan perusahaan, maka ketelitian dan keandalan data akuntansi merefleksikan pertanggungjawaban penggunaan kekayaan perusahaan.

3) Mendorong efisiensi.

Pengendalian dalam sebuah organisasi adalah alat untuk mencegah kegiatan pemborosan yang tidak perlu dalam segala aspek usaha untuk mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak efisien.

4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen menetapkan kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur. Struktur pengendalian intern dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa kebijakan serta prosedur yang ditetapkan perusahaan akan dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.2.1.4 Pengertian Pengendalian Internal Akuntansi

Pengendalian akuntansi (*accounting control*) adalah suatu pengendalian yang termasuk dalam unsur pengendalian internal yang meliputi rencana, prosedur dan pencatatan untuk mencegah terjadinya inefisiensi. Pengendalian ini menjamin bahwa semua transaksi dilaksanakan sesuai otorisasi manajemen. Transaksi dicatat sesuai dengan Standar Akuntansi.

Contoh : adanya pemisahan fungsi dan tanggung jawab antar unit organisasi.

Pengendalian akuntansi mencakup semua aspek dari transaksi-transaksi keuangan seperti misalnya pembayaran kas, penerimaan kas, arus dana, dan pengamanan dana dari penggunaan yang tidak sah.

2.2.1.5 Bentuk-bentuk Pengendalian Internal Akuntansi

menurut AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*)

1) Pengendalian Umum

Pengendalian umum adalah suatu pengendalian terhadap semua aktivitas pemrosesan data dengan komputer, hal ini meliputi pemisahan tanggung jawab dan fungsi pengolahan data.

Pengendalian umum merupakan standart dan panduan yang digunakan oleh karyawan untuk melakukan fungsinya. Unsur pengendalian umum ini

meliputi: organisasi, prosedur, dan standar untuk perubahan program, pengembangan sistem dan pengoperasian fasilitas pengolahan data.

2) Pengendalian Aplikasi

Pengendalian aplikasi adalah suatu pengendalian yang mencakup semua, pengawasan transaksi dan penggunaan program-program aplikasi dikomputer. Untuk menjaga agar setiap transaksi mendapat otorisasi serta dicatat, diklasifikasikan, diproses, dan dilaporkan dengan benar.

Tujuan dari pengendalian aplikasi ini adalah untuk mencegah atau mendeteksi adanya penyelewangan akan aplikasi program yang ditetapkan pada sistem perusahaan.

2.2.1.6 Tujuan Pengendalian Internal Akuntansi.

Tujuan utama dari pengendalian internal akuntansi menurut AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*)

- 1) Menjaga keamanan harta dan kekayaan milik perusahaan
- 2) Memeriksa ketepatan dan kebenaran data akuntansi
- 3) Melaksanakan pemeriksaan ketelitian dan keandalan data akuntansi

Pengendalian akuntansi perlu dirancang sedemikian rupa, sehingga memberikan jaminan yang cukup beralasan atau meyakinkan terhadap :

- 1) Transaksi – transaksi dilaksanakan sesuai dengan wewenang manajemen, baik yang sifatnya umum maupun yang sifatnya khusus.
- 2) Transaksi – transaksi perlu dicatat untuk :
 - penyusunan laporan keuangan.
 - menjaga pertanggung jawaban atas kekayaan.
 - pemakaian harta kekayaan hanya diijinkan bila ada wewenang dari manajemen
- 3) Bahwa harta kekayaan perusahaan menurut catatan sama besarnya dengan kekayaan riil.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan maksimal.”

Pengertian motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006:282) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.

2.2.2.2 Jenis-jenis Motivasi

Di dalam melakukan suatu pekerjaan, diperlukan suatu kegairahan kerja yang merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengikuti perilaku manusia, maka akan lebih mudah untuk memotivasinya

Menurut Hasibuan (2008 : 149-150) : “Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif”.

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

1.1 *Material Incentive*

Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material incentive merupakan faktor yang sangat memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

1.2 *Non Material Incentive*

Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik”.

2.2.2.3 Tujuan Motivasi

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan yang

dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2008 : 146) antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
- 5) Mengaktifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Gilbert (1977) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.2.3.2 Jenis-jenis Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa:“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabuMangkunegara(2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

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

2.2.3.4 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

2.2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa:

Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.

Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

- 1) Prestasi real yang dicapai individu
- 2) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan (Kepala Bidang dan Kepala Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan) dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

2.2.3.6 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa:

Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan

- 4) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

2.2.3.7 Kinerja Karyawan Akuntansi (Kinerja Keuangan)

Kinerja keuangan merupakan gambaran dari pencapaian keberhasilan perusahaan dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas berbagai aktivitas yang telah dilakukan. Dapat dijelaskan bahwa kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik.(Fahmi,2012:2).

Menurut Sucipto (2003), pengertian kinerja keuangan yakni penentuan ukuran - ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan laba. Sementara itu menurut IAI (2007), dikemukakan bahwa kinerja keuangan adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumberdaya yang dimilikinya.

Pengertian kinerja keuangan suatu perusahaan menunjukkan kaitan yang cukup erat dengan penilaian mengenai sehat atau tidak sehatnya suatu perusahaan. Sehingga jika kinerjanya baik, maka baik pula tingkat kesehatan perusahaan tersebut.

Menurut Mulyadi (2007:2) menguraikan pengertian kinerja keuangan ialah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya”.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2002). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1) Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Pengendalian Internal Akuntansi dan Motivasi.

2) Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya kinerja karyawan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2002) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap sistem faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Berdasarkan pembahasan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Pengendalian internal akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi.

Di dukung oleh Pilipus Ramandei (2009)

memaparkan pemahaman sistem pengendalian internal akuntansi pada suatu organisasi perlu ditingkatkan agar sistem pengendalian internal akuntansi perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien dalam mencapai tingkat kinerja karyawan akuntansi yang diinginkan untuk kelangsungan hidup perusahaan.

H2 = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi.

Didukung oleh Fullchis Nurtjahjani (2008) dan Anoki Herdianto Dito (2010)

mengatakan bahwa motivasi dalam bentuk apapun adalah penting bagi karyawan, sebab dengan motivasi ini mereka dapat bersemangat dalam bekerja. Namun demikian, tentunya karyawan akuntansi juga berharap agar kinerja yang dimiliki sangat bermanfaat untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

H3 = Pengendalian Internal Akuntansi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan akuntansi

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2.1

