

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### PENELITIAN

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 *Teori Technology-to-Performance Chain*

*Technology Acceptance Model* (TAM) merupakan salah satu model yang dibangun untuk menganalisis dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi diterimanya penggunaan teknologi komputer yang diperkenalkan pertama kali oleh David pada tahun 1986, Model ini menyebutkan bahwa sistem cenderung menggunakan sistem apabila sistem mudah digunakan dan bermanfaat baginya.

Model TAM sebenarnya diadopsi dari model TRA (*Theory of Reasoned Action*) yaitu teori tindakan yang beralasan dengan satu premis bahwa reaksi dan persepsi seseorang terhadap sesuatu hal, akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut. Reaksi dan persepsi pengguna Teknologi Informasi (TI) akan memengaruhi sikapnya dalam penerimaan terhadap teknologi tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah persepsi penggunaan terhadap pemanfaatan dan kemudahan penggunaan IT sebagai suatu tindakan yang beralasan dalam konteks pengguna teknologi, sehingga alasan seseorang dalam melihat manfaat dan kemudahan penggunaan TI menjadikan tindakan atau perilaku orang tersebut sebagai tolak ukur dalam penerimaan sebuah teknologi. Konsep TAM menawarkan sebuah teori sebagai landasan untuk mempelajari dan memahami perilaku pemakai dalam menerima dan menggunakan sistem informasi

(Handayani 2017) Dimana diperlukannya individu pemakai dalam menggunakan sistem informasi akuntansi.

Tam menyediakan suatu basis teoritis untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan terhadap suatu teknologi dalam suatu organisasi . TAM menjelaskan hubungan sebab akibat antara keyakinan akan manfaat suatu sistem informasi dan kemudahan penggunaannya dan perilaku,tujuan atau keperluan dan penggunaan actual dari penggunaan atau user suatu sistem informasi ada dua kontruksi tambahan TAM :

1. Manfaat yang dirasakan (*usefulness*) yang didefinisikan dimana seseorang merasa yakin bahwa dengan menggunakan sistem tersebut akan meningkatkan kinerja pekerjaannya. Pengukuran manfaat tersebut berdasarkan frekuensi penggunaan dan keragaman aplikasi yang dijalankan. Seseorang kan menggunakan teknologi informasi jika mengetahui manfaat positif atas penggunaan teknologi informasi tersebut.
2. Kemudahan penguanaan (*ease of use*) yang di definisikan dimana seseorang merasa yakin dengan menggunakan sistem tersebut tidak memerlukan upaya apapun (*free of effort*). Hubungan antara penggunaan sistem dan tujuan perilaku yang digambarkan dalam TAM menunjukan secara tidak langsung bentuk-bentuk tujuan individu untuk melakukan tindakan yang positif. Hubungan antara kegunaan sistem dan tujuan perilaku didasarkan pada ide bahwa dalam penyusunan organisasi,seseorang membentuk tujuan-tujuan

terhadap perilakunya yang di yakini meningkatkan kinerjanya. TAM memfokuskan pada penggunaan komputer ditentukan oleh tujuan perilaku, terhadap penggunaan sistem dan kegunaanya.

## **2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi**

### **2.1.2.1 Pengertian Sistem**

Menurut Romney dan Steinbart (2015) Sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Sebagian besar sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar.

Menurut Maniah dan Dini Hamidini (2017:1) mengatakan bahwa “Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen berupa data, jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, sumber daya manusia, teknologi baik hardware maupun software yang saling berinteraksi sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan/sasaran tertentu yang sama” Menurut Mulyadi (2010:5), Sistem adalah “...suatu jaringan prosedur yang dibuat pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.”

Berdasarkan pengertian di atas menunjukkan bahwa sistem merupakan suatu kesatuan terdiri dari beberapa komponen yang saling bekerjasama satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan tertentu.

### 2.1.2.2 Ciri-ciri sistem

Menurut Susanto (2013), sesuatu dapat di sebut sistem,jika mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tujuan sistem
2. Batas sistem
3. Subsistem
4. Hubungan dan Khirarki Sistem
5. Input-proses-output
6. Lingkungan system

Penjelasan lebih lanjut mengenai ciri-ciri sistem diantaranya :

#### 1. Tujuan sistem

Merupakan target atau sasaran akhir yang ingin dicapai oleh suatu sistem. Sistem ada karena tujuan. Sistem dibangun agar tujuan tercapai tidak menyimpang sehingga resiko kegagalan bisa diminimalkan.

#### 2. Batas sistem

Suatu sistem mempunyai batas yang memisahkannya dari lingkungannya yang memungkinkan adanya perhatian khusus terhadap suatu sistem dalam kerangka jenjang sistem. Batas sistem bisa berwujud fisik atau konseptual. Apa yang ada didalam batas disebut sistem, dan yang diluar disebut lingkungan. Segala sesuatu yang berasal dari sekitar sistem (lingkungan) masuk ke sistem disebut masukkan atau input, dan yang keluar dari sistem disebut keluaran (output).

### 3. Subsistem

Merupakan komponen atau bagian dari suatu sistem baik fisik ataupun abstrak. Sub sistem akan memiliki sub sistem yang lebih kecil dan seterusnya. Istilahnya lainnya adalah komponen, elemen atau unsur.

### 4. Hubungan dan Hirarki Sistem

Merupakan hubungan yang terjadi antar subsistem dengan subsistem lainnya yang setingkat atau antara subsistem dengan sistem yang lebih besar.

### 5. Input-proses-output

Ciri lain dari suatu sistem adalah melihat sistem dari sudut fungsi dasarnya yaitu: Input proses dan output. Fungsi ini juga menunjukkan bahwa sistem sebagai proses tidak bisa berdiri sendiri, harus ada input dan output.

- a. Input adalah sesuatu yang masuk ke dalam suatu sistem. Input merupakan pemicu bagi sistem untuk melakukan proses yang diperlukan. Input data diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu : Serial input, probable input dan feedback input.
- b. Proses merupakan perubahan dari input menjadi output, proses mungkin dilakukan oleh mesin, orang, atau komputer.
- c. Output adalah hasil dari suatu proses yang merupakan tujuan dari keberadaan sistem

### 6. Lingkungan Sistem

Merupakan faktor-faktor di luar sistem yang mempengaruhi sistem. Lingkungan sistem ada dua macam yaitu : lingkungan eksternal (di luar

sistem di luar organisasi) dan lingkungan internal ( di luar sistem di dalam organisasi).

### 2.1.2.3 Klasifikasi sistem

**Table 2.1**

**Klasifikasi Sistem**

<b>Kriteria</b>	<b>Klasifikasi</b>	
Lingkungan	Sistem terbuka yaitu bila aktifitas dalam sistem tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya.	Sistem tertutup yaitu bila aktifitas didalam sistem tersebut tidak terpengaruh oleh perubahan yang terjadi dilingkungannya.
Asal pembuatnya	Buatan manusia	Buatan Allah
Keberadaanya	Sistem berjalan adalah sistem yang saat ini sedang digunakan	Sistem konseptual adalah suatu sistem yang belum di terapkan, sistem yang menjadi harapan atau masih di atas kertas.
Kesulitan	Sistem kompleks/sulit adalah memiliki	Sistem sederhana adalah sistem yang

	banyak tingkatan dan subsistem	memiliki sedikit tingkatan dan subsistem.
Output/kinerjanya	Kinerja yang dapat dipastikan artinya dapat ditentukan pada saat sistem akan dan sedang dibuat	Kinerja yang tidak dapat dipastikan artinya tidak dapat ditentukan dari awal tergantung kepada situasi yang dihadapi
Waktu Keberadaanya	Sementara artinya sistem hanya digunakan untuk periode waktu tertentu	Selamanya artinya sistem digunakan selama-lamanya untuk waktu yang tidak ditentukan
Wujudnya	Ada secara fisik artinya sistem yang dapat diraba/disentuh	Selamanya artinya sistem digunakan selama-lamanya untuk waktu yang tidak ditentukan.
Tingkatanya	Subsistem adalah sistem yang lebih	Supersistem adalah sistem yang lebih

	kecil dalam sebuah sistem	besar dalam sebuah sistem
Fleksibilitas	Bisa beradaptasi artinya bisa menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan	Tidak bisa beradaptasi artinya tidak bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Sumber: Susanto (2013)

#### 2.1.2.4 Pengertian Informasi

Menurut Gellinas and Dull (2012:12) informasi merupakan data yang disajikan dalam suatu bentuk yang berguna terhadap aktifitas pengambilan keputusan. Menurut Rommey dan Steinbart (2015:4), informasi adalah data yang telah dikelola dan di proses untuk memberikan arti dan memperbaiki proses pengambilan keputusan. Menurut Gellinas dan Dull (2012:19), Ada beberapa karakteristik informasi yang berkualitas, yaitu:

- A. Effectiveness: berkaitan dengan informasi yang relevan dan berkaitan dengan proses bisnis yang di sampaikan dengan tepat waktu, benar, konsisten dan dapat digunakan.
- B. Efficiency: informasi yang berkaitan melalui penyediaan informasi secara optimal terhadap penggunaan sumber daya.



- C. Confidentiality: karakteristik informasi yang berkaitan dengan keakuratan dan kelengkapan informasi serta validitas nya sesuai dengan nilai-nilai bisnis dan harapan.
- D. Integrity: karakteristik informasi yang berkaitan dengan perlindungan terhadap informasi yang sensitif dari pengungkapan yang tidak sah.
- E. Availability: suatu karakteristik informasi yang berkaitan dengan informasi yang tersedia pada saat diperlukan oleh proses bisnis baik sekarang, maupun di masa mendatang, hal ini juga menyangkut perlindungan sumber daya yang diperlukan dan kemampuan yang terkait.
- F. Compliance: yaitu karakteristik informasi yang berkaitan dengan mematuhi peraturan dan perjanjian kontrak dimana proses bisnis merupakan subjek nya berupa kriteria bisnis secara internal maupun eksternal.
- G. Reliability: karakteristik informasi yang berkaitan dengan penyediaan informasi yang tepat bagi manajemen untuk mengoperasikan entitas dan menjalankan tanggung jawab serta tata kelola pemerintahan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa informasi adalah data yang diproses menjadi suatu bentuk yang lebih berguna dan berarti bagi yang menerimanya dalam aktivitas pembuatan keputusan.

### **2.1.2.5 Kriteria Informasi**

Menurut jogiyanto (2015) informasi yang baik harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Akurat

Artinya informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bisa atau menyesatkan. ( Hidayat,2014)

2. Tepat waktu

Artinya informasi dapat disajikan tepat pada waktunya yaitu pada saat informasi tersebut dibutuhkan oleh pengguna.

3. Relevan

Artinya informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakainya,

### **2.1.2.6 Pengertian Akuntansi**

Menurut Hans Kartikahadi (2016) “Akuntansi merupakan suatu sistem informasi keuangan, yang bertujuan untuk menghasilkan dan melaporkan informasi yang relevan bagi berbagai pihak yang berkepentingan”.

Menurut Effendi (2013), Akuntansi merupakan “...proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, penggolongan, dan pengikhtisarkan serta pelaporan informasi keuangan dalam ukuran moneter (uang) dalam suatu perusahaan atau organisasi yang ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka pengambilan keputusan.”

Menurut Warren (2009) secara umum, akuntansi (*Accounting*) dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan.

Dari beberapa pengertian tentang akuntansi yang menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa akuntansi adalah suatu proses mencatat, mengklasifikasi, meringkas, mengolah data dan menyajikan data, transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan sehingga dapat digunakan dalam pembuatan laporan keuangan dan pengambilan keputusan.

#### **2.1.2.7 Karakteristik Akuntansi**

Menurut Martini (2012) Akuntansi memiliki karakteristik yang terdiri dari 4 hal penting adalah sebagai berikut :

1. Input (masukan)

Akuntansi adalah transaksi yaitu peristiwa bisnis bersifat keuangan. Suatu transaksi dapat dicatat dan dibukukan ketika ada bukti yang menyertainya

2. Proses

Merupakan serangkaian kegiatan untuk merangkum transaksi menjadi laporan. Kegiatan itu terdiri dari proses identifikasi apakah kejadian merupakan transaksi, pencatatan transaksi, penggolongan transaksi dan pengikhtisaran transaksi menjadi laporan keuangan. Kejadian dalam suatu entitas harus diidentifikasi apakah merupakan transaksi atau bukan, jika kejadian tersebut transaksi maka perlu diidentifikasi, transaksi atau

bukan, jika kejadian tersebut transaksi perlu di identifikasikan pengaruh transaksi tersebut dapat posisi keuangan. Setelah diidentifikasi transaksi tersebut dicatat dalam jurnal. Jurnal adalah suatu pernyataan yang menunjukkan akun apa yang didebit atau dikredit serta jumlahnya. Dalam era teknologi komputer dan informasi, proses penjurnalan tidak dilakukan secara manual namun diintegritaskan dalam proses bisnis sehingga dapat dilakukan dengan komputer. Transaksi setelah dijurnal kemudian digolongkan sesuai dengan jenis akun, dalam akuntansi proses ini disebut sebagai posting. Dengan proses ini saldo akun akan mencerminkan kondisi keuangan terkini.

### 3. *Output* (keluaran)

Adalah informasi keuangan dalam bentuk laporan keuangan. Laporan keuangan yang dihasilkan dari proses akuntansi menurut Standar Akuntansi Keuangan adalah Laporan Posisi Keuangan (neraca) Laporan Laba Rugi Komprehensif, Laporan Perubahan Ekuitas, Laporan Arus Kas, dan catatan atas laporan keuangan, kelima laporan tersebut pada saat disusun disajikan dan pengungkapannya harus sesuai dengan standar akuntansi yang digunakan.

### 4. Penggunaan Informasi keuangan

Adalah pihak yang memakai laporan keuangan untuk pengambilan keputusan. Pengguna informasi dari pihak internal dan pihak eksternal. Pengguna informasi dari pihak internal berasal dari dalam entitas (biasanya manajemen dan karyawan), sedangkan pengguna eksternal adalah

pelanggan, kreditur, pemasok (*supplier*) *public interest group* dan badan pemerintahan.

#### **2.1.2.8 Pengertian Sistem Informasi**

Menurut Elisabet Yulinae Anggraeni (2017:1), sistem adalah kumpulan orang yang saling bekerja sama dengan ketentuan-ketentuan antara yang sistematis dan terstruktur untuk membentuk satu kesatuan yang melaksanakan suatu fungsi untuk mencapai tujuan. Sistem memiliki beberapa karakteristik atau sifat yang terdiri dari beberapa komponen sistem, masukan sistem, keluaran sistem, pengolahan sistem dan sasaran sistem. Sedangkan informasi adalah data yang diolah menjadi berguna dan berarti bagi penerimanya, serta untuk mengurangi ketidakpastian dalam proses pengambilan keputusan mengenai suatu keadaan. Sistem informasi merupakan suatu kombinasi teratur dari orang-orang, hardware, software, jaringan komunikasi dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi.

Menurut Krismaji (2015), sistem informasi adalah: "... cara-cara yang diorganisasikan untuk mengumpulkan, memasukkan dan mengolah data serta menyimpan data, dan cara-cara yang diorganisasikan untuk menyimpan, mengelola, mengendalikan dan melaporkan informasi sedemikian rupa hingga sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

Menurut Laudon (2015), sistem informasi adalah: "... secara teknis sebagai sesuatu rangkaian yang komponen-komponennya saling terkait yang mengumpulkan (dan mengambil kembali), memproses, menyimpan, dan

mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan mengendalikan perusahaan.’

Berdasarkan pengertian sistem informasi di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi adalah kumpulan data yang terintegrasi dan saling melengkapi dengan menghasilkan output yang baik guna untuk memecahkan masalah dan pengambilan keputusan.

### **2.1.2.9 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Susanto (2013), sistem informasi akuntansi adalah: “... kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem /komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan berkerja sama atau satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.”

Menurut Bodnar dan Hopwood (2010), sistem informasi akuntansi adalah : “... *a collection of resources, such as people and equipment, design to transform financial and other data into information.*”

Pernyataan Bondar dan Hopwood, menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi.

Sedangkan menurut Romney Dan Steinbart (2009), sistem informasi akuntansi adalah: “...*a system that collect, records, stores and processes data to produce information for decision makers.*”

Petanyaan yang di kemukakan oleh Romney Dan Steinbart menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses data sehingga menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka sistem informasi akuntansi dapat dirikan sebagai sistem informasi yang menghasilkan atau laporan keuangan yang digunakan pihak-pihak berkepentingan mengenai kegiatan ekonomi dan kondisi perusahaan.

#### **2.1.2.10 Fungsi dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Susanto ( 2014 ) , Menyatakan bahwa ada tiga fungsi dari system informasi akuntansi,yaitu :

1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari
2. Mendukung proses pengambilan keputusan
3. Membantu pengelola perusahaan dalam memenuhi dalam tanggung jawabnya kepada pihak eksternal.

Adapun penjelasan mengenai tiga fungsi utama sistem informasi akuntansi tersebut,yaitu sebagai berikut :

1. Mendukung perusahaan aktivitas sehari-hari suatu perusahaan agar tetap bisa eksis perusahaan tersebut harus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian,penyimpanan,proses produksi dan penjualan. Transaksi akuntansi menghasilkan data akuntansi untuk

diolah oleh sistem pengolahan transaksi (SPT) yang merupakan bagian atau sub dari sistem informasi akuntansi, data-data yang bukan merupakan data transaksi akuntansi dan data transaksi lainnya yang tidak ditangani oleh sistem informasi akuntansi yang ada di perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi diharapkan dapat melancarkan operasi yang dijalankan perusahaan.

2. Mendukung proses pengambilan keputusan tujuan yang sama pentingnya dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan.
3. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan setiap perusahaan memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab yang penting adalah keharusan memberi informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan dan stakeholder yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analisis keuangan asosiasi industry atau bahkan public secara umum.

Menurut pandangan Mulyadi yang menyatakan ada empat tujuan dari sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan internal, yang berfungsi untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan



memperbaiki itingkat keandalan (*reliability*) informasi akuntansi dan untuk.

2. Menyediakan informasi berbentuk laporan (hasil) kinerja manajemen perusahaan bagi pengelolaan kegiatan usaha.
3. Memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik informasi mengenai mutu, ketepatan penyajian informasi maupun struktur informasinya.
4. Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa tujuan sistem informasi cukup penting bagi manajemen untuk memperoleh infoemasi khususnya informasi keuaangan yang di perlukan baik bagi perencanaan dan pengendalian kegiatan maupun untuk melaksanakan pertanggung jawaban.

#### **2.1.2.11 Unsur – unsur Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu langka untuk melaksanakan kegiatan perusahaan demi tercaoainya suatu tujuan, dengan ini maka di perlukan beberapa unsur-unsur sistem informasi akuntansi yang terdiri dari beberapa pokok seperti yang di kemukakan oleh Mulyadi ( 2008:3) sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Alat
3. Catatan
4. Formulir

## 5. Prosedur

Dari kutipan diatas unsur-unsur sistem informasi akuntansi dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang digunakan dalam suatu perusahaan untuk mengolah data akuntansi adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang cukup dibidangnya, artinya karyawan itu mempunyai keahlian dan keterampilan dalam menunjang suatu sistem informasi akuntansi yang ada pada perusahaan

### 2. Alat

Alat dapat digunakan untuk membantu sumber daya manusia dalam menghasilkan informasi yang akurat berarti bebas dari kesalahan-kesalahan yang menyebabkan kekeliruan. Alat juga membantu sumber daya manusia dalam efisiensi dan aktivitasnya. Salah satu alat yang dapat digunakan untuk mrnghasilkan informasi yang akurat, efektif dan efisien dalam membantu proses pengumpulan, dan pengolahan informasi adalah komputer.

### 3. Catatan

Data dihasilkan dari catatan berupa jurnal-jurnal, buku besar, dan buku tambahan data juga dihasilkan dari formulir-formulir yang digunakan sebagai bukti tertulis dari transaksi.

#### 4. Formulir

Formulir merupakan dokumen yang digunakan untuk merekam terjadinya transaksi. Dengan formulir ini data yang bersangkutan dengan transaksi yang direkam pertama kali dijadikan dasar dalam pencatatan. Contoh dari formulir yaitu, faktur penjualan, bukti kas keluar, formulir ini dapat digunakan untuk melakukan pencatatan lebih lanjut kedalam jurnal maupun buku besar.

#### 5. Prosedur

Prosedur merupakan gambaran yang mencakup seluruh jalannya kegiatan mulai dari saat dimulainya aktivitas sampai pada saat berakhirnya aktivitas tersebut, sehingga dengan adanya prosedur diharapkan dapat terlaksananya pekerjaan dengan efektif, efisien dan ekonomis.

### **2.1.2.12 Komponen Sistem Informasi Akuntansi**

Adapun komponen dalam sistem informasi akuntansi menurut Susanto (2015) adalah sebagai berikut :

#### 1. *Hardware*

*Hardware* terbagu dalam beberapa bagian seperti bagian input, bagian pengeolahan atau prosesor dan memori, bagian output dan bagian komunikasi.

#### 2. *Software*

*Software* terbagi menjadi dua kelompok besar yaitu software sistem, dan software aplikasi software sistem terbagi lagi kedalam beberapa kelompok yaitu sistem operasi, interpreter dan komputer. Sedangkan

software aplikasi terbagi kedalam beberapa jenis software tergantung kepada aplikasi yang digunakan.

### 3. *Brainware*

Brainware adalah orang-orang yang memiliki, membangun dan menjalankan sistem informasi akuntansi.

### 4. *Database*

*Database* dalam arti luas yang merupakan data-data yang ada di perusahaan sedangkan dalam arti sempit database merupakan data-data yang ada di dalam komputer.

### 5. Prosedur

Prosedur adalah rangkaian aktivitas yang menghubungkan aktivitas satu dengan aktivitas yang lainnya.

### 6. Jaringan komunikasi

Pada dasarnya merupakan penggunaan media elektronik atau sinar untuk memindahkan data dari satu lokasi atau beberapa lokasi yang lain.

#### **2.1.2.13 Sistem Informasi Akuntansi Dalam Syariah**

Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas yang wajib diterapkan oleh perusahaan. “Sistem merupakan dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan, terdiri dari subsistem yang mendukung sistem yang lebih besar” (Romney dan Steinbart, 2017:3). “Informasi merupakan data yang telah dikelola dan diproses untuk

memberikan arti dan memperbaiki pengambilan keputusan” (Romney dan Steinbart, 2017:4).

“Akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran, dan pelaporan atas suatu transaksi dengan cara sedemikian rupa, sistematis dari segi isi, dan sesuai standar yang berlaku umum” (Bahri, 2016:2).

Oleh karena itu, sistem informasi akuntansi menjadi kesatuan aktivitas bisnis yang dapat membantu seorang manajer dalam mengelola seluruh informasi yang dihasilkan oleh data dalam perusahaan. Sistem informasi akuntansi tidak mungkin langsung menghasilkan sebuah informasi tanpa adanya pengolahan data terlebih dahulu. Data yang dihasilkan oleh aktivitas bisnis perusahaan sangat beragam dan banyak jumlahnya.

Data-data yang dihasilkan dari aktivitas bisnis perusahaan harus dipilih dan dipilih sebelum diolah menjadi sebuah informasi. Tugas pemilah dan pemilihan data yang akan diolah inilah menjadi tugas utama diterapkannya sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi yang berguna merupakan sistem informasi akuntansi yang terintegrasi dengan seluruh komponen yang ada dalam perusahaan. Sistem informasi akuntansi tidak akan berjalan tanpa bantuan Teknologi Informasi (TI). Peran teknologi informasi sangat penting dalam pengimplementasian sistem informasi akuntansi.

Hal ini dapat terjadi karena penerapan sistem informasi akuntansi membutuhkan perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software). Komponen perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software)

merupakan komponen-komponen yang dikenal di dalam dunia Teknologi Informasi (TI). Perangkat keras (hardware) berfungsi dalam penginputan data-data transaksi yang dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan, perangkat lunak (software) berfungsi mengolah data yang telah diinput tersebut.

Kedua komponen tersebut saling berkaitan membentuk kesatuan sistem yang menghasilkan informasi akuntansi yang sangat bermanfaat sebagai landasan pengambilan keputusan bisnis.

Surah Az\_Zumar merupakan salah satu surah yang ada dalam Al Qur'an. "Surah Az-Zumar (Arab: زمر ال", Rombongan-Rombongan") adalah surah ke-39 dalam al-Qur'an. Surah ini tergolong surah Makkiyah, terdiri atas 75 ayat. Dinamakan Az-Zumar yang berarti Rombongan-Rombongan karena kata AzZumar yang terdapat pada ayat 71 dan 73 pada surah ini. Dalam ayat-ayat tersebut diterangkan keadaan manusia di hari kiamat setelah mereka dihisab, di waktu itu mereka terbagi atas dua rombongan; satu rombongan dibawa ke neraka dan satu rombongan lagi dibawa ke surga. Masing-masing rombongan memperoleh balasan dari apa yang mereka kerjakan di dunia dahulu. Surah ini dinamakan juga Al-Ghuraf yang berarti Kamar-Kamar karena kata Ghuraf yang terdapat pada ayat 20, di mana diterangkan keadaan kamar-kamar dalam surga yang diperoleh orang-orang yang bertakwa" (<https://id.wikipedia.org>).

Artinya: "(yaitu) mereka yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. Mereka itulah orang-orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah dan mereka itulah orang-orang yang mempunyai

akal sehat (QS. AzZumar:18).” QS. Az-Zumar Ayat 18 ini mengajarkan bahwa seorang muslim harus selalu mengerjakan perbuatan yang baik dan bermanfaat bagi umat manusia dan alam semesta. Seorang muslim yang berakal sehat akan melakukan pertimbangan di setiap langkah dan perbuatan yang akan dilakukan supaya tidak merugikan umat manusia dan alam semesta. Pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan seorang muslim harus sesuai dengan ajaran Al Qur’an dan As Sunnah. Surah Az-Zalzalah merupakan salah satu surah di dalam Al Qur’an. “Surah Az-Zalzalah (bahasa Arab: *زلزال*) (adalah surat ke-99 dalam Al-Qur'an. Surat ini terdiri atas 8 ayat dan tergolong pada surat Madaniyah. Surat ini diturunkan setelah surah An-Nisa'. Nama Az-Zalzalah diambil dari kata Zilzaal yang berarti 'goncangan' dan terdapat pada ayat pertama surat ini” (<https://id.wikipedia.org>)

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Adapun istilah dalam pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni motivation. Namun perkataan asalnya adalah motive yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong

seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Menurut Kurniawan (2015), adalah pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkahlaku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang.

Barton dan Martin (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2015: 151) menjelaskan bahwa: "motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan perilaku yang memberi arah pada perilaku dan mendasari kecenderungan untuk tetap menunjukkan perilaku tersebut."

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara(2015),memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara prilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pemahaman penulis dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya.

### **2.1.3.2 Ciri-ciri motivasi**



Menurut Sardiman A.M (2005:83), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak criminal, amoral, dan sebagainya).
4. Lebih senang bekerja mandiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

### **2.1.3.3 Tujuan dan fungsi motivasi**

Menurut Ngalim Purwanto (2001:73), tujuan motivasi secara umum adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau pencapaian tujuan tertentu. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika

tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi

Menurut Sardiman A.M (2015:85) ada tiga fungsi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Seseorang siswa akan menghadapi ujian dengan harapan lulus, tentu akan melakukan kegiatan belajar dan tidak akan menghabiskan.

#### **2.1.3.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi**

Fernald dan Fernald yang dikutip oleh Fasti Rola (20016:5-7) dalam Anik Widiastuti (2017:15), mengungkapkan terdapat empat faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi bagi seseorang, yaitu:

1. Pengaruh keluarga dan kebudayaan (Family and Cultural Influence) Besarnya kebebasan yang diberikan orang tua kepada anaknya, jenis pekerjaan orang tua dan jumlah serta urutan anak dalam satu keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan motivasi berprestasi. Produk-produk kebudayaan pada suatu negara seperti cerita rakyat sering mengandung tema-tema prestasi yang bisa meningkatkan semangat warga negaranya.
2. Peranan Dari Konsep Diri (Role of Self Concept) Konsep diri merupakan bagaimana seseorang berpikir mengenai dirinya sendiri. Apabila individu percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka individu akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut, sehingga berpengaruh dalam bertingkah laku.
3. Pengaruh dan Peran Jenis Kelamin (Influence of Sex Roles) Prestasi yang tinggi biasanya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara para pria (Stein&Beiley dalam Fernald&Fernald, 1999). Kemudian Horner (dalam Santrock, 20188) juga menyatakan bahwa pada wanita terdapat kecenderungan takut akan kesuksesan (fear of success) yang artinya pada wanita terdapat kekhawatiran bahwa dirinya akan ditolak oleh masyarakat apabila dirinya memperoleh kesuksesan.

4. Pengakuan dan Prestasi (Recognition and Achievement) Individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika dirinya merasa dipedulikan oleh orang lain.

#### **2.1.3.5 Pengertian Kerja**

Secara alamiah di dalam kehidupannya, manusia selalu melakukan bermacam-macam aktivitas, salah satu wujud dari aktivitas itu adalah kerja atau bekerja. Manusia bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan barang dan atau jasa yang pada akhirnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan mendapatkan kepuasan. Bekerja berarti melakukan suatu pekerjaan, diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2015) “kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”.

Menurut Wjs. Poerwadarminta (2015) ”kerja adalah melakukan sesuatu”, sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha (1991), “kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada”.

Menurut B. Renita (2016) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta.

Berdasarkan beberapa pengertian kerja diatas peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kerja. Kerja yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah.

#### **2.1.3.6 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup..

Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014).

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

Menurut Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013)

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

#### **2.1.3.7 Aspek-aspek motivasi kerja**

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusankeputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik
- c. Kepercayaan Diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam

menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut George dan Jones (dalam Ella,2015) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi kerja :

- a. Perilaku (direction of behavior)
- b. Tingkat Usaha (Level of effort)
- c. Tingkat Kegigihan (level of persistence)

Winardi (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis,  
merupakan kebutuhan utama seseorang sebab, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk kehidupan seperti kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Selama kebutuhan ini belum terpenuhi, maka seseorang akan termotivasi untuk memenuhinya.
2. Kebutuhan rasa aman,  
merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial seperti, rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan, serta kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan kepemilikan sosial,  
merupakan kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Dengan demikian rasa saling menghormati dan rasa kasih sayang antar individu dan kelompok dapat tercipta.



4. **Kebutuhan penghargaan diri,**  
merupakan kebutuhan seseorang untuk memperoleh penghargaan atas apa yang telah dicapai. Sehingga seseorang akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan walaupun terasa sulit, berat dan beresiko, semata-mata untuk memperoleh penghargaan dari pemimpin. Kebutuhan ini umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol
5. **Kebutuhan aktualisasi diri,**  
merupakan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, serta kebutuhan untuk mengemukakan pendapat dan ide, serta memberikan penilaian dan praktik terhadap sesuatu yang didasarkan pada ambisi yang kuat

#### **2.1.3.8 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- a. **Faktor Motivasi :** faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya
- b. **Faktor penyehat :** faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian, 2001 motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat bekerja,

- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

#### **2.1.3.9 Ciri-ciri motivasi kerja**

Adapun ciri-ciri motivasi Menurut Arep Tanjung 2015, adalah sebagai berikut ;

- a. Bekerja sesuai standar Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
- b. Senang dalam bekerja Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang merasa senang melakukan pekerjaannya.
- c. Merasa berharga Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dari dala dirinya
- d. Bekerja keras Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
- e. Sedikit pengawasan Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

#### **2.1.3.10 Jenis Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (anxiety reducing motivation) atau “pendekatan wortel” (the carrot approach) di mana orang ditawari

sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Motifasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “ pendekatan tongkat pemukul” (the stick approach) menggunakan ancaman hukuman (teguranteguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar

#### **2.1.3.11 Motivasi Kerja dalam Islam**

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu energi di dalam diri seseorang yang mendorong, membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku mereka untuk mencapai tujuan tertentu yang dikehendaki. Allah SWT memerintahkan dalam surat Al-Baqarah ayat 148 kepada hamba-Nya untuk selalu berlomba dalam hal kebajikan : *Walikullin-wijhatun huwa muwallihā fastabiqul-khairāti aina mā takunu ya'ti bikumullāhu jamī'an innallāha 'alā kulli syai-in qadīr*. Artinya: “Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat).

Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu”. (QS. AlBaqarah: 148) (Depag RI, 2002:24). Islamic human capital menjelaskan bahwa Islam memandang penting motivasi dalam bekerja. Faktor pendorong yang menyebabkan manusia harus bekerja adalah adanya kebutuhan dan tujuan

yang harus dipenuhi. Islam menuntut manusia bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan sehingga memperoleh manfaat dan kebaikan bagi kehidupannya.

Hal ini merupakan objectives atau sasaran dari hukum Islam yaitu masalah (kesejahteraan). Sasaran pemenuhan kebutuhan manusia dibagi menjadi tiga tingkatan kategori yaitu essentials (al-dharûriyat), exigencies (al-hâjiyyât), dan embellishments (al-tahsiniyyât). Imam AlShatibi (Al-Raysuni, 2006:108-109) menjelaskan klasifikasi atas ketiganya sebagai berikut :

1. Essentials (al-dharûriyat) Al-dharûriyat disebut juga dengan kebutuhan tingkat primer atau utama. Dalam Islam disebutkan lima tujuan maqasid syariah yang harus ada pada manusia untuk diupayakan keberadaan dan kesempurnaannya adalah; agama, jiwa, akal, harta, dan keturunan. Kelima perkara ini penting untuk mendukung perilaku dalam kehidupan sesuai ajaran Islam sehingga Allah memerintahkan segala upaya perbuatan untuk memenuhi dan menjaganya. Allah juga melarang segala hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya lima dharûriyat tersebut. Prioritas kebutuhan dharûriyat harus segera dipenuhi agar tidak membahayakan eksistensi manusia. Contoh dari kebutuhan ini adalah kebutuhan sandang, pangan, dan papan.
2. Exigencies (al-hâjiyyât) Al-hâjiyyât merupakan kebutuhan tingkat sekunder. Kebutuhan ini dalam pemenuhannya menempati posisi sebagai pelengkap bagi kehidupan manusia. Apabila kebutuhan hâjiyyât tidak terpenuhi, maka tidak akan mengancam kelangsungan hidup

manusia. Pemenuhan hâjiyyât merupakan upaya dalam melindungi kebutuhan dharûriyat. Makan dengan porsi yang cukup dan pemenuhan kualitas gizi yang lengkap merupakan salah satu contoh pemenuhan kebutuhan hâjiyyât.

3. Embellishment (al-tahsiniyyât) Kebutuhan Al-tahsiniyyât merupakan kebutuhan di tingkat tertier. Kebutuhan tertier sebaiknya dipenuhi untuk memperindah kehidupan. Tujuan kebutuhan tahsiniyyat tidak menimbulkan kewajiban dalam memenuhinya karena tidak akan mengancam kelangsungan hidup dan tidak menimbulkan penderitaan apabila tidak dipenuhi. Prioritas pada tingkat tertier ini apabila dipenuhi akan meningkatkan kepuasan atau kenikmatan. Menu makan dan minum sesuai selera yang diinginkan merupakan salah satu bentuk kebutuhan tertier. Motivasi kerja dalam Islam adalah mencari nafkah dan merupakan bagian dari ibadah. Rivai (2009:872-875), menjelaskan konsep motivasi kerja dalam perspektif Islam adalah motivasi kerja yang bersifat positif. Motivasi kerja yang bersifat positif berawal dari perintah Allah terhadap manusia untuk senantiasa melakukan kebajikan. Motivasi kerja yang bersifat positif dirumuskan oleh Rivai dalam tiga nilai pokok yaitu (2009:872-875):

1. Penghargaan terhadap pekerjaan Penghargaan terhadap pekerjaan yang dimaksud oleh Rivai adalah penghargaan Allah SWT atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik oleh hambanya dan penghargaan seorang pimpinan kepada hasil kerja karyawannya.

Seorang karyawan yang dapat mensyukuri nikmat yang diberikan kepadanya berupa pekerjaan, dia akan senantiasa menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ditentukan perusahaan di tempat dia bekerja. Demikian juga Allah SWT menyukai orang JESTT Vol. 1 No. 6 Juni 2014 447 yang senantiasa bersyukur atas karunia yang diberikan kepadanya. Selain itu, pengakuan dan penghargaan pimpinan atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik oleh karyawan akan meyenangkan perasaan karyawan tersebut. Pimpinan dapat memberikan penghargaan berupa pujian atau feedback insentif lain kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target serta standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Komunikasi dan informasi yang baik dan jelas. Dijelaskan oleh Rivai bahwa kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Oleh karena itu pemberian informasi yang jelas, tidak boleh diabaikan oleh para pimpinan untuk menghindari adanya gosip, desas-desus, dan sebagainya. Kebutuhan pentingnya penjelasan atau informasi mengenai pekerjaan harus dikomunikasikan dengan baik, jelas dan terperinci kepada karyawan. Hasilnya, setelah mendapatkan penjelasan atau informasi yang meyakinkan, karyawan akan termotivasi dalam bekerja karena tidak akan ada rasa keraguan atau tidak akan setengah-setengah dalam bekerja.

3. Kesempatan berpartisipasi. Partisipasi yang dimaksud oleh Rivai adalah yang digunakan sebagai ‘democratic management’ atau ‘consultative supervision’. Dengan dijalankannya partisipasi dapat diperoleh manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik karena banyaknya sumbangan pikiran, adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan diperlukan atau ‘feeling of importance’. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam perspektif Islam adalah serangkaian kekuatan dan nilai-nilai yang tercermin dalam Al-Qur’an dan Al-Hadits sebagai input dari suatu proses di dalam diri seseorang yang mampu mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, dan mengarahkan. perilakunya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan baik dan sebagai bentuk aktualisasi diri sebagai hamba Allah SWT yang beriman.

## **2.1.4 Etos Kerja Islami**

### **2.1.4.1 Pengertian Etos**

Menurut Tasmara (2015:15) etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak karakter, dan keyakinan terhadap sesuatu, yang tidak hanya dimiliki oleh seorang individu melainkan kelompok dan masyarakat.

Menurut Assifudin (2016:38) Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.



Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata Etos ini, dikenal pula kata *etika*, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Berdasarkan pengertian di atas menunjukkan bahwa etos merupakan sikap karakter serta keyakinan atas sesuatu pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya.

#### **2.1.4.2 Pengertian Kerja**

Menurut Awoseje (2015) Makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga di katakana bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik.

#### **2.1.4.3 Pengertian islami**

Secara umum Islam adalah agama samawi yang diturunkan oleh Allah kepada Nabi Muhammad yang merupakan Rasul utusan-Nya dan Allah menjadikan Islam sebagai agama yang Rahmatal lil'aalamiin (rahmat bagi seluruh alam). Di dalamnya terdapat aturan dan hukum yang dapat digunakan sebagai pedoman dan pegangan hidup bagi seluruh umat agar selamat, baik di dunia dan akhirat. Sedangkan dari segi bahasa, kata "Islam" berasal dari bahasa Arab yaitu dari "sallama" yang berarti selamat, sentosa dan sejahtera. Merupakan bentuk masdar dari kata "aslama" yang berarti berserah diri, taat, patuh dan tunduk. Yang maknanya pengertian Islam adalah agama yang senantiasa membawa keselamatan dan kesejahteraan kepada manusia dengan cara menyerahkan diri sepenuhnya kepada Allah SWT.

#### **2.1.4.4 Pengertian Etos Kerja Islami**

Menurut Thaib (2014: 3) etos kerja Islami adalah semangat kerja yang dipengaruhi oleh pemahaman dan penghayatan religius yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang bersumber pada nilai-nilai Islam. Jadi seseorang yang memahami, menghayati, dan mengamalkan nilai-nilai Islam yang mendorong seorang muslim untuk bekerja, hal inilah yang membentuk etos kerja Islami seseorang.

Asifudin (2004: 32) mendefinisikan etos kerja Islami sebagai karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerjanya sebagai pancaran dari

sistem akidah Islam atau keimanan yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Menurut Hayati dan Indra (2012: 272) berpendapat bahwa etos kerja Islami berhubungan dengan perilaku seseorang di tempat kerjanya yang mencakup upaya-upaya, dedikasi, kerjasama, tanggungjawab, kreativitas, dan hubungan social seseorang.

Irham (2012: 16) berpendapat bahwa etos kerja Islami berkaitan erat dengan nilai-nilai tentang kerja yang tercantum dalam al-Quran dan al-Sunnah, yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan.

#### **2.1.4.5 Ciri-ciri etos kerja islami**

Adapun beberapa ciri etos kerja dalam pandangan islami, menurut assifudin antara lain adalah sebagai berikut :

- a. *Al-Salah* atau baik dan manfaat adalah melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta dapat bermanfaat bagi orang sekitar dan orang banyak.
- b. *Al-Itqan* atau kemantapan dan *perfectness* adalah dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh- sungguh, tekun, dan teliti. Dengan kata lain yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna.
- c. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, yaitu bekerja tanpa kata puas, artinya bekerja dengan sebaik-baiknya lebih tepatnya selalu ingin melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari hari sebelumnya. Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan

dua pesan:

1. Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan Itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
2. Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya.
- d. *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal adalah melakukan pekerjaan dengan kerja keras tanpa pantang menyerah agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal.
- e. *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong Adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan bekerjasama dengan orang lain dalam mewujudkan sesuatu untuk kebaikan diri maupun kebaikan bersama.
- f. Mencermati nilai waktu Adalah mengenai bagaimana seseorang mengatur waktu dalam kehidupan demi kebaikan dirinya, artinya seseorang yang melakukan pekerjaan harus mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya.

#### **2.1.4.6 Karakteristik Etos Kerja Islam**

1. Kerja merupakan penjabaran aqidah

Kerja berlandaskan nilai beribadah hanya kepada Allah SWT adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islami yang tergalil dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah).

Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya. Aqidah adalah sejumlah kebenaran yang dapat diterima secara umum (aksioma) oleh manusia berdasarkan akal, wahyu dan fitrah. Adanya keterkaitan individu terhadap Allah sehingga menuntut individu untuk bersikap cermat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, berusaha keras memperoleh keridhaan Allah dan mempunyai hubungan baik dengan relasinya.

## 2. Kerja Dilandasi Ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja Islami sekaligus menjadi sumber nilai. Ciri- ciri orang yang menganggap bahwa kerja dilandasi ilmu adalah (Asifudin:225) :

- a. Pernah atau sering mengalami pengalaman puncak
- b. Mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk.
- c. Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja
- d. Mempunyai disiplin pribadi

## 3. Kerja dengan meneladani sifat-sifat Illahi

Pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah. Ciri- ciri

orang yang menganggap bahwa kerja dengan meneladani sifat – sifat Illahi serta mengikuti petunjuk – petunjukNya ialah (Asifudin:226)

- a. Memiliki jiwa sosial dan demokratis
- b. Mengembangkan kreativitas
- c. Percaya pada potensi insani karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya: bertawakal kepada Allah
- d. Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif

#### **2.1.4.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja islami.**

Beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja islami :

##### a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh- sungguh dalam kebidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah

##### b) Budaya

Sikap menta, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem

nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

## **2.5.1 Kinerja Karyawan**

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Sustrino (2016), Kinerja adalah:” ..kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas,hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.”

Menurut Edision (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara (2009),mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance ( prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

### **2.1.5.2 Pengertian Karyawan**

Menurut Hasibuan (2015), Karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Subri (2016), karyawan merupakan: ”.. penduduk dalam usia kerja 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.”

Berdasarkan uraian diatas ,maka dapat di simpulkan karyawan adalah seseorang berusia 15-64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

### **2.1.5.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2014) pengertian kinerja karyawan adalah:”...tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya.”

Moehariono (2010) pengertian kinerja karyawan definisi kinerja atau *performance*:”... sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif,sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau pun etika.”

Menurut Susanto (2008),kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.



Menurut Sinambela (2012), pengertian kinerja karyawan adalah:”... kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.”

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengetahuan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Individu yang memiliki kinerja yang tinggi selalu berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri, dan memiliki kompetensi kinerja dapat menjadi maju dan mencapai tingkat yang paling baik dengan mengidentifikasi dan menganalisa aktivitas kerja.

Darma (1998) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Pegawai, berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pekerjaan menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan
3. Mekanisme kerja, mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian, serta struktur organisasi.
4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja iklim organisasi dan komunikasi.

### 2.1.5.5 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) menyatakan bahwa pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi, antara lain ;

1. kuantitas pekerjaan (*quantity of work*),
2. Kualitas Pekerjaan (*quality of work*),
3. kemandirian (*Dependability*),
4. Inisiatif (*initiative*),
5. Adaptabilitas (*adaptability*)
6. kerjasama (*cooperation*)

Adapun penjelasan mengenai pengukuran atas kinerja karyawan menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan hal tersebut, dapat dijadikan sebagai tolak ukur mengenai seberapa cepat pegawai dapat menyelesaikan beban kerja yang dihadapinya dengan menghasilkan volume pekerjaan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Kualitas Pekerjaan mempertimbangkan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya akan mampu memotivasi dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain, serta mampu memenuhi komitmen yang dimilikinya terhadap tanggungjawab kerja.

#### 4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

#### 5. Adaptabilitas (*adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi..

#### 6. Kerjasama (*cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk berkerjasama dan dengan orang lain. Apakah *assignments* mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Menurut Moehariono dalam Ma'aruf abdullah (2014:114), kategori ukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan, indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (are we doing the right).
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (are we doing things right)
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

#### **2.1.5.6 Pengukuran Kinerja Karyawan Syariah**

Organisasi dalam Perspektif Islam Organisasi dalam konteks pembahasan ini adalah perusahaan yang dalam pengertian tradisional mempunyai tujuan memaksimalkan laba untuk kepentingan pemilik perusahaan (*stockholders*) tanpa harus ada kewajiban sosial (*social responsibility*). Pengertian tradisional ini begitu dominan, sehingga sampai saat ini masih banyak perusahaan yang menggunakan konsep tersebut. Akan tetapi konsep ini bukannya tanpa masalah. Karena motivasi

untuk memperoleh laba maksimal, secara psikologis, akan menstimulasi timbulnya perilaku egoistik secara berlebihan (Triyuwono, 2009:184-185).

Organisasi dalam perspektif Islam tidak lain adalah “amanah”, yaitu amanah menyebarkan rahmat bagi seluruh alam. Menurut Triyuwono (2009:188):

*Amanah adalah sesuatu yang dipercayakan kepada orang lain untuk digunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan keinginan yang mengamanahkan. Ini artinya bahwa pihak yang mendapat amanah tidak memiliki hak penguasaan (pemilikan) mutlak atas apa yang diamanahkan. Ia memiliki kewajiban untuk memelihara amanah tersebut dengan baik dan memanfaatkannya sesuai dengan yang dikehendaki oleh pemberi amanah.*

Pemberi amanah, dalam hal ini adalah Tuhan Sang Pencipta Alam Semesta. Tuhan menciptakan manusia sebagai wakilnya di bumi (*Khalifatullah fil Ardh*), sebagaimana difirmankan dalam Alqur’an :

*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi" (QS.Al-Baqarah[2]:30).*

*Dia-lah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi (QS.Fathir[35]:39).*

Tuhan menghendaki bahwa organisasi yang dikelola manusia harus dilakukan dengan cara-cara yang *adil*. Untuk mengetahui dengan tepat apa yang dimaksud dengan *adil*, penerima amanat (manusia) dapat menggunakan potensi internal yang dimilikinya secara baik dan seimbang. Potensi internal yang fitrah tersebut adalah akal dan hati nurani (Triyuwono, 2009:190).

Konsep amanah menuntut bahwa tugas dan tanggung jawab harus diwakilkan kepada orang-orang yang berkompeten dan dapat dipercaya (Abu Sinn, 2006:239). Allah berfirman:

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (An-Nisa’[4]:58).*

Seorang manajer perusahaan adalah pemegang amanat dari pemegang sahamnya, yang wajib mengelolah perusahaan dengan baik, sehingga menguntungkan pemegang saham dan memuaskan konsumennya. Rasulullah SAW. Bersabda : *“Setiap hamba itu adalah pengembala (pemelihara) harta tuannya, dan ia bertanggung jawab atas harta yang dikelolahnya”.* (HR. Muslim) (Rivai dan Arviyan,2010:483).

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang digunakan untuk mengelola data menjadi informasi akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen suatu organisasi, yang dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk perencanaan, pengendalian dan kepuasan pengguna informasi yang pada akhirnya

akan berdampak apada meningkatnya kinerja karyawan dan organisasi (Rizaldi dan Suryono, 2015: 5).

Sistem informasi akuntansi identik dengan aplikasi Komputer, namun ada juga yang manual (Rizaldi dan Suryono, 2015: 3).

Menurut Panjaitan dan Sophiana (2017: 37) penerapan teknologi sistem informasi akuntansi dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna, sistem informasi dikatakan berkualitas apabila sistem tersebut relatif mudah untuk digunakan dan dipahami oleh penggunanya. Sehingga pengguna sistem informasi akan memiliki waktu yang banyak untuk mengerjakan pekerjaannya dengan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) bantuan sistem informasi yang nantinya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Beberapa penelitian mengenai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah Rizaldi dan Suryono (2015), menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh suatu organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan, sebab penerapan sistem informasi dalam suatu organisasi akan mempermudah dan mempercepat pekerjaan karyawan.

Penelitian Novalia, Hidayat, dan Hariswanto (2014), menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Sistem informasi akuntansi diyakini dapat mempermudah pekerjaan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

karyawan. Serta dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari organisasi maka individu akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan





### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu aktivitas yang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja merupakan suatu hal yang akan memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Dewi dan Wibawa, 2016: 7585).

Motivasi kerja merupakan salah satu penggerak menurunnya atau meningkatnya kinerja seorang karyawan, motivasi dapat timbul dari dalam diri seseorang ataupun timbul dari dorongan atasan. Seorang karyawan yang secara umum menyukai pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, maka mereka akan berusaha memaksimalkan melaksanakan pekerjaan dengan bersemangat dan penuh dedikasi (Suprasetyawati, 2016: 53).

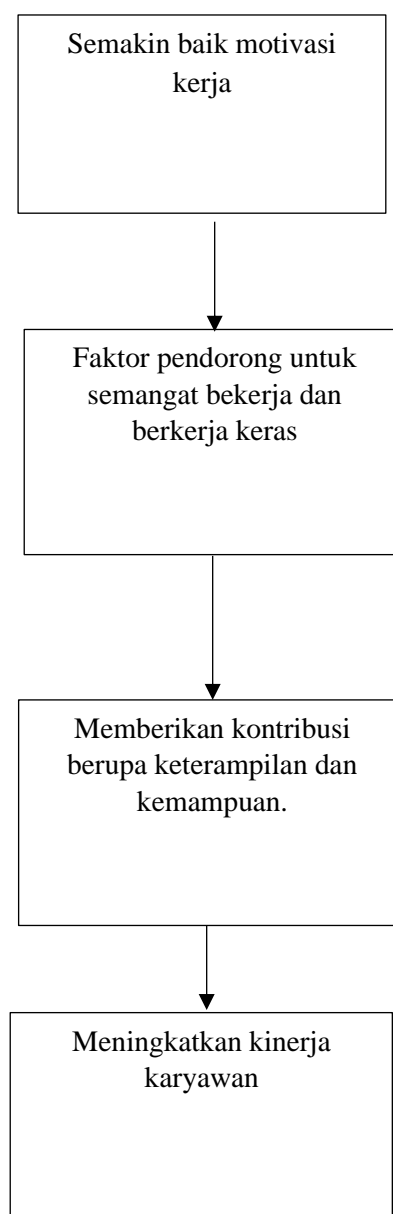
Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung energik dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sebab motivasi kerja merupakan faktor pendorong untuk bersemangat dan mau bekerja keras, serta memberikan kontribusi berupa keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya kepada organisasi yang berdampak pada meningkatnya kinerja seseorang. Sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi kerja yang rendah berdampak pada kinerja yang buruk (Martinus dan Budiyanto, 2016: 6).

Berdasarkan penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah Suprasetyawati (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif kinerja pegawai,

karena motivasi sebagai alat penggerak naik turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian Can dan Yasrin (2007), dan Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan



### **2.2.3 Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Tasmara ( 2002: 24) etos kerja islami bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai sebuah cara bagi seorang pribadi muslim dalam bekerja menuju makna hidup yang diridhoi Allah SWT demi untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, etos kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Asifudin (2004: 234) etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Karyawan yang bekerja dengan berorientasi pada pemahaman etos kerja Islami yang didasarkan pada Al-Quran dan Hadist akan mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Desky, 2014: 474).

Berdasarkan penelitian Desky (2014) menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik etos kerja Islam mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja seseorang.

Hayati dan Indra (2012) menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

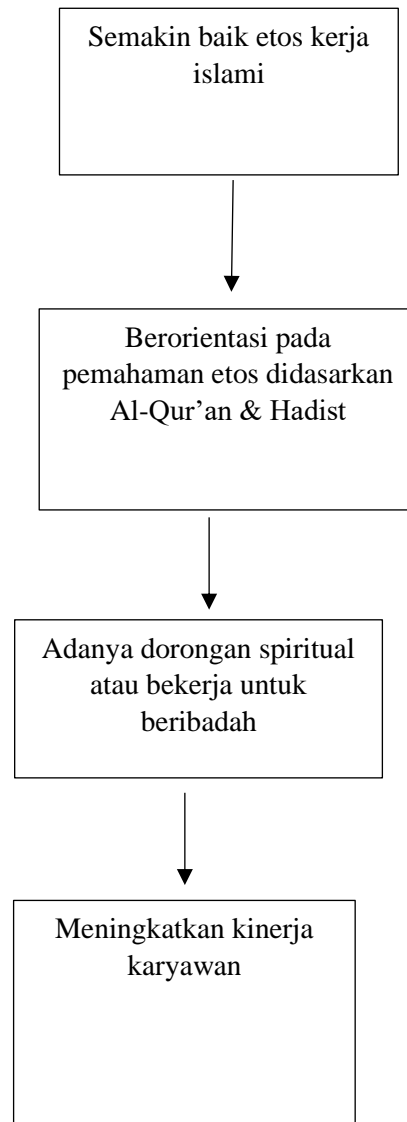
Penelitian Abdi, Nor, dan Radzi (2014) juga menunjukkan bahwa etos kerja Islami memiliki pengaruh dan hubungan yang signifikan terhadap kinerja

karyawan, sehingga organisasi perlu untuk menerapkan etika dan praktek secara islam untuk peningkatan kinerja.

Menurut (Annidjatun Zahra 2017) Etos kerja islami memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Dengan demikian etos islami perlu di tanamkan pada seseorang karyawan karena bekerja bukan hanya faktor materi karena adanya dorongan spiritual atau bekerja untuk beribadah. Dengan etos kerja islami maka dengan semangat karyawan akan terdorong sehingga hal ini akan dapat membawa perusahaan pada tercapainya tujuan dan kemajuan secara optimal. Etos kerja yang dominan dalam islam ialah menggarap kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik. Dengan prinsip ini pada meningkatkan profesionalisme karyawan. Profesionalisme yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian :

Hipotesis 1 :Pengaruh sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 :Pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3 :Pengaruh etos kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan