

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1. Sistem

2.1.1.1 Definisi Sistem

Terdapat dua kelompok pendekatan di dalam mendefinisikan sistem, yaitu yang menekankan pada prosedurnya dan yang menekankan pada komponen atau elemennya. Pendekatan sistem yang lebih menekankan pada prosedur yang mendefinisikan sistem sebagai suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan alat untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu. Sedangkan pendekatan sistem yang lebih menekankan pada elemen atau komponennya mendefinisikan sistem sebagai kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hartono, 1993). Menurut Romney dan Steinbart, sistem diartikan sebagai kumpulan dari dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan (Romney dan Steinbart, 2003). Tiap sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar.

2.1.1.2. Karakteristik Sistem

Suatu sistem untuk mencapai tujuan tertentu harus memiliki sifat-sifat dasar yang menjadikannya suatu karakter. Hartono (1997) menjabarkan karakteristik suatu sistem yaitu mempunyai komponen – komponen (*components*),

batas sistem (*boundary*), lingkungan luar sistem (*enviroments*), penghubung (*interface*), masukan (*input*), keluaran (*output*), pengolah (*process*), dan sasaran (*objectives*) atau tujuan (*goal*).

1. Komponen Sistem

Suatu sistem terdiri sejumlah komponen yang saling berinteraksi membentuk satu kesatuan. Komponen – komponen sistem dapat berupa suatu subsistem. Setiap subsistem mempunyai sifat – sifat dari sistem yang menjalankan suatu fungsi tertentu dan mempengaruhi proses sistem secara keseluruhan. Suatu sistem dapat mempunyai suatu sistem yang lebih besar lagi diatas *supra system*. Apabila masih ada sistem yang lebih besar lagi diatas *supra system* maka disebut dengan *supra* dari *supra sistem*.

2. Batas Sistem

Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Batas sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai satu kesatuan. Batas sistem menunjukkan ruang lingkup (*scope*) dari sistem tersebut.

3. Lingkungan Luar Sistem

Lingkungan luar dari suatu sistem adalah apapun diluar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem, dapat bersifat menguntungkan maupun merugikan. Lingkungan luar yang menguntungkan merupakan energi dari sistem yang harus dijaga dan dipelihara. Sedang lingkungan luar yang merugikan harus ditahan dan dikendalikan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup dari sistem.

4. Penghubung Sistem

Penghubung merupakan media penghubung antara subsistem dengan subsistem lainnya. Keluaran (*output*) dari satu subsistem akan menjadi masukan (*input*) untuk subsistem yang lainnya dengan melalui penghubung. Dengan penghubung satu subsistem yang lainnya membentuk satu kesatuan.

5. Masukan Sistem

Masukan sistem adalah energy yang dimasukkan kedalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (*maintenance input*) dan masukan sinyal (*signal input*). *Maintenance input* adalah energy yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat beroperasi. *Signal input* adalah energi yang diproses untuk didapatkan keluaran.

6. Keluaran Sistem

Keluaran adalah hasil dari energi yang diolah dan di klasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan. Keluaran dapat berupa masukan untuk subsistem yang lain atau kepada supra sistem.

7. Pengolah Sistem

Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah, atau sistem itu sendiri sebagai pengolahnya. Pengolah yang akan mengubah masukan menjadi keluaran.

8. Sasaran Sistem

Suatu sistem pasti mempunyai sasaran (*objective*) atau tujuan (*goal*), kalau tidak mempunyai sasaran maka operasi sistem tidak akan ada gunanya.

Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.

2.1.2. Informasi

Informasi sering dikaitkan dengan data, tetapi pada dasarnya terdapat perbedaan mendasar antara informasi dan data. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata. Sedangkan informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya (Hartono, 1993).

Beberapa aspek yang menentukan kualitas informasi disebutkan Hartono (2001) yang meliputi:

1. Akurat (*accurate*), berarti informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Akurat berarti informasi harus jelas dan mencerminkan maksudnya.
2. Tepat pada waktunya (*time lines*), berarti informasi yang akan datang pada penerima tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usang tidak akan memiliki nilai lagi.
3. Relevan (*relevance*), berarti informasi tersebut memiliki manfaat untuk pemakainya.

2.1.3. Akuntansi

Dalam *Statement of Financial Accounting Concepts* (SFAC) No. 2, *Financial Accounting Standard Board* yang dikutip oleh Romney dan Steinbart (2003) secara sederhana mendefinisikan akuntansi sebagai sistem informasi. Didalam Standar Akuntansi Keuangan tersebut juga disebutkan bahwa tujuan utama akuntansi adalah untuk menyediakan informasi yang berguna bagi para pengambil keputusan.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan akuntansi merupakan sistem informasi yang mencatat data ekonomi, memproses dan menganalisa data tersebut untuk selanjutnya akuntansi menyajikan data kuantitatif berupa laporan keuangan kepada pihak-pihak yang membutuhkannya. Informasi akuntansi harus memenuhi syarat kualitas informasi yang baik agar dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan ekonomis.

2.1.4. Sistem Informasi

Informasi merupakan komponen yang sangat penting bagi manajemen didalam pengambilan keputusan. Informasi didapatkan oleh manajemen melalui sistem informasi. Definisi sistem informasi menurut Robert, dkk dalam buku Hartono (1997) adalah

“Suatu sistem didalam organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan – laporan yang diperlukan.”

Menurut James, dkk dalam buku Hartono (1997) sistem informasi adalah

“Suatu cara yang sudah tertentu untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk beroperasi dengan cara yang sukses dan untuk organisasi bisnis dengan cara yang menguntungkan.”

Peranan sistem informasi adalah sebagai kesatuan cara untuk menciptakan dan membentuk aliran informasi. Penggunaan sistem informasi yang tepat dapat mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian didalam organisasi bisnis.

2.1.5. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Manajemen memiliki subsistem yang disebut Sistem Informasi Akuntansi (SIA). SIA merupakan suatu subsistem yang menghasilkan informasi keuangan baik untuk kepentingan managerial maupun eksternal. Informasi keuangan yang dihasilkan menggunakan basis data akuntansi setelah mengalami pemrosesan.

John, dkk dalam buku Hartono (1997) mendefinisikan SIA sebagai

“Suatu subsistem dari sistem informasi bisnis yang dihubungkan dengan tipe suatu informasi dan pengolahan informasi yang termasuk didalam bagian akuntansi.”

Sarosa (2009) mendefinisikan SIA sebagai

“Sebuah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data sehingga menghasilkan informasi yang berguna dalam membuat keputusan.”

Wilkinson (2000) menyatakan peranan teknologi informasi bagi akuntan dalam menerapkan sistem informasi akuntansi, yang meliputi:

1. Teknologi informasi membantu akuntan untuk menyelesaikan kewajiban mereka dengan lebih cepat, akurat, dan konsisten.
2. Beberapa teknologi informasi terbaru dapat membantu pengembangan dan pengintegrasian file akuntansi, mengevaluasi pengawasan intern dalam SIA dan variasi aplikasi paket software.
3. Jaringan komputer menyalurkan data dan informasi, sehingga merupakan bagian integral dari sistem informasi akuntansi.
4. Jaringan komputer tertentu akan dikembangkan sehingga akan membantu pemakai dengan variasi informasi keuangan.

Sistem informasi akuntansi menyediakan cara untuk mengolah dan menyajikan data menjadi informasi berguna. Informasi yang berguna tersebut berupa bagian terpenting dari seluruh informasi yang diperlukan oleh manajemen untuk membuat keputusan.

2.2. Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat (SAPP)

2.2.1. Pengertian SAPP

Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat (SAPP) adalah sistem akuntansi yang mengolah semua transaksi keuangan, asset, kewajiban dan ekuitas dana pemerintah pusat, yang menghasilkan informasi akuntansi dan laporan keuangan yang tepat waktu dengan mutu yang dapat diandalkan, baik yang diperlukan oleh badan-badan di luar pemerintah pusat seperti DPR, maupun berbagai tingkat manajemen pada pemerintah pusat (Mahsun, dkk, 2007).

2.2.2. Tujuan SAPP

1. Menyediakan informasi keuangan yang diperlukan dalam hal perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pengendalian anggaran, perumusan kebijaksanaan, pengambil keputusan dan penilaian kinerja pemerintah.
2. Sebagai upaya untuk mempercepat penyajian Perhitungan Anggaran Negara (PAN)
3. Memudahkan pemeriksaan oleh aparat pengawasan fungsional dan efisien.
4. Mendukung transparansi Laporan Keuangan Pemerintah dan Akuntabilitas Keuangan Pemerintah dalam mencapai pemerintahan yang baik, yang meliputi Akuntabilitas, Manajerial dan Transparansi.

2.2.3. Ruang Lingkup Sistem Akuntansi Pemerintah

Sistem Akuntansi Pemerintah terbagi menjadi dua sistem utama mempunyai hubungan data atau informasi akuntansi timbal balik yaitu (Mahsun, dkk, 2007):

1. Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat (SiAP) yang dilaksanakan oleh departemen Keuangan cq Ditjen Perbendaharaan. Subsistem Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat (SiAP) terdiri dari:

- a. Sistem Akuntansi Umum (SAU)

Sistem ini menghasilkan Laporan Realisasi Anggaran dan Neraca SAU.

b. **Sistem Akuntansi Kas Umum Negara (SAKUN)**

Sistem ini menghasilkan Laporan Arus Kas dan Neraca KUN. Pada tingkat wilayah, kedua subsistem diatas dilaksanakan oleh Kanwil Ditjen perbendaharaan dan seluruh KPPN di wilayah kerjanya selaku Kuasa BUN.

2. **Sistem Akuntansi Instansi (SAI)** yang dilaksanakan oleh kementerian atau lembaga. Subsistem Akuntansi Instansi (SAI) terdiri dari:

a. **Sistem Akuntansi Keuangan (SAK)**

Sistem ini menghasilkan Laporan Keuangan Instansi.

b. **Sistem Akuntansi Barang Milik Negara (SABMN)**

Sistem ini menghasilkan Laporan Barang Milik Negara.

2.2.4. Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat

Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat (SiAP) adalah serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan posisi keuangan dan operasi keuangan pada Kementerian Keuangan selaku Bendahara Umum Negara (Mahsun, dkk, 2007).

SiAP terdiri dari SAKUN dan SAU. Sistem Akuntansi Kas Umum Negara, yang selanjutnya disebut SAKUN, adalah sub-SiAP yang menghasilkan Laporan Arus Kas dan Neraca Kas Umum Negara yang selanjutnya disebut Neraca KUN. Sistem Akuntansi Umum, yang selanjutnya disebut SAU, adalah sub-SiAP yang menghasilkan Laporan Realisasi Anggaran Pemerintah Pusat dan Neraca.

Dalam rangka pelaksanaan SiAP sebagaimana dimaksud pada ayat (1):

1. Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) memproses data transaksi penerimaan dan pengeluaran.
2. KPPN Khusus memproses data transaksi pengeluaran yang berasal dari Bantuan Luar Negeri (BLN).
3. Direktorat Pengeluaran Kas Negara (DPKN) memproses data transaksi penerimaan dan pengeluaran Bendahara Umum Negara (BUN) melalui kantor pusat.
4. Direktorat informasi dan Akuntansi memproses data APBM, serta melakukan verifikasi dan akuntansi untuk data transaksi penerimaan dan pengelaran BUN melalui kantor pusat.

2.2.5. Sistem Akuntansi Instansi

Sistem Akuntansi Instansi (SAI) adalah serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan posisi keuangan dan operasi keuangan pada Kementerian Negara/Lembaga (Mahsun, dkk, 2007). Setiap Kementerian Negara/Lembaga wajib menyelenggarakan SAI untuk menghasilkan laporan keuangan termasuk Bagian Anggaran Pembiayaan dan Perhitungan. Untuk melaksanakan SAI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk Unit Akuntansi Keuangan terdiri dari:

1. Unit Akuntansi Pengguna Anggaran

Unit Akuntansi Pengguna Anggaran (UAPA) adalah unit akuntansi instansi pada tingkat Kementerian Negara/Lembaga (pengguna anggaran) yang melakukan kegiatan penggabungan laporan, baik keuangan maupun barang seluruh UAPPA-E1 yang berada dibawahnya.

2. Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran Eselon I

Unit Akuntansi Pembantu Penggunaan Anggaran Eselon I (UAPPA-E1) adalah unit akuntansi instansi yang melakukan kegiatan penggabungan laporan, baik keuangan maupun barang, seluruh UAPPA-W yang berada di wilayah kerjanya serta UAKPA yang langsung berada dibawahnya.

3. Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran Wilayah

Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran (UPPA-W) adalah unit akuntansi instansi yang melakukan kegiatan penggabungan laporan, baik keuangan maupun barang seluruh UKPA yang berada dalam wilayah kerjanya.

4. Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Anggaran

Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Anggaran (UAKPA) adalah unit akuntansi dan pelaporan tingkat satuan kerja.

2.2.6. Sistem Akuntansi Barang Milik Negara

Sistem Akuntansi Barang Milik Negara (SABMN) adalah subsistem dari SAI yang merupakan serangkaian prosedur yang saling berhubungan untuk mengolah dokumen sumber dalam rangka menghasilkan informasi untuk

menyusun neraca dan laporan BMN serta laporan manajerial lainnya sesuai ketentuan yang berlaku (Mahsun, dkk, 2007).

SABMN merupakan subsistem dari SAI. Untuk melaksanakan SABMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kementerian Negara/Lembaga membentuk Unit Akuntansi Barang sebagai berikut:

1. Unit Akuntansi Pengguna Barang (UAPB) adalah unit akuntansi BMN pada tingkat Kementerian Negara/Lembaga yang melakukan kegiatan penggabungan laporan BMN dari UAPPB-E1, yang penanggung jawabnya adalah Menteri/Pimpinan Lembaga.
2. Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Barang Eselon 1 (UAPPB-E1) adalah unit akuntansi BMN pada tingkat Eselon 1 yang melakukan kegiatan penggabungan laporan BMN dari UAPPB-W dan UAKPB yang langsung berada dibawahnya yang penanggung jawabnya adalah Eselon 1.
3. Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Barang Wilayah (UAPPB-W) adalah unit akuntansi BMN pada tingkat wilayah yang ditetapkan sebagai UAPPB-W dan melakukan kegiatan penggabungan BMN dari UAKPB, penanggung jawabnya adalah Kepala Kantor Kepala unit kerja yang ditetapkan sebagai UAPPB-W.
4. Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Barang (Satuan Kerja/Kuasa Pengguna Barang) yang memiliki wewenang menggunakan BMN.

2.3. Kinerja Individu

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2002), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja individu merupakan hasil kerja individu tersebut dengan mengkombinasikan kemampuan, usaha dan kesempatan dalam melaksanakan tugasnya. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri, dan memiliki kompetensi. Menurut Bernadin and Russell (1993), kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu.

2.3.1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja dapat menunjukkan bagaimana kinerja individu

secara nyata. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Simamora (2004), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Menurut Bernadin and Russel (1993:383) terdapat enam indikator yang menjadi alat ukur kinerja individu, yaitu: terdapat enam indikator yang menjadi alat ukur kinerja individu, yaitu:

1. Kuantitas kerja (*quantity*)

Kuantitas kerja mengukur kinerja dengan cara menilai tingkat penyelesaian laporan dan jumlah hasil kerja individu.

2. Kualitas kerja (*quality*)

Kualitas kerja mengukur kinerja dengan cara menilai kualitas laporan dalam hal kesesuaian penyajian dan penyelesaiannya terhadap standar kerja yang berlaku.

3. Ketepatan waktu (*timeliness*)

Kinerja diukur dengan cara menilai ketepatan waktu individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Pengawasan supervisor (*need for supervisor*)

Kinerja diukur dengan cara menilai apakah individu dapat bekerja dengan baik tanpa diawasi atau sebaliknya.

5. Efektifitas biaya (*cost effectiveness*)

Kinerja diukur dengan cara menilai seberapa besar biaya yang dikeluarkan dalam menyelesaikan tugas.

6. Pengaruh rekan kerja (*interpersonal impact*)

Kinerja diukur dengan cara menilai hasil pekerjaan yang dilakukan dalam tim dengan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Andraeni, 2005). Penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan harus dilakukan sehingga perusahaan dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh karyawan, yaitu apakah prestasi yang dicapai itu baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi ini sangat penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan selanjutnya. Sikula dalam Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan, penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu.

2.3.2. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dalam Wulandari (2006) menyebutkan beberapa manfaat penilaian kinerja karyawan dalam, yang meliputi:

1. Perbaikan kinerja

Penilaian kinerja memungkinkan suatu organisasi untuk mengetahui tingkat kinerja individu sehingga organisasi tersebut dapat membuat keputusan yang tepat dalam rangka memperbaiki kinerja individu.

2. Penyesuaian kompensasi

Organisasi dapat menentukan kompensasi yang akan diberikan kepada setiap individu sesuai dengan kinerja yang telah dicapai oleh individu tersebut.

3. Keputusan penempatan

Penilaian kinerja dapat membantu organisasi dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan penempatan individu dalam organisasi, misalnya mengenai promosi dan rotasi karyawan.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Dengan mengetahui tingkat kinerja individu melalui penilaian kinerja, organisasi dapat menentukan perlu tidaknya pelatihan dan pengembangan dilakukan bagi individu dalam organisasi tersebut.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Penilaian kinerja dapat menunjukkan ada tidaknya kebutuhan untuk melakukan perencanaan dan pengembangan karir bagi individu dalam suatu organisasi.

6. Defisiensi proses penempatan karyawan

Penilaian kinerja individu memungkinkan organisasi untuk menilai ketepatan proses penempatan individu sebagai karyawan dalam suatu organisasi.

7. Mengindikasikan ketidakakuratan informasi

Penilaian kinerja dapat menunjukkan ketidakakuratan informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi, misalnya informasi mengenai perencanaan pengembangan SDM. Ketidakakuratan informasi dapat menyebabkan penurunan kinerja individu dalam suatu organisasi.

8. Mendeteksi kesalahan rancangan pekerjaan

Tingkat kinerja individu yang diketahui melalui penilaian kinerja dapat menunjukkan ada tidaknya kesalahan rancangan pekerjaan dalam organisasi.

9. Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja dapat memberi jaminan kepada setiap individu untuk mendapatkan kesempatan kerja yang sama dan adil dalam suatu organisasi, sesuai tingkat kinerja yang dicapai oleh setiap individu.

10. Tantangan-tantangan eksternal

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi dapat menunjukkan kemungkinan adanya faktor-faktor di luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja individu.

11. Umpan balik pada sumber daya manusia

Penilaian kinerja dapat mendorong individu untuk memberikan umpan balik

Menurut Robbins (2002) penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Membantu manajemen dalam proses pengambilan keputusan personalia secara umum.
2. Membantu manajemen untuk memutuskan program pelatihan dan program pengembangan karyawan yang dibutuhkan.
3. Membantu manajemen untuk melakukan perbaikan dan pengembangan proses operasi bisnis perusahaan.

Penilaian kinerja bermanfaat bagi organisasi untuk mengukur keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan karena pengukuran kinerja organisasi secara tidak langsung ditunjukkan oleh tingkat pencapaian kinerja individu (Wuryaningrum, 2007). Penilaian kinerja individu dapat menunjukkan dampak sistem informasi yang diterapkan terhadap efektifitas penyelesaian tugas, membantumeningkatkan kinerja dan menjadikan pemakai lebih produktif dan kreatif.

2.3.3. Variabel yang Mempengaruhi Kinerja

Tiffin dan Me. Cormick dalam Andraeni (2005) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu:

1. Variabel individual, yang meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional, yang meliputi:

- a. Faktor fisik dan pekerjaan, yang terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, yang terdiri dari peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem upah, dan lingkungan social.

Dari variabel yang mempengaruhi kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi termasuk dalam faktor fisik dan pekerjaan yang merupakan bagian dari variabel situasional.

2.4. Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XI Jawa – Madura

2.4.1. Dasar, Visi dan Misi Instansi

Balai Pemantapan Kawasan Hutan adalah Unit Pelaksana Teknis Ditjen Planologi Kehutanan (dh. Badan Planologi Kehutanan) yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan No. 6188/Kpts-II/2002, tanggal 10 Juni 2002 dan telah diubah dengan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor: P.16/Menhut-II/2013 tanggal 26 Februari 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan (Didik, dkk. 2015). BPKH Wilayah XI memiliki visi dan misi diantaranya:

1. BPKH Wilayah XI Jawa Madura merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan tidak menetapkan visi sendiri melainkan melaksanakan visi Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan. Sesuai dengan Peraturan Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan Nomor: P. 03/VII-SET/2010 tanggal 19 Mei 2010 tentang Rencana Strategis

Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan Tahun 2010-2014, disebutkan bahwa Visi Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan adalah: “Terwujudnya Perencanaan Makro Bidang Kehutanan dan Pemantapan Kawasan Hutan untuk Mendukung Pengelolaan Hutan Lestari”.

2. Misi BPKH Wilayah XI Jawa Madura merupakan misi ke-7 dari misi Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan, yaitu: “Memantapkan Prakondisi Pengelolaan Kawasan Hutan”.

2.4.2. Tugas Pokok

Tugas pokok Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XI Jawa-Madura adalah melaksanakan pengukuhan kawasan hutan, penyiapan bahan perencanaan kehutanan wilayah, penyiapan data perubahan fungsi serta perubahan status/peruntukan kawasan hutan, penyajian data dan informasi pemanfaatan kawasan hutan, penilaian penggunaan kawasan hutan dan penyajian data informasi sumberdaya hutan.

2.4.3. Fungsi BPKH Wilayah XI Jawa-Madura

Fungsi Balai Pemantapan Kawasan Hutan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan indentifikasi dan inventarisasi potensi lokasi yang akan ditunjuk sebagai kawasan hutan;
2. Pelaksanaan penataan batas dan pemetaan kawasan hutan;
3. Pelaksanaan penilaian perubahan status dan fungsi kawasan hutan;
4. Pelaksanaan penilaian penggunaan kawasan hutan;
5. Penilaian teknis tata batas areal pemanfaatan hutan, penggunaan kawasan hutan dan perubahan status/ peruntukan kawasan hutan;

6. Pelaksanaan inventarisasi hutan skala Nasional di wilayah;
7. Penyusunan dan penyajian data informasi Sumber Daya Hutan (SDH) serta Neraca Sumber Daya Hutan (NSDH);
8. Pengelolaan sistem informasi geografis dan pemetaan kehutanan;
9. Penyiapan dan penyajian data dan informasi perencanaan kehutanan, penunjukan kawasan hutan, penatagunaan kawasan hutan, wilayah pengelolaan hutan, pemanfaatan dan penggunaan kawasan hutas;
10. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai.

2.4.4. Wilayah Kerja BPKH Wilayah XI Jawa-Madura

Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XI Jawa-Madura yang berkedudukan di Yogyakarta dengan wilayah kerja meliputi Pulau Jawa-Madura terdiri dari Provinsi sebagai berikut:

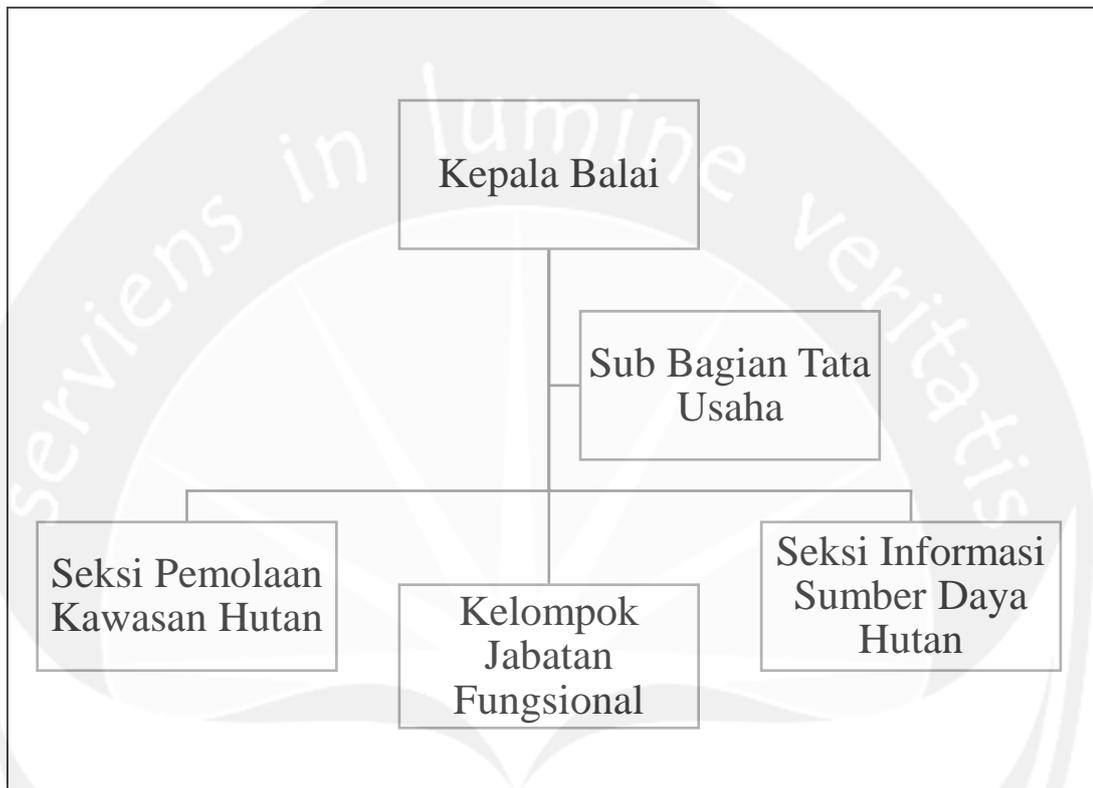
1. Provinsi Banten
2. Provinsi DKI Jakarta
3. Provinsi Jawa Barat
4. Provinsi Jawa Tengah
5. Daerah Istimewa Yogyakarta
6. Provinsi Jawa Timur

2.4.5. Organisasi dan Tata Kerja

Struktur Organisasi BPKH Wilayah XI Jawa-Madura adalah sebagai berikut:

1. Kepala Balai
2. Sub Bagian Tata Usaha

3. Seksi Pengelolaan Kawasan Hutan
4. Seksi Informasi Sumber Daya Hutan
5. Kelompok Jabatan Fungsional



Gambar 2.1
Struktur Organisasi
BPKH Wilayah XI Jawa Madura

2.4.6. Sistem Akuntansi BPKH Wilayah XI Jawa Madura

Sistem akuntansi yang digunakan di BPKH Wilayah XI Jawa Madura diantaranya:

1. Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN)
2. Sistem Akuntansi Instansi (SAI)
3. Gaji Pegawai Pusat (GPP)
4. Sistem Akuntansi Satuan Kerja (SAS)
5. Sistem Informasi Manajemen Aset Negara (SIMAN)

6. Sistem Akuntansi Barang Milik Negara (SABMN)
7. Aplikasi Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (RKAKL) dan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)
8. Aplikasi Pembukuan Bendahara (SILABI)
9. Aplikasi Perpajakan
 - a. e-Faktur
 - b. e-Billing

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang relevan dengan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dikemukakan oleh Astuti (2008) dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu di Lingkungan Pemerintah Kota Malang” menggunakan sampel pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja pada SKPD di lingkungan Pemerintahan Kota Malang dan menerapkan aplikasi “Sistem Informasi Pengelolaan SKPD” sebagai sistem informasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hasil penelitian ini adalah diperoleh informasi bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pada Pemerintah Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan dalam suatu organisasi, maka semakin meningkat kinerja individu dalam organisasi tersebut.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Anggraini (2011) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja Manajerial pada

Perusahaan retail di Surabaya”. Penelitian ini menggunakan metode kuisisioner pada tiga perusahaan retail di area Surabaya yakni Indomaret, Alfamart dan Carefour yang mengambil masing-masing perusahaan retail 20 orang manajer yang terbagi atas Manajer Lini Tengah dan Manajer Bagian Perencanaan Keuangan dari Indomaret, Alfamart, dan Carefour. Hasil penelitian ini adalah diperoleh informasi bahwa secara simultan sistem informasi akuntansi dengan karakteristik informasi yang *relevant, reliable, complete, timely, understandable, verifiable* berpengaruh terhadap kinerja manajerial terhadap perusahaan retail di Surabaya khususnya di Indomaret, Alfamart, dan Carefour. Secara parsial, system informasi akuntansi dengan karakteristik informasi yang *relevant, reliable, complete* berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail di Surabaya khususnya di Indomaret, Alfamart dan Carefour. Sedangkan system informasi akuntansi dengan karakteristik informasi yang *timely, understandable, verifiable* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail di Surabaya khususnya di Indomaret, Alfamart, dan Carefour.

Penelitian serupa dilakukan oleh Sitepu (2013) dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada PT. SOCFINDO terhadap Efektifitas Kinerja Perusahaan” dengan menghubungkan antara keenam komponen dalam sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dengan produktifitas karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Populasi dalam penelitian ini dengan mengambil sampel dari PT. Socfindo beserta kebun - kebunnya. Dengan jumlah sampel karyawan sebanyak 90 orang. Metode penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dengan meminta

pendapat karyawan menjawab pertanyaan yang diberikan penulis berdasarkan variabel-variabel yang dipakai oleh penulis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi penggajian dan pengupahan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja perusahaan PT. Socfindo, yang sejalan dengan teori bahwa Sistem Penggajian dan Pengupahan merupakan suatu proses untuk mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, dan memotivasi staff berkaliber (ahli) yang diperlukan, serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji dan upah.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
Astuti (2008)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu di Lingkungan Pemerintah Kota Malang	Penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pada Pemerintah Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan dalam suatu organisasi, maka semakin meningkat kinerja individu dalam organisasi tersebut.
Anggraini (2011)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja Manajerial pada Perusahaan Retail di Surabaya	<p>a. Secara simultan sistem informasi akuntansi dengan karakteristik informasi yang <i>relevant, reliable, complete, timely, understandable, verifiable</i> berpengaruh terhadap kinerja manajerial terhadap perusahaan retail di Surabaya khususnya di Indomaret, Alfamart, dan Carefour.</p> <p>b. Secara parsial, sistem informasi akuntansi dengan karakteristik informasi yang <i>relevant, reliable, complete</i> berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail di Surabaya khususnya di Indomaret, Alfamart dan Carefour. Sedangkan system informasi akuntansi dengan karakteristik informasi yang <i>timely, understandable, verifiable</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap</p>

		kinerja manajerial pada perusahaan retail di Surabaya khususnya di Indomaret, Alfamart, dan Carefour.
Sitepu (2013)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada PT. SOCFINDO terhadap Efektifitas Kinerja Perusahaan	Sistem informasi penggajian dan pengupahan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja perusahaan PT. Socfindo, yang sejalan dengan teori bahwa Sistem Penggajian dan Pengupahan merupakan suatu proses untuk mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, dan memotivasi staff berkaliber (ahli) yang diperlukan, serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji dan upah.

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu

Penelitian mengenai penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu yang telah dilakukan sebelumnya, adalah penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2008). Penelitian ini menguji adanya pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pada Pemerintah Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan dalam suatu organisasi, maka semakin meningkat kinerja individu dalam organisasi tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2011) menyimpulkan secara simultan Sistem Informasi Akuntansi dengan karakteristik informasi

yang *relevant, reliable, complete, timely, understandable, verifiable* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan para manajer berpengaruh terhadap perencanaan keuangan, artinya jika pengambilan keputusan dilakukan dengan baik, maka perencanaan keuangan yang mereka buat akan baik pula. Sitepu (2013) juga menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan diperlukan untuk mencapai produktivitas karyawan sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

Ha: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XI Jawa – Madura.