

**PENGARUH SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN
KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda)
Provinsi Lampung)

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi dan
Bisnis Islam

Oleh:

SULISTIAWATI

NPM: 1951030187

Program Studi: Akuntansi Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023 M**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA, DAN
KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda)
Provinsi Lampung)

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi dan
Bisnis Islam

Oleh:

SULISTIAWATI
NPM: 1951030187

Program Studi : Akuntansi Syariah

Pembimbing I : Dr. Evi Ekawati, M.Si

Pembimbing II : Rahmat Fajar Ramdani, S.E., M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023 M**

ABSTRAK

Kinerja merupakan tingkat pencapaian seseorang dalam pelaksanaan kegiatan atau program untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat terus berkembang. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, baik dari segi penggunaan sistem informasi yang berbasis teknologi maupun dari pola kerja yaitu motivasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan, meliputi karyawan bidang keuangan dan karyawan bidang non pajak di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner. Data diolah menggunakan SmartPLS versi 4.0. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Kapasitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Performance is the level of achievement of a person in carrying out activities or programs to realize the company's vision, mission, goals and objectives. It can be said that employees play an important role in carrying out company activities, so that the company can continue to grow. Therefore, companies need competent human resources, both in terms of using technology-based information systems and from work patterns, namely the motivation of an employee in doing work. This study aims to determine whether the accounting information system, work motivation, and human resource capacity each have a positive affect on employee performance.

This research uses quantitative methods. The sample used in this study were 30 employees, includes employees in the financial sector and employees in the non-tax sector at the Regional Revenue Agency of Lampung Province. While the data collection technique used is the distribution of questionnaires. Data is processed using SmartPLS version 4.0. The independent variables in this study are accounting information systems, work motivation, and human resource capacity, and employee performance as the dependent variable.

The results showed that the accounting information system has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance, and human resource capacity has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Accounting Information System, Work Motivation, Human Resource Capacity, Employee Performance*



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sulistiawati
NPM : 1951030187
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikat ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipahami.

Bandar Lampung, 05 Mei 2023

Penulis



Sulistiawati

NPM. 1951030187



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarane Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi,
Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya
Manusia Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan Badan Pendapatan
Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung)**

**Nama : Sulistiawati
NPM : 1951030187
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

**Dr. Evi Ekawati, M.Si
NIP. 197602022009122001**

Pembimbing II

**Rahmat Fajar Ramdani, S.E., M.Si
NIP. 199103302019031018**

**Mengetahui,
Ketua Prodi Akuntansi Syari'ah**

**A. Zulfansyah, S.Si., M.M
NIP. 198302222009121003**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung)”** disusun oleh Sulistiawati, NPM. 1951030187, Program Studi Akuntansi Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Kamis, 25 Mei 2023

Tim Penguji

Ketua : Vitria Susanti, M.Ec.DEv. 

Sekretaris : Sania Nuraziza, M.B.A. 

Penguji I : Siska Yuli Anita, M.M. 

Penguji II : Dr. Evi Ekawati, M.Si. 

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Pvot. Dr. Tulus Suryanto, M.M.,Akt.,C.A

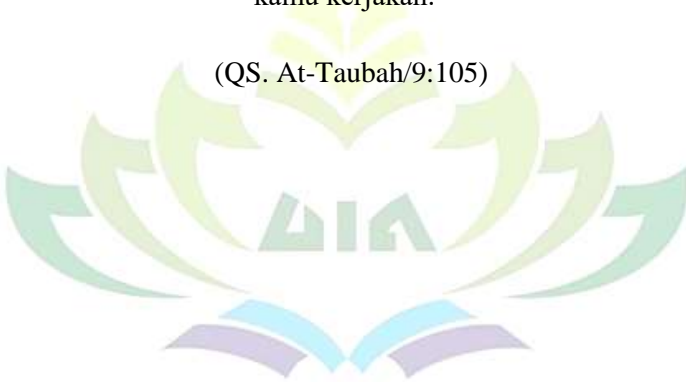
NIP.197009262008011008

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

(QS. At-Taubah/9:105)



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan bahagia atas rahmat yang telah diberikan oleh Allah SWT, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada orang-orang terkasih, terutama untuk:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Buhani dan Ibu Soleha, yang sangat aku hormati dan cintai. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan serta dukungan baik materil maupun non materil. Terimakasih telah mengiringi langkahku dan selalu mendukung keinginan anak-anaknya untuk bisa menyelesaikan perkuliahan. Semoga segala kebaikan dibalas dan dirahmati oleh Allah SWT.
2. Kakakku tercinta, Yus Nia Wati dan Saipul Ulum, berkat doa, dukungan, dan motivasi yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Adikku tercinta, Ernawati beserta keluarga besarnya yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis untuk terus menuntut ilmu.
4. Keponakan ku tercinta, Reza Agustian, dan Hafiz Al-Zidan yang menjadi salah satu sumber kebahagiaanku, terima kasih karena selalu menghibur dalam suka maupun duka.
5. Sahabat seperjuangan Akuntansi Syariah angkatan 2019 Fakultas Ekonomi Islam dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Semoga kita semua menjadi alumni yang bermanfaat dan senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai Islam.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Sulistiawati, dilahirkan pada tanggal 01 Maret 2000 di Sari Mukti, Desa Tanjung Ratu, Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan. Putri ketiga dari 4 bersaudara, buah perkawinan pasangan Bapak Buhani dan Ibu Soleha.

Berikut adalah daftar riwayat pendidikan penulis:

1. Pendidikan di mulai dari pendidikan dasar pada SD Negeri 01 Neglasari, Tanjung Ratu, tamat pada tahun 2013
2. Pendidikan pada jenjang menengah pertama pada SMP Sumbangsih Neglasari, tamat tahun 2016
3. Pendidikan pada jenjang menengah kejuruan pada SMK Muhammadiyah Way Sulan, tamat tahun 2019
4. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, mengambil program studi Akuntansi Syariah.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, petunjuk serta kelancaran sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung)”** dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam disampaikan kepada nabi Muhammad SAW, para sahabat dan pengikutnya yang setia.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan maupun dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Tulus, M.M., Act., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Evi Ekawati, M.Si selaku pembimbing I, dan Bapak Rahmat Fajar Ramdani, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah sabar dan penuh perhatian meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan nasehat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. A. Zuliansyah, M.M. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah dan staf jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta mendidik dengan sangat baik selama penulis menempuh pendidikan dibangku perkuliahan di UIN Raden Intan Lampung.
5. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu penulis dalam mengurus segala kebutuhan administrasi dan lainnya sebagainya.
6. Pimpinan dan Staf Badan pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung khususnya staf bidang keuangan dan bidang non pajak

yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan selama penelitian.

7. Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan semangat, dan seluruh teman-teman seperjuangan Akuntansi Syariah angkatan 2019 kelas B dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas motivasi dan bantuannya.

Bandar Lampung, 05 Mei 2023

Sulistiawati
NPM. 1951030187



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
H. Sistematika Penulisan.....	18
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	20
1. Teori Technology Acceptance Model (TAM).....	20
2. Teori Atribusi	22
3. Sistem Informasi Akuntansi	23
4. Motivasi Kerja	29
5. Kapasitas Sumber Daya Manusia.....	31
6. Kinerja Karyawan.....	33
7. Teori Manajemen Sumber Daya Islam.....	34
B. Kerangka Pemikiran.....	37
C. Pengajuan Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	42
B. Jenis dan Sifat Penelitian.....	42
C. Jenis dan Sumber Data	43
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Definisi Operasional Variabel.....	46
F. Instrumen Penelitian.....	54
G. Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	54
1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	55
2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	56
3. Uji Hipotesis.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	58
B. Analisis Data	64
C. Pembahasan.....	73

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	81
B. Rekomendasi	82

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Waktu Penelitian	38
Tabel 2.1 Skala Likert	41
Tabel 2.2 Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 2.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	50
Tabel 3.1 Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 3.2 Usia Responden.....	55
Tabel 3.3 Pendidikan Responden	56
Tabel 3.4 Jabatan Responden	56
Tabel 3.5 Persentase Jawaban Variabel X_1	57
Tabel 3.6 Persentase Jawaban Variabel X_2	58
Tabel 3.7 Persentase Jawaban Variabel X_3	58
Tabel 3.8 Persentase Jawaban Variabel Y.....	59
Tabel 3.9 Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> tahap 1	60
Tabel 3.10 Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> tahap 2	62
Tabel 3.11 Nilai <i>Cross Loading</i>	64
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 3.13 Hasil R-Square	66
Tabel 3.14 Hasil Uji T.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Technology Acceptance Model (TAM)</i>	19
Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Diagram Path <i>Convergent Validity</i> tahap 1	61
Gambar 4.2 Diagram Path <i>Convergent Validity</i> tahap 2	63
Gambar 4.3 Diagram Path Uji T	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	89
Lampiran 2 Tabulasi Data	95
Lampiran 3 Output Jawaban Responden	103
Lampiran 4 Output SmartPLS	105
Lampiran 5 Surat Izin Riset.....	109
Lampiran 6 Surat Persetujuan Riset	112
Lampiran 7 Daftar Pertanyaan Wawancara.....	114
Lampiran 8 Dokumentasi Wawancara dan Penyebaran Kuesioner	114



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan mempermudah memahami skripsi ini dan untuk menghindari adanya kesalahpahaman dalam mengartikan maksud judul skripsi ini, maka penulis merasa perlu menjelaskan beberapa istilah dalam skripsi ini. Adapun judul yang dimaksud adalah “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung)”. Penjelasan beberapa istilah yang terdapat pada judul skripsi adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengertian pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kekuatan yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹ Sedangkan pengaruh yang dimaksud dalam judul ini adalah seberapa besar hubungan antara variabel X (independen) dengan variabel Y (dependen).

2. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah suatu kumpulan atau seperangkat prosedur-prosedur, manusia serta aplikasi-aplikasi yang saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak manajemen yang digunakan dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat dalam suatu perusahaan atau organisasi.²

3. Motivasi Kerja

¹ <https://kbbi.web.id/pengaruh>

² Ranti Melasari, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan,” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 6, no. 2 (2017): 3.

Motivasi kerja ialah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.³

4. Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁴

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan upaya penyempurnaan sehingga pencapaian hasil atau kinerja dapat dioptimalkan dengan baik.⁵

6. Badan Pendapatan Daerah

Badan Pendapatan Daerah merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang pemerintahan daerah bidang pendapatan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Pendapatan Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.⁶

Sesuai dengan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan maksud dari judul skripsi tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung) digunakan

³ Indriani Rahma Shintia, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 10, no. 3 (2021): 3.

⁴ Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi, dan Dewi Sukmasari "Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Di Bandar Lampung," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 26, no. 1 (2021): 15.

⁵ Yustiniani Ningsih dan Erni Yanti Natalia, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology," *Jurnal EMBA* 8, no. 1 (2020): 936.

⁶ Peraturan Gubernur Lampung Nomor 90 Tahun 2016

untuk mengkaji seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

B. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi saat ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki semaksimal mungkin. Perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan agar dapat bersaing di era perekonomian global serta mampu meningkatkan kinerja mereka.⁷

Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁸ Kinerja karyawan dalam islam terdapat dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97:

⁷ Riva Ubar Harahap, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai," *SiNTESa* (2021): 178.

⁸ Siti Daniati Umayyah, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pegadaian Syariah Di Bandar Lampung)" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2021).

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”.⁹

Penjelasan ayat di atas menunjukkan bahwa islam memiliki semangat terhadap kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, dalam ayat ini juga menjelaskan bahwa Allah tidak membedakan orang-orang yang beriman dan beramal saleh baik laki-laki maupun perempuan dan kelak mereka mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.

Dalam memenangkan suatu persaingan yang semakin kompetitif dalam dunia bisnis dibutuhkan pengambilan keputusan yang tepat, seperti data yang akurat dan relevan. Sistem informasi akuntansi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu membantu manajemen dalam merencanakan dan menjalankan kegiatan operasional perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumberdaya, seperti manusia dan peralatan, yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi. Sistem informasi akuntansi mewujudkan perubahan ini secara manual atau terkomputerisasi.¹⁰

Selain sistem informasi akuntansi, pemberian dorongan atau motivasi kerja akan dapat memberikan stimulus terhadap kinerja pada setiap individu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi kerja ialah perasaan atau keinginan seseorang saat bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan

⁹ Qur'an Kemenag In Word

¹⁰ Agustinus Mujilan, *Sistem Informasi Akuntansi (Teori dan Wawasan di Dunia Elektronik)*, (Madiun: Mujilan, 2015), 3.

terutama organisasi.¹¹ Salah satu faktor keberhasilan suatu kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Sedangkan menurut Hafizurrachman motivasi kerja ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan skala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹²

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kapasitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berpengaruh untuk keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Maju atau mundurnya perusahaan sangat tergantung dengan sumber daya manusia itu sendiri, sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang paling utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus berkualitas agar dapat tercapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.¹³ Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah tetapi mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan prestasi yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi motivasi yang sangat rendah, maka akan menghasilkan prestasi yang rendah. Prestasi yang didapat oleh karyawan dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kapasitas sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok.

¹¹ Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 15.

¹² Indriani Rahma Shintia, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 10, No. 3 (2021): 2.

¹³ Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada," *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi* 3, no. 1 (2019): 1-2.

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena suatu sistem informasi akuntansi di rancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi, pelaksanaan sistem yang handal harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya.¹⁴ Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari lima komponen, yaitu orang-orang (*people*), prosedur-prosedur (*procedure*), data (*data*), perangkat lunak (*software*), dan infrastruktur teknologi informasi (*information technology infrastructure*). Selanjutnya, dari kelima komponen tersebut memungkinkan Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi penting dalam organisasi perusahaan, yaitu mengumpulkan dan menyimpan data aktivitas organisasi, menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen untuk mengambil keputusan, dan sebagai pengendalian internal organisasi.¹⁵

Dalam dunia kerja, karyawan harus mempunyai inisiatif semangat yang tinggi dalam bekerja. Inilah yang menjadi faktor meningkatnya kinerja perusahaan. Dengan kata lain, semangat dapat dikatakan sebagai motivasi kerja. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan.

Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu hakiki dan buatan, didalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan dua-duanya untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan, motivasi buatan mengenai hal-hal apa yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasikan karyawannya, sedangkan hakiki menjelaskan faktor atau penyebab dari perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi kerja positif, seperti

¹⁴ Siti Daniati Umayyah, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pegadaian Syariah Di Bandar Lampung)" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2021).

¹⁵ Riva Ubar Harahap, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai, *SiNTESa* (2021): 178-179.

memberikan bonus telah capai target oleh seorang karyawan, sedangkan motivasi kerja negatif seperti memberikan hukuman terhadap karyawan yang tidak mencapai target. Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik tanpa dengan paksaan, tetapi dengan sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi akan sangat memengaruhi kinerjanya walaupun karyawan mempunyai potensi kerja yang baik.¹⁶

Keberadaan manusia dalam perusahaan/organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.¹⁷ Oleh karena itu perusahaan harus memiliki kapasitas sumber daya manusia yang berkualitas untuk melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati yang menyatakan bahwa kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja karyawan yang menghasilkan keluaran-keluaran yang baik bagi perusahaan, sedangkan menurut oleh Hamka dkk menyatakan bahwa dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan pelatihan yang diberikan perusahaan serta keahlian yang dimiliki karyawan, akan membuat karyawan menjadi lebih baik.

Fenomena mengenai kinerja karyawan terjadi di PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung. Dari data penilaian kinerja dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 tidak ada satupun karyawan yang mendapat nilai sangat baik. Untuk

¹⁶ Yustiniani Ningsih dan Erni Yanti Natalia, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology," *Jurnal EMBA* 8, no. 1 (2020): 937.

¹⁷ Agus Ali Suharto, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri," *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 3 (2012): 68.

kategori B (Baik) dan CB (Cukup Baik) terjadi fruktuasi dari tahun ke tahunnya dan bahkan di tahun 2018 ke 2020 terjadi peningkatan sebanyak 2,6% untuk kategori TB (Tidak Baik). Kriteria-kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja pada pegadaian syariah di Bandar Lampung adalah sebagai berikut : 1. kualitas kerja, 2. kuantitas kerja, 3. ketepatan waktu, 4. kehadiran, 5.kemampuan, 6. Kerjasama. Sedangkan pada tahun 2018 mengenai Target dan Realisasi Penyaluran Pinjaman kepada nasabah tidak memenuhinya target yaitu dengan target 12.000.000.000 hanya terealisasi 11.249.342.200. Tahun 2019 target sebesar 12.000.000.000 hanya terealisasi 11.543.600.234. Sedangkan pada tahun 2020 baru terealisasinya target penyaluran pinjaman kepada nasabah dengan target 12.000.000.000 terealisasi 12.789.752.399.¹⁸ Oleh sebab itu perlu dikaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja baik itu dari sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia itu sendiri.

Fenomena terkait penerapan sistem informasi akuntansi terjadi di PT Dirgantara Indonesia (persero) yang baru menerapkan sistem *Enterprises Resource Planning* (ERP) berupa software SAP pada tahun 2013. Sebelumnya PT Dirgantara Indonesia (persero) menggunakan sistem informasi *Integrated Resource Planning* (IRP) berupa software yang bernama FIS. Pembaharuan ini dilakukan karena sistem ERP (SAP) memiliki beberapa keunggulan dari sistem sebelumnya, seperti data lebih akurat, visibilitas lebih baik, kontrol yang lebih bagus serta aliran data yang lebih mulus. Tahapan implementasi software SAP ini berupa pembersihan data, pengujian pada sistem SAP serta pelatihan bagi pemakai. Perubahan ini memunculkan kekhawatiran akan kesiapan para karyawan serta sarana dan prasarana yang mendukung sistem tersebut. Faktor pengguna sangat penting untuk diperhatikan dalam penerapan sistem baru

¹⁸ Siti Daniati Umayyah, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pegadaian Syariah Di Bandar Lampung)", (Skripsi Uin Raden Intan Lampung, 2021), 8-9.

ini, karena tingkat kesiapan pengguna untuk menerima sistem baru mempunyai pengaruh besar dalam menentukan sukses tidaknya pengembangan atau penerapan sistem tersebut.¹⁹

Fenomena lain terkait motivasi kerja terjadi pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) cabang Kabupaten Mendung Kelabu dihadapkan pada persoalan tingkat ketidakhadiran pegawai cukup tinggi. Pada hari kerja kurang lebih 26% pegawai tidak masuk kerja. Berdasarkan hasil rapat yang diikuti oleh pimpinan PAM, hal ini sudah membudaya dan sulit diperbaiki sebab banyak karyawan yang mempunyai pekerjaan tambahan di luar kantor.²⁰

Berdasarkan survei JobStreet.com yang dilakukan pada periode Juni ke Juli 2016 kepada 27.000 responden mengenai motivasi kebahagiaan di tempat kerja. 33,4% responden yang merupakan generasi Y dengan rentan usia 22-26 tahun dan pengalaman bekerja selama 1-4 tahun menyatakan mereka tidak bahagia di tempat kerja. Adapun faktor utama yang menciptakan ketidakbahagiaan tersebut adalah kesempatan pengembangan karier yang terbatas, jumlah insentif yang kurang menggiurkan dan gaya kepemimpinan manajemen yang kaku. Dari sebanyak 6.000 responden merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki variasi pekerjaan yang tidak memperkaya pengalaman bekerja. Sebanyak 6.200 responden merasa bahwa bonus yang diberikan perusahaan dalam bentuk pembagian keuntungan kinerja perusahaan, serta prestasi mereka tidaklah sepadan. Dan sebanyak 5.500 responden menyatakan bahwa para atasannya tidak memberikan kepercayaan serta jarang mendelegasikan pekerjaan. Dengan begitu, para generasi Y harus menunggu jatah pekerjaan. Hal itu berdampak pada rendahnya rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Disisi lain, pekerja generasi Y berharap perusahaan dapat meningkatkan jumlah gaji yang diberikan berdasarkan kinerja di tempat kerja. Hal ini di

¹⁹ Julia Utari, "Sistem Informasi Akuntansi: Kasus Pemanfaatan SIA", ResearchGate, 2019, https://www.researchgate.net/publication/333032198_SISTEM_INFORMASI_AKUNTANSI_KASUS_PEMANFAATAN_SIA

²⁰ Dedi Muliono, "Kasus Motivasi Kerja", Scribd, <https://id.scribd.com/document/361459938/Contoh-Kasus-Motivasi-Kerja-docx>

ungkapkan oleh 5.500 responden yang menjawab survei dengan alasan agar dapat meningkatkan motivasi kerja.²¹

Berdasarkan kasus yang terjadi di RSUD dr. M. Haulussy Ambon, mengenai kapasitas SDM dan peningkatan tenaga paramedis belum memberikan pelayanan yang optimal. Dalam kegiatan pelayanannya seringkali ada keluhan yang muncul dari pihak keluarga pasien sebagai akibat ketidakpuasan atas pelayanan kesehatan yang diberikan. Masalah yang ditemui adalah ketika keluarga pasien mendapat rujukan untuk istirahat sambil menunggu jadwal cikisan selama beberapa hari, pasien tersebut oleh perawat disuruh untuk segera pulang karena dianggap tidak sakit dan nanti kembali sesuai jadwal yang ditentukan. Masalah lain yaitu sulitnya mendapat pelayanan cepat di ruang rawat inap karena keluarga harus mencari perawat dalam waktu yang dibutuhkan, yang harusnya petugas kesehatan harus *stand by* di tempat. Hal ini mengindikasikan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan kinerja.²²

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung yang merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang pemerintahan daerah bidang pendapatan yang menjadi kewenangan daerah. Alasan memilih objek penelitian pada Badan Pendapatan Daerah adalah karena Badan Pendapatan Daerah merupakan instansi yang menangani pengelolaan di bidang pendapatan dan penerimaan pajak berdasarkan asas otonomi, yang diharapkan mampu melayani dan mengatasi kesulitan masyarakat melalui penyediaan sarana dan prasarana yang efektif serta mampu melaksanakan koordinasi yang optimal dalam menciptakan sinergitas pengelolaan pendapatan daerah.

Kasus terkait sistem informasi akuntansi Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung, pada

²¹ Agniya Khoiri, "33 Persen Pekerja Indonesia Tidak Bahagia", CNN Indonesia, 2016, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia>

²² Harvey Hiariyey, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fleksibilitas Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Paramedis Keperawatan RSUD Dr. M. Haulussy Ambon)." *Jurnal Sosoq* 6, no. 2 (2018):110.

penerapannya masih sering mengalami kendala yaitu sistem yang error dan internet yang terkadang tidak mendukung sehingga menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan. Terkait kapasitas sumber daya manusia di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung belum didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang kompeten karena masih adanya bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.

Penelitian yang dilakukan Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi, dan Dewi Sukmasari (2021) mengenai Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Kontruksi di Bandar Lampung. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Bandar Lampung.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustiniani Ningsih dan Erni Yanti Natalia (2020) mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wook Global Technology. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Suci Gustia Nanda, Mahsina, dan Tri Lestari (2020) mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridho Gilang Adiko dan Nurul Saniah (2020) mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja pada Hotel Transit Syariah Medan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa

motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Transit Syariah Medan dan signifikan.

Berdasarkan fenomena diatas dan adanya *gap research* antara penelitian terdahulu, maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung)”.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah penulis paparkan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: penerapan sistem informasi akuntansi belum sepenuhnya dikatakan handal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan sistem yang handal harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya. Tentu dengan adanya kapasitas sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disisi lain motivasi kerja yang rendah juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika motivasi kerja seseorang tinggi maka dapat berdampak positif terhadap kinerjanya, dan jika motivasi kerja seseorang itu rendah maka akan berdampak negatif terhadap kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah pemberian bonus kepada karyawan yang telah mencapai target, dan memberikan hukuman atau teguran kepada karyawan yang tidak mencapai target.

Mengingat banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu agar penelitian ini dapat fokus dan mendalam, maka penulis merasa perlu memberikan batasan masalah. Penulis memfokuskan penelitian pada pengaruh sistem informasi akuntansi (yang menjelaskan tentang komponen-komponen yang meliputi *hardware*, *software*, *brainware*, *prosedur*, *basis data*, dan jaringan komunikasi), motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

studi pada Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung?
3. Apakah kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung?
4. Bagaimana sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan ditinjau dalam perspektif ekonomi islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung.
4. Untuk mengetahui sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan ditinjau dalam perspektif ekonomi islam.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung.

b. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan keilmuan dalam melakukan suatu penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai tema yang sama, mengenai hal yang berkaitan dengan pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Indriani Rahma Shintia pada tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sahabat Sakinah Senter)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Sakinah Senter. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian juga menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu adanya perbedaan pada variabel ketiga dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel pemanfaatan teknologi informasi. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kapasitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan perspektif ekonomi islam dan studi kasus yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi, dan Dewi Sukmasari pada tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Bandar Lampung)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini tidak membahas tentang pengendalian internal. Penelitian ini menggunakan perspektif ekonomi islam dan studi kasus yang berbeda.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Suci Gustia Nanda, Mahsina, dan Tri Lestari pada tahun 2020, dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua, yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga, yaitu variabel motivasi kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah pada penelitian sebelumnya membahas tentang gaya kepemimpinan sedangkan penelitian ini membahas kapasitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan perspektif ekonomi islam dan studi kasus yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ridho Gilang Adiko dan Nurul Saniah pada tahun 2020, dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Transit Syariah Medan)”. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel X_1 bahwasannya sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk X_2 diperoleh hasil bahwasannya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk uji F diperoleh hasil bahwasannya variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Transit Syariah Medan. Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini adalah penelitian sebelumnya hanya membahas dua variabel sedangkan penelitian ini membahas tiga variabel dengan menambahkan variabel baru yaitu kapasitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan perspektif ekonomi islam dan studi kasus yang berbeda dari penelitian sebelumnya.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Yustiniani Ningsih, dan Erni Yanti Natalia pada tahun 2020, dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang

signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian ini yaitu penelitian sebelumnya hanya membahas sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja, sedangkan penelitian ini membahas sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan perspektif ekonomi islam dan studi kasus yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi pada tahun 2019, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hipotesis ketiga menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinas sosial Kabupaten Jember. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini yaitu adanya perbedaan pada variabel. Pada penelitian sebelumnya membahas tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Sedangkan pada penelitian ini membahas sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan perspektif ekonomi islam dan studi kasus yang berbeda dari penelitian sebelumnya.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Harvey Hiariy pada tahun 2018, yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fleksibilitas Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Paramedis Keperawatan RSUD Dr. M. Haulussy Ambon). Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan uji hipotesis kedua

menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini adalah pada variabel penelitian. Penelitian sebelumnya hanya membahas kualitas sumber daya manusia dan fleksibilitas organisasi saja. Sedangkan dalam penelitian ini membahas sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan perspektif ekonomi islam dan studi kasus yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

H. Sistematika Penulisan

Agar penulisan skripsi ini mudah dipahami dan memenuhi syarat penulisan, maka penyusunannya dibagi dalam beberapa tahapan, dimana satu bab dengan bab yang lain merupakan satu alur yang saling berkaitan. Sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi uraian mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian, dan pengajuan hipotesis. Landasan teori dalam penelitian ini meliputi *Technology Acceptance Model (TAM)*, teori atribusi, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, kapasitas sumber daya manusia, dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian mengenai waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, model

pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai deskripsi data penelitian dan hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis dan pembahasan, dan juga saran yang diberikan oleh penulis yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. *Technology Acceptance Model* (TAM)

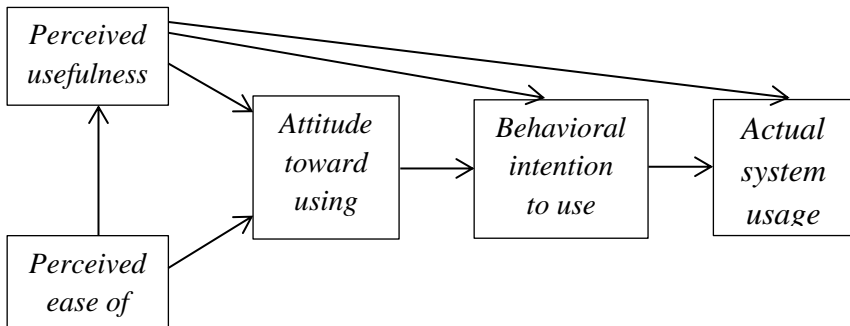
Model penerimaan teknologi atau *Technology Acceptance Model* (TAM) merupakan salah satu model yang umumnya digunakan untuk menjelaskan penerimaan pengguna terhadap penggunaan sistem teknologi informasi yang pertama kali diperkenalkan oleh Davis pada tahun 1989. TAM merupakan pengembangan dari *Theory Of Reasoned Action* (TRA) oleh Ajzen dan Fishbein.²³

Technology Acceptance Model (TAM) menjelaskan bahwa ketika ada suatu teknologi baru, maka pemakai teknologi akan menghadapi faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam menggunakan teknologi tersebut. TAM meyakini bahwa dalam penggunaan sistem teknologi informasi akan mampu meningkatkan kinerja individu atau organisasi, dan penggunaannya akan mempermudah pemakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.²⁴

TAM yang dikembangkan oleh Davis memiliki dua konstruk utama yaitu persepsi kemudahan (*perceived ease of use*) dan persepsi kegunaan (*perceived usefulness*), dua konstruk utama tersebut menentukan penerimaan pengguna terhadap sistem teknologi informasi. Secara skematik, teori TAM dapat dilihat pada gambar berikut.

²³ Putu Adi Guna Permana, "Penerapan Metode TAM (Technology Acceptance Model) Dalam Implementasi Sistem Informasi Bazaar Banjar," *Jurnal Speed* 10, no. 1 (2018): 3.

²⁴ Ni Made Sugiartini dan Ida Bagus Dharmadiaksa, "Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi," *E-Jurnal Akuntansi* 14, no. 3 (2016): 1873–1874.



Gambar 1.1
Technology Acceptance Model (TAM)

Berdasarkan gambar diatas penjelasan konstruk dalam TAM yaitu sebagai berikut:

- a. *Perceived ease of use* (persepsi kemudahan) merupakan suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa penggunaan sistem tertentu dapat mengurangi usaha seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Kemudahan (*ease*) bermakna tanpa kesulitan atau tidak perlu usaha keras. Persepsi kemudahan merujuk pada keyakinan pengguna bahwa sistem teknologi yang digunakan tidak membutuhkan usaha yang besar saat digunakan.
- b. *Perceived usefulness* (persepsi kegunaan) yaitu suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa suatu sistem tertentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja atau kinerja dengan menggunakan sistem tersebut.
- c. *Attitude toward using* (sikap) merupakan sikap seseorang terhadap penggunaan sistem teknologi yang berbentuk penerimaan ataupun penolakan.
- d. *Behavioral intention to use* (niat perilaku penggunaan) merupakan suatu tingkatan seseorang mengenai rencannya secara sadar untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku dalam menggunakan sistem teknologi. Suatu sistem teknologi yang dapat memenuhi keandalan dan mengoptimalkan kinerja akan dapat memuaskan pengguna sistem tersebut.

- e. *Actual system usage* (penggunaan sistem sesungguhnya) merupakan kondisi nyata penggunaan sistem. Seseorang akan puas menggunakan sistem jika orang tersebut meyakini bahwa sistem tersebut mudah digunakan dan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

2. Teori Atribusi

Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi pada tahun 1958, menyatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang ditentukan dari kekuatan internal misalnya sifat, karakter dan sikap, atau dari kekuatan eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Dalam hidupnya, seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions*. *Dispositional attributions* atau penyebab internal pengacu pada aspek keperilakuan yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain, setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan dan usaha) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti peraturan) secara bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal maupun atribusi eksternal dapat memengaruhi kinerja

karyawan, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan memengaruhi sikap dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribusi internalnya dibandingkan dengan atribusi eksternalnya.²⁵ Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peran motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Sistem Informasi Akuntansi

a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem akuntansi merupakan suatu mekanisme formal untuk mengumpulkan dan mengkomunikasikan data dalam rangka penyeragaman informasi untuk membantu pembuatan dan mengkoordinasikan keputusan-keputusan akhir yang berhubungan dengan setiap sasaran atau tujuan organisasi.²⁶

Menurut Azhar Susanto (2013) sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.²⁷

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sekumpulan sistem yang berfungsi untuk mencatat data transaksi, mengelola data, dan menyajikan informasi akuntansi kepada pihak internal dan pihak eskternal.

²⁵ Reza Ferdiansyah, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Pemerintah (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi DKI Jakarta)," *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis* 16, no. 2 (2016): 111.

²⁶ L.M. Samryn, *Akuntansi Manajemen: Informasi Biaya Untuk Mengendalikan Aktivitas Operasi Dan Informasi*, (Jakarta: Kencana, 2012), 19.

²⁷ Fauzi Isnaen dan Fauzan Akbar Albastiah, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam* 2, no. 1 (2021): 74.

Sistem informasi akuntansi yang dirancang dengan baik dan efektif sangat penting bagi keberlangsungan jangka panjang suatu organisasi. Pemanfaatan sistem informasi akuntansi akan sangat membantu organisasi atau perusahaan dalam mempercepat proses pengolahan data transaksi dan penyajian laporan keuangan, serta dapat menghindari kesalahan dalam menginputan data.²⁸ Sehingga penerapan sistem informasi akuntansi yang tepat waktu dan akurat menjadikan aktivitas organisasi terlaksana dengan efektif dan efisien.

b. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Adapun komponen-komponen sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto meliputi hal-hal berikut:

1) Perangkat keras (*hardware*)

Hardware merupakan peralatan fisik yang digunakan untuk mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi. Bagian-bagian *hardware* terdiri atas:

a) Bagian input (*input device*)

Peralatan input merupakan alat-alat yang dapat digunakan untuk memasukkan data ke dalam komputer seperti *keyboard*, *mouse*, *scanner*, dll.

b) Bagian pengolahan utama dan memori

Central Processing Unit (CPU) yang selama ini dikenal adalah rumah atau (*box*) dari komponen-komponen lainnya, seperti *processor* (otak komputer), *memory*, *motherboard*, *hardisk*, *floppy disk*, CD ROM, dll.

c) Bagian output (*output device*)

Peralatan output merupakan peralatan-peralatan yang digunakan untuk mengeluarkan informasi

²⁸ Luky Trihandaru Hernanda, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Pelaksanaan Anggaran Dan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam* 1, no. 2, (2020): 253.

hasil pengolahan data. Beberapa macam peralatan output yang sering digunakan seperti printer, layar monitor, speaker LCD, dll.

2) Perangkat lunak (*software*)

Software adalah kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada komputer, sedangkan program merupakan kumpulan dari perintah komputer yang tersusun secara sistematis. *Software* dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

a) Sistem operasi (*operating system*)

Berfungsi untuk mengendalikan hubungan antara komponen-komponen yang terpasang dalam komputer. Misalnya antara keyboard dengan CPU, layar monitor dan lain-lain. Contohnya *microsoft windows, linux, dll.*

b) Perangkat lunak aplikasi

Merupakan *software* jadi yang siap untuk digunakan. *Software* ini dibuat oleh perusahaan perangkat lunak (*software house*) baik dalam maupun luar negeri. *Quicken* merupakan salah satu contoh *software* sistem informasi akuntansi yang baik.

3) Manusia (*brainware*)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari komponen sistem informasi dalam dunia bisnis yang dikenal sebagai sistem informasi akuntansi. Komponen SDM ini merupakan sumber daya yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi, pengumpulan dan pengolahan data, pendistribusian dan pemanfaatan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi tersebut.

4) Prosedur (*procedure*)

Prosedur adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur merupakan komponen dari

sistem informasi akuntansi yang sering dilupakan, padahal tanpa prosedur yang benar, sistem informasi dapat menghadapi resiko tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Prosedur penting dimiliki perusahaan atau organisasi agar segala sesuatu dapat dilakukan secara seragam. Jika prosedur telah diterima oleh pemakai sistem informasi maka prosedur akan menjadi pedoman bagaimana fungsi sistem informasi tersebut harus dioperasikan. Oleh karena itu, dengan adanya prosedur memadai maka pengendalian dapat dilakukan dengan baik.

5) Basis data (*database*)

Sistem *database* merupakan sistem pencatatan dengan menggunakan komputer yang memiliki tujuan untuk memelihara informasi agar selalu siap pada saat diperlukan.

a) Media dan sistem penyimpanan data

Media dan sistem penyimpanan data terdiri dari dua bagian sebagai berikut:

(1) Media penyimpanan data berurutan: melalui media ini, *record-record* data akan dibaca dengan cara yang sama pada saat penyimpanan. Sebagai contoh adalah pita magnetik (*magnetic tape*).

(2) Media penyimpanan secara langsung: memungkinkan pemakai (*user*) membaca data dalam urutan yang dibutuhkan tanpa perlu memperhatikan urutan penyusunan secara fisik dari media penyimpanan data tersebut.

b) Sistem pengolahan

Terdapat dua cara pengolahan data yaitu pengolahan secara *batch* (mengumpulkan terlebih dahulu), dan pengolahan secara *online*.

c) Model-model data

Secara umum model data terbagi dalam beberapa model yaitu:

- (1) Model *hierarki*: model data yang menggambarkan hubungan antara data berdasarkan tingkatnya.
- (2) Model *network*: model data yang menggambarkan hubungan antara data berdasarkan kepentingannya.
- (3) Model relasi: model data yang disusun berdasarkan pada hubungan antar dua entitas/organisasi.

6) Jaringan komunikasi (*communication network*)

Jaringan komunikasi atau komunikasi data dapat diartikan sebagai penggunaan media elektronik untuk memindahkan data atau informasi dari satu lokasi ke satu atau beberapa lokasi lain yang berbeda. Seperti jaringan *Local Area Network* (LAN) dan *Wide Area Network* (WAN).²⁹

c. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Dalam pelaksanaannya, sistem informasi akuntansi yang baik diharapkan dapat memberikan atau menghasilkan informasi-informasi yang berkualitas bagi pihak manajemen serta pemakai-pemakai informasi lainnya dalam mengambil keputusan. Adapun fungsi utama sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto sebagai berikut:

1) Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari

Suatu perusahaan agar tetap bisa eksis, perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi dan penjualan. Transaksi akuntansi menghasilkan data akuntansi

²⁹ Azhar Susanto, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Bandung: Lingga Jaya, 2017), 207-298.

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 lainnya yang ada di perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi diharapkan dapat mempermudah 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 harus memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab yang penting adalah keharusan memberi informasi kepada pemakai yang berada di luar perusahaan atau *stakeholder* yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor, serikat kerja, analisis keuangan, asosiasi industri, atau bahkan publik secara umum.³⁰

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi menjadi pendukung atau dasar bagi manajemen dalam pengambilan keputusan, untuk itu sistem informasi akuntansi harus disusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kebutuhan informasi dengan efisien dan efektif. Sistem informasi juga dapat mengurangi kemungkinan ketidakpastian yang dihadapi oleh perusahaan dengan menyediakan beberapa alternatif bagi pemecahan masalah, dari hasil pengolahan data yang akurat.

³⁰ *Ibid*, 8-10.

- d. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi
- Mulyadi (2008) mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki beberapa tujuan, sebagai berikut:
- 1) Menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru
 - 2) Memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu maupun penetapan penyajian struktur informasi
 - 3) Mengurangi biaya dari penyelenggaraan pencatatan akuntansi
 - 4) Memperbaiki pengendalian internal yaitu memperbaiki tingkat keandalan informasi akuntansi dan menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.³¹

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi terutama organisasi.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Terdapat dua jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2010) yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif, yakni manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang

³¹ Adin Nugroho Jody Atmojo, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Gudang Garam Tbk, Cabang Tarakan" (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2019), 24-25.

berprestasi. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.

- 2) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum dan untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Tingkat motivasi kerja seseorang tentu saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Namun motivasi dapat ditingkatkan dengan pelatihan-pelatihan guna menyandarkan kembali arti penting untuk apa seseorang bekerja.

c. Tujuan Motivasi

Didalam suatu organisasi atau perusahaan motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien. Selain itu juga untuk meningkatkan dan memelihara moral, semangat, dan gairah kerja karyawan. Dengan hal ini suatu perusahaan dapat mendorong perkembangan motivasi kerja karyawan untuk terus berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan menimbulkan persaingan sehat antar individu/kelompok.³²

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) yaitu sebagai berikut:

- 1) Dorongan mencapai sesuatu

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal,

³² Amaliah Khaerunnisah, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk," (Skripsi, STIE Nobel Indonesia, 2019), 9-10.

yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta fokus dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan tepat waktu.³³

5. Kapasitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitasnya harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan

³³ Rita Puspitasari, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang," (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), 15-16.

keluaran-keluaran (*output*) dan hasil-hasil (*outcomes*).³⁴ Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan bahwa pentingnya sumber daya manusia terhadap organisasi terdapat pada kemampuan manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada tujuan atau pencapaian organisasi.

Dengan demikian faktor penentu tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien merupakan faktor manusia, sehingga keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

b. Indikator Kapasitas Sumber Daya Manusia

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran.

2) Pelatihan

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya.

3) Pengalaman

Pengalaman dilihat dari lamanya seseorang bekerja. Dengan pengalaman, seseorang akan terbiasa melakukan pekerjaan dan mempunyai wawasan yang luas serta mudah beradaptasi dengan lingkungan.

³⁴ Muhammad Hamka Amin, dkk, "Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan," *E-Library STIE YPBUP Bongaya 2* (2016): 37.

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Secara sederhana, kinerja adalah prestasi kerja, dapat pula diartikan sebagai hasil kerja dari seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi.³⁵

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Prawirosentoso (2008) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sebuah cara sistematis yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi kinerja terhadap karyawan. Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan diperlukan indikator kinerja. Indikator kinerja karyawan adalah sebuah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dari langkah perencanaan sampai kegiatan selesai.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dapat dinyatakan seperti jumlah unit atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

³⁵ Rudianto, *Akuntansi Manajemen: Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis*, (Jakarta:Penerbit Erlangga, 2013), 189.

- 2) **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas hasil kerja serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 3) **Efisiensi**
Mengukur tingkat keberhasilan dari seberapa besar biaya/sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan
- 4) **Inisiatif**
Kemampuan pribadi dalam memutuskan dan melakukan sesuatu dengan benar tanpa harus diberi perintah oleh atasan, mampu memperhatikan keadaan sekitar terhadap apa yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan, dan berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan sulit.
- 5) **Disiplin**
Taat dan patuh terhadap nilai-nilai dan peraturan yang berlaku.
- 6) **Ketelitian**
Kesesuaian antara beberapa data pengukuran yang sama dan dilakukan berulang. Tinggi rendahnya hasil pengukuran tingkat ketelitian dapat dilihat dari harga deviasi hasil pengukuran.

7. Teori Manajemen Sumber Daya Islam

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Manajemen yang ada dalam islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan menunjukkan dari sumber daya manusia islami yang baik adalah siddiq, amanah, tablig, fatonah. Keempat sifat ini

adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami.³⁶

b. Prinsip Kompetensi

Prinsip kompetensi adalah prinsip utama dalam manajemen islam. Kompetensi yang dimaksud di sini adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh personal sebagai bagian dari organisasi atau bagian dari suatu proses kerja, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang dimaksud dapat berupa kompetensi kognitif, yakni kemampuan pengetahuan dan daya analisis, kompetensi sikap seperti keberanian, kejujuran, dedikasi atau loyalitas, disiplin dan sebagainya, serta kompetensi keterampilan yang melingkupi kecakapan, ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan.³⁷ Firman Allah dalam surat An-Naml ayat 38-39 :

قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشَهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ ﴿٣٨﴾
 قَالَ عَفْرَيْتُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي
 عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ ﴿٣٩﴾

Artinya: *Dia (Sulaiman) berkata, "Wahai para pembesar, siapakah di antara kamu yang sanggup membawakanku singgasananya sebelum mereka datang menyerahkan diri?". Ifrit dari golongan jin berkata, "Akulah yang akan membawanya kepadamu sebelum engkau berdiri dari singgasanamu. Sesungguhnya aku benar-benar kuat lagi dapat dipercaya."³⁸*

³⁶ Achmad Fadlail, "Manajemen SDM Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. Adeeva Group Jember". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam* 1, no.1 (2020): 8.

³⁷ Dewi Oktayani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam". *Jurnal STIE Syariah Bengkulu* (2015): 176.

³⁸ Qur'an Kemenag In Word, 2019

c. Prinsip Kemaslahatan (*maslahah*)

Prinsip kemaslahatan esensinya merupakan segala bentuk kebaikan dan manfaat yang berdimensi duniawi dan ukhrawi, material dan spiritual serta individual serta kolektif. *Maslahah* adalah prinsip yang dikenal dalam hukum Islam yang berarti memelihara tujuan Syara' (syariat) dalam meraih manfaat serta mencegah kemudharatan. Implementasi konsep masalah dalam kegiatan ekonomi memiliki ruang lingkup yang luas jika dibandingkan dengan bidang lainnya. Implementasi masalah dalam kegiatan ekonomi dapat dijumpai dalam berbagai contoh, seperti pada penentuan mekanisme pasar, pengelolaan zakat, dan lembaga keuangan.³⁹ Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 188:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا
فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: Janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.⁴⁰

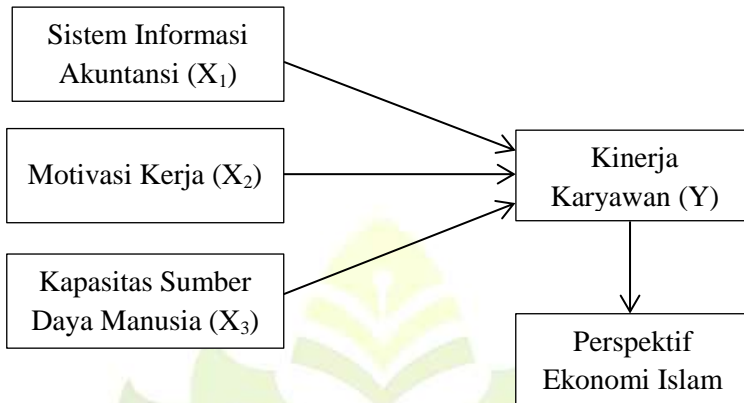
Sesuai dengan ayat diatas, praktik perdagangan atau transaksi memiliki aturan yang jelas, yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan tetapi untuk menjauhi kerusakan dan bertujuan untuk mendatangkan kemaslahatan. Tentu hal ini perlu didukung oleh media pendukung seperti sistem informasi akuntansi dan pola kerja karyawan yaitu motivasi.

³⁹ Ibrahim Ahmad Harun, "Implementasi Konsep Masalah Mursalah Dalam Ekonomi Islam Menurut Tokoh Islam Dan Jumhur Ulama". *Jurnal Economina* 1, no. 3 (2022): 563.

⁴⁰ Qur'an Kemenag In Word, 2019

B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang digunakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴¹ Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengelola data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Penggunaan sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif apabila sistem mampu menghasilkan informasi yang

⁴¹ *Ibid*, 93

dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya. Maka dengan semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.⁴²

Berdasarkan teori TAM yang digunakan dalam penelitian ini, mekanisme sistem informasi akuntansi yang dirancang dengan baik dan efektif dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam teori TAM penggunaan sistem informasi akuntansi didasarkan pada persepsi kemudahan (*perceived ease of use*) dan persepsi kegunaan (*perceived usefulness*). Dengan adanya penggunaan sistem informasi akuntansi akan memberikan kemudahan kepada seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa membutuhkan usaha yang besar serta dapat meningkatkan prestasi kerja atau kinerja dengan menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indriani Rahma Shintia pada tahun 2021 menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan terbesar yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan utama tersebut diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, namun untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja

⁴² Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi, dan Dewi Sukmasari, "Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Bandar Lampung)", *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 26, no. 1 (2021): 14-15.

dengan baik maka harus dimotivasi. Motivasi ialah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu karyawan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan teori atribusi yang digunakan, perilaku seseorang ditentukan dari kekuatan internal seperti sifat, karakter dan sikap atau dari kekuatan eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut menekankan bahwa motivasi yang berasal dari diri sendiri merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka pengembangan kinerja individual karyawan harus dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah tetapi memiliki motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi dan akan menghasilkan prestasi yang tinggi. Sebaliknya jika seseorang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi motivasi yang sangat rendah, maka akan menghasilkan prestasi yang rendah pula.⁴³

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yustiniani Ningsih, dan Erni Yanti Natalia pada tahun 2020, menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

⁴³ Deka Damayanti, "Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating" (Skripsi, Universitas Lampung, 2018), 28.

3. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi, bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja disebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri.⁴⁴

Berdasarkan teori atribusi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendukung keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, dengan adanya kemampuan dan kompetensi yang dimiliki dapat memberikan kontribusi dan dapat mengurangi kemungkinan kesalahan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang menyatakan bahwa kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja karyawan yang menghasilkan keluaran-keluaran yang baik bagi perusahaan. Tentunya hal tersebut perlu didukung oleh latar belakang pendidikan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya, maka karyawan akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi, dan Dewi Sukmasari pada tahun 2021, menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian oleh Harvey Hiariey

⁴⁴ Emillia Nurdin, Andi Basru Wawo, dan Lilis Julia "Pengaruh Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Kendari," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 3, no. 1 (2018): 5.

tahun 2018, yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan



DAFTAR RUJUKAN

Buku:

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi. 2015.
- Danim, Sudarwan. *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Hair *at el.* *A Primer On Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2rd Edition*. Los Angeles: Sage Publication. 2017.
- Hamid, Rahmad Solling, dan Suhardi M Anwar. *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program Smartpls 3.2.8 Dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia. 2019.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2004.
- L.M. Samryn. *Akuntansi Manajemen: Informasi Biaya Untuk Mengendalikan Aktivitas Operasi Dan Informasi*. Jakarta: Kencana. 2012.
- Mujilan, Agustinus. *Sistem Informasi Akuntansi (Teori dan Wawasan di Dunia Elektronik)*. Madiun: Mujilan, 2015.
- Mulazid, Ade Sofyan. *Kedudukan Sistem Pegadaian Syariah*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2016.
- Rudianto. *Akuntansi Manajemen: Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. 2018.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2017.

Sujarweni, V Wiratna. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015.

Susanto, Azhar. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya 2017.

Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras. 2019.

Yusuf, A Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri. 2016.

Jurnal:

Amin, Hamka Muhammad, Herman Sjahrudin, Syamsul Alam, dan Syahrani. “Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan”. *E-Library STIE YPBUP* 2, no. 35 (2016): 37.

Fadlail, Achmad. “Manajemen SDM Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. Adeeva Group Jember”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam* 1, no.1 (2020): 8.

Ferdiansyah, Reza. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Pemerintah (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi DKI Jakarta)”, *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis (JAB)* 16, no. 2 (2016): 111

- Harahap, Riva Ubar. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai". *SiNTESa* (2021): 178.
- Harun, Ibrahim Ahmad. "Implementasi Konsep Masalah Mursalah Dalam Ekonomi Islam Menurut Tokoh Islam Dan Jumbuh Ulama". *Jurnal Economina* 1, no. 3 (2022): 563.
- Hiariey, Harvey, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fleksibilitas Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Paramedis Keperawatan RSUD Dr. M. Haulussy Ambon)." *Jurnal Sosoq* 6, no. 2 (2018):110.
- Ismail, Farida Fitriani dan Dedy Sudarmadi. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada", *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi* 3, no. 1 (2019): 1-2.
- Isnaen, Fauzi dan Fauzan Akbar Albastiah, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam* 2, no. 1 (2021): 72.
- Melasari, Ranti. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Bank Di Tembilahan". *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 6, no. 2 (2017): 3-4.
- N, Yustiani, dan Erni Yanti N. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology". *Jurnal EMBA* 8, no. 1 (2020): 936.
- Nurdin, Emilia, Andi Basru, dan Lilis Julia, "Pengaruh Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kota Kediri)", *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 3, no. 1 (2018): 5.
- Oktayani, Dewi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam", *Jurnal STIE Syariah Bengkalis* (2015): 176.

Patraini, Friska Septriyanda, Fajar Gustiawaty Dewi, dan Dewi Sukmasari. “Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi kerja, dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Jasa dan Kontruksi Di kota Bandar Lampung)”. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 26, no. 1 (2021): 14.

Permana, Putu Adi Guna, “Penerapan Metode TAM (Technology Acceptance Model) Dalam Implementasi Sistem Informasi Bazzar Banjar,” *Jurnal Speed* 10, no. 1 (2018): 3.

Sintia, Indriani Rahma. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 10, no. 3 (2021): 3.

Sugiartini, Ni Made dan Ida Bagus Dharmadiaksa, “Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi,” *E-Jurnal Akuntansi* 14, no. 3 (2016): 1873–1874.

Suharto, Agus Ali, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri”. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 3 (2012): 68.

Trihandaru Hernanda, Luky, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Pelaksanaan Anggaran Dan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan,” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam* 1, no. 2, (2020): 253.

Tugas Akhir Mahasiswa:

Atmojo, Adin Nugroho Jody. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Gudang Garam Tbk Cabang Tarakan”. Skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim. (2019). 24-25.

Damayanti, Deka. "Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating". Skripsi. Universitas Lampung. (2018). 28

Khaerunnisah, Amaliah. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk". Skripsi. STIE Nobel Indonesia (2019). 9-10.

Puspitasari, Rita, "Pengaruh Rita, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang," (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), 15-16.

Siti, Umadiyah Daniati. "Pengaruh Sistem Informasi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pegadaian Syariah di Bandar Lampung)". *Skripsi UIN Raden Intan Lampung* (2021).

Wawancara:

Nita, wawancara dengan penulis, Bandar Lampung, 14 Maret 2023

Dewi, wawancara dengan penulis, Bandar Lampung, 17 Maret 2023.

Artikel Internet:

Agniya Khoiri, "33 Persen Pekerja Indonesia Tidak Bahagia", CNN Indonesia, 2016, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia>

Dedi Muliono, "Kasus Motivasi Kerja", Scribd, <https://id.scribd.com/document/361459938/Contoh-Kasus-Motivasi-Kerja-docx>

<https://kbbi.web.id/pengaruh>

Julia Utari, “Sistem Informasi Akuntansi: Kasus Pemanfaatan SIA”,
ResearchGate, 2019,
https://www.researchgate.net/publication/333032198_SISTEM_INFORMASI_AKUNTANSI_KASUS_PEMANFAATAN_SIA

Peraturan Gubernur Lampung Nomor 90 Tahun 2016





LAMPIRAN

Lampiran 1:

Kuesioner Penelitian

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung)

Bersama ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu, Saudara/I berikan merupakan suatu bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini sebagai tugas akhir peneliti. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan skripsi. Atas bantuan dan perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Wanita Pria

Usia : 18-24 tahun 25-30 tahun

31-40 tahun 41-50 tahun

>50 tahun

Pendidikan : SMA D3 S1

S2

Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah kuesioner ini dengan penilaian anda, dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.
2. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban

3. Nilai atas jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) : Nilai 5
- Setuju (S) : Nilai 4
- Ragu-Ragu (RG) : Nilai 3
- Tidak Setuju (TS) : Nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai 1

1. Variabel Sistem Informasi Akuntansi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Rangkaian transaksi yang dilakukan dicatat dalam formulir, disahkan, dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya					
2.	Pengolahan data yang diterima disalin ke dokumen atau media lainnya, kemudian mengurutkan data menurut karakteristiknya					
3.	Di instansi tempat saya bekerja telah didukung oleh software khusus yaitu aplikasi Sistem Informasi Perencanaan dan Pengolahan Keuangan Daerah (SIPPKD) sehingga pengolahan data menjadi informasi telah sesuai dengan keinginan instansi					
4.	Penggunaan Sistem Informasi Perencanaan dan Pengolahan Keuangan Daerah (SIPPKD) dapat dipahami dengan mudah oleh pengguna					

5.	Teknologi konektivitas seperti <i>Local Area Network</i> (LAN) dan <i>Wide Area Network</i> (WAN) memudahkan sistem beroperasi dilokasi yang berbeda					
6.	Di instansi tempat saya bekerja menggunakan <i>hardware</i> yang meliputi keyboard, mouse, <i>Central Prossesing Unit</i> (CPU), printer, layar monitor, sehingga dapat menangkap, menyimpan, dan mengelola sumber data dengan cepat					

2. Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Pemberian penghargaan (<i>reward</i>) bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan					
2.	Dengan adanya gaji yang tinggi mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga mencapai kinerja yang maksimal					
3.	Saya selalu mendapatkan dorongan dari atasan atau rekan kerja supaya bersemangat mencapai kesuksesan dalam bekerja					
4.	Saya selalu melakukan					

	inisiatif dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan cara yang lebih mudah dan efektif					
5.	Bekerja secara kreatif dapat membantu saya menemukan gagasan-gagasan baru untuk meningkatkan keberlangsungan kerja yang lebih baik					
6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					

3. Variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya berasal dari latar belakang pendidikan akuntansi					
2.	Menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini					
3.	Dengan adanya pelatihan kerja di bidang akuntansi, dapat menunjang kemampuan saya sehingga dapat memperbaiki kualitas kerja					
4.	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di bidang akuntansi dan mampu menjalankan tugas yang menggunakan teknologi					

5.	Saya sudah berpengalaman di bidang akuntansi, sehingga dapat membantu mengurangi kesalahan dalam bekerja					
----	--	--	--	--	--	--

4. Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi setelah adanya pemberian penghargaan kepada karyawan					
2.	Sistem informasi akuntansi pada perusahaan tempat saya bekerja dapat menyajikan data dengan relevan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan					
3.	Penggunaan sistem informasi akuntansi berbasis komputer sering menghambat efisiensi waktu kerja karena mengalami kendala dalam kecepatan akses					
4.	Saya memiliki inisiatif dalam mengusulkan ide dalam pengambilan keputusan ketika menghadapi masalah					
5.	Saya memiliki inisiatif membantu karyawan yang lainnya apabila sedang memerlukan bantuan					

6.	Penerapan sistem informasi akuntansi yang didukung oleh keahlian yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja					
7.	Saya selalu menaati peraturan yang terdapat dalam instansi					
8.	Saya selalu meningkatkan ketelitian dalam bekerja, sehingga meminimalisir kesalahan dalam bekerja					



Willa Novi D	4	4	4	3	3	5	23
Nuraini Y	5	5	5	5	4	5	29
Andrianto	4	4	5	4	4	4	25
Retno Octa Sari Saputri	4	4	4	4	4	4	24
Leli Diana	4	4	5	4	3	5	25
Yeni Surya	5	5	4	4	4	4	26
Nova Andri	5	5	5	5	5	5	30
Aina Azis	4	4	4	4	4	4	24
Lioni Mayang	5	5	5	5	3	5	28
Ayu Amalia	4	5	5	4	4	5	27
Ruli Setiadi	4	5	3	3	5	5	25
Donna Febiola	5	5	5	5	5	5	30
Arief Sangajie	4	4	4	4	4	4	24
Lucy Amelia	5	5	5	4	4	4	27
Herman Dani	4	4	4	4	4	4	24
Meinani	5	4	4	4	3	4	24

Andrianto	4	3	4	4	4	5	24
Retno Octa Sari Saputri	5	5	4	4	4	5	27
Leli Diana	5	5	4	5	4	5	28
Yeni Surya	4	4	4	4	4	4	24
Nova Andri	5	5	5	5	5	5	30
Aina Azis	4	4	4	4	4	4	24
Lioni Mayang	5	4	5	4	4	5	27
Ayu Amalia	4	4	4	4	4	5	25
Ruli Setiadi	5	5	5	5	5	5	30
Donna Febiola	5	5	5	5	5	5	30
Arief Sangajie	4	4	4	4	3	5	24
Lucy Amelia	5	5	3	3	4	4	24
Herman Dani	4	4	4	4	3	4	23
Meinani	5	4	3	4	4	4	24

Kapasitas Sumber Daya Manusia (X₃)						
Nama Resp.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X3
Novi Astuti	3	4	4	4	4	19
Gustina	2	4	5	4	3	18
Dewi Pamungkas	2	5	5	4	4	20
Bunga	5	5	5	5	5	25
Reza Wijaya Saputra	5	5	5	5	5	25
Hesty Astriya	2	4	4	4	3	17
Dewi	4	4	5	4	4	21
Milyana	4	4	5	4	4	21
Andriansyah	4	5	5	5	4	23
Dinna Nurmali	4	4	4	4	5	21
Feri Andika	1	4	5	1	1	12
Merriska Cahyani	4	4	4	4	4	20
Nopi Yanti	4	4	4	4	4	20
Ratna Noviyanti	4	4	5	4	4	21
Willa Novi D	2	4	4	4	3	17
Nuraini Y	5	5	5	4	4	23
Andrianto	2	3	4	3	2	14
Retno Octa Sari	1	4	5	1	1	12

Saputri						
Leli Diana	4	5	5	5	4	23
Yeni Surya	4	4	4	4	3	19
Nova Andri	5	5	5	5	5	25
Aina Azis	4	4	4	4	4	20
Lioni Mayang	5	4	5	5	5	24
Ayu Amalia	2	4	4	3	3	16
Ruli Setiadi	2	4	4	4	4	18
Donna Febiola	2	2	4	2	2	12
Arief Sangajie	3	4	4	2	2	15
Lucy Amelia	2	2	3	2	2	11
Herman Dani	3	4	4	3	2	16
Meinani	1	1	4	1	1	8

Kinerja Karyawan (Y)									
Nama Resp.	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Total Y
Novi Astuti	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Gustina	5	4	4	4	4	4	5	4	34
Dewi Pamungkas	5	4	4	4	5	5	5	5	37
Bunga	5	5	2	5	5	5	5	5	37
Reza Wijaya Saputra	1	4	1	4	3	5	5	5	28
Hesty Astriya	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Dewi	5	4	4	4	4	4	5	5	35
Milyana	5	4	4	4	4	4	5	5	35
Andriansyah	2	4	2	4	4	5	5	5	31
Dinna Nurmalita	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Feri Andika	5	4	4	4	5	4	4	4	34
Merriska Cahyani	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Nopi Yanti	4	5	4	4	4	4	4	4	33
Ratna Noviyanti	5	4	4	4	4	4	5	5	35
Willa Novi D	4	4	2	4	4	4	4	4	30
Nuraini Y	5	5	2	4	4	5	5	5	35
Andrianto	4	4	2	4	4	4	4	4	30
Retno Octa Sari Saputri	5	4	4	4	5	4	4	4	34

Leli Diana	2	4	2	4	4	5	5	5	31
Yeni Surya	4	4	4	3	4	4	4	4	31
Nova Andri	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Aina Azis	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Lioni Mayang	5	5	4	5	5	5	5	5	39
Ayu Amalia	3	4	2	3	4	4	4	4	28
Ruli Setiadi	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Donna Febiola	5	5	4	5	5	5	5	5	39
Arief Sangajie	4	3	3	4	4	3	4	5	30
Lucy Amelia	2	4	2	3	4	4	5	4	28
Herman Dani	4	3	3	4	4	3	4	4	29
Meinani	2	4	2	3	4	4	5	4	28

Lampiran 3:

Output Jawaban Kuesioner

Tabel 1.1 Jawaban responden pada variabel sistem informasi akuntansi

Item Kuesioner	Jawaban				
	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)
	F	F	F	F	F
X1.1	11	19	0	0	0
X1.2	12	18	0	0	0
X1.3	12	17	1	0	0
X1.4	6	22	2	0	0
X1.5	4	19	7	0	0
X1.6	16	14	0	0	0

Tabel 1.2 Jawaban responden pada variabel motivasi kerja

Item Kuesioner	Jawaban				
	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)
	F	F	F	F	F
X2.1	19	11	0	0	0
X2.2	17	12	1	0	0
X2.3	11	16	3	0	0
X2.4	10	18	2	0	0
X2.5	8	19	3	0	0
X2.6	18	12	0	0	0

Tabel 1.3 Jawaban responden pada variabel kapasitas sumber daya manusia

Item Kuesioner	Jawaban				
	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)
	F	F	F	F	F
X3.1	5	10	3	9	3
X3.2	7	19	1	2	1
X3.3	14	15	1	0	0
X3.4	6	15	3	3	3
X3.5	5	12	5	5	3

Tabel 1.4 Jawaban responden pada variabel kinerja karyawan

Item Kuesioner	Jawaban				
	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)
	F	F	F	F	F
Y1	11	13	1	4	1
Y2	6	22	2	0	0
Y3	1	17	2	9	1
Y4	4	22	4	0	0
Y5	7	22	1	0	0
Y6	9	19	2	0	0
Y7	15	15	0	0	0
Y8	13	17	0	0	0

Lampiran 4:**Output SmartPLS**

Tabel 1.5 Convergent Validity tahap 1

	Sistem Informasi Akuntansi	Motivasi Kerja	Kapasitas Sumber Daya Manusia	Kinerja Karyawan
X1.1	0.778			
X1.2	0.778			
X1.3	0.740			
X1.4	0.790			
X1.5	0.313			
X1.6	0.594			
X2.1		0.648		
X2.2		0.690		
X2.3		0.805		
X2.4		0.803		
X2.5		0.801		
X2.6		0.691		
X3.1			0.843	
X3.2			0.827	
X3.3			0.700	
X3.4			0.878	
X3.5			0.884	
Y1				0.352
Y2				0.778
Y3				0.115
Y4				0.741
Y5				0.573
Y6				0.850
Y7				0.721
Y8				0.761

Tabel 1.6 Convergent Validity tahap 2

	Sistem Informasi Akuntansi	Motivasi Kerja	Kapasitas Sumber Daya Manusia	Kinerja Karyawan
X1.1	0.839			
X1.2	0.758			
X1.3	0.758			
X1.4	0.801			
X2.3		0.856		
X2.4		0.885		
X2.5		0.847		
X2.6		0.701		
X3.1			0.906	
X3.2			0.755	
X3.4			0.948	
X3.5			0.959	
Y2				0.757
Y6				0.918
Y7				0.833
Y8				0.783

Tabel 1.7
Nilai Cross Loading

	Sistem Informasi Akuntansi	Motivasi Kerja	Kapasitas Sumber Daya Manusia	Kinerja Karyawan
X1.1	0.839	0.362	0.093	0.600
X1.2	0.758	0.525	0.213	0.502
X1.3	0.758	0.153	0.176	0.567
X1.4	0.801	0.205	0.274	0.587
X2.3	0.329	0.856	0.492	0.579
X2.4	0.249	0.885	0.328	0.538

X2.5	0.420	0.847	0.216	0.602
X2.6	0.256	0.701	0.056	0.458
X3.1	0.305	0.222	0.906	0.507
X3.2	0.044	0.387	0.755	0.265
X3.4	0.190	0.331	0.948	0.454
X3.5	0.238	0.342	0.959	0.512
Y2	0.629	0.569	0.358	0.757
Y6	0.677	0.602	0.493	0.918
Y7	0.592	0.478	0.290	0.833
Y8	0.446	0.531	0.511	0.783

Tabel 1.8 Cronbach alpha, Composite reliability, AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Sistem Informasi Akuntansi	0.798	0.869	0.624
Motivasi Kerja	0.841	0.894	0.681
Kapasitas Sumber Daya Manusia	0.917	0.941	0.802
Kinerja Karyawan	0.842	0.895	0.681

Tabel 1.9 R-square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.746	0.717

Tabel 1.10 Uji T

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Sistem	0.510	0.493	0.117	4.370	0.000

Informasi Akuntansi -> Kinerja Karyawan					
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.382	0.385	0.108	3.526	0.000
Kapasitas Sumber Daya Manusia -> Kinerja Karyawan	0.252	0.271	0.103	2.435	0.007



Lampiran 5:

Surat Izin Riset

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Manajemen - Jl. Lebak, Bl. Endra Sutrisna Sukarasa I Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

Nomor	354 / In. 16/DE/PP.00.906/ 2023	Bandar Lampung, 6 Februari 2023
Sifat	Biasa	
Lampiran	1 Eks	
Pertihal	Pemohonan Izin Pra Riset	

Kepada Yth,
Kepala Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pita
Di -
Bandar Lampung

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Bersama ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan pra riset guna penulisan skripsi mahasiswa kami sebagai berikut:

Nama / NPM	Salistiwari / 1951030187
Jurusan / Semester	Akuntansi Syariah / VII (Delapan)
Judul Skripsi	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Penyelamatan Daerah (Baperda) Provinsi Lampung.)
Lokasi Penelitian	Bandar Lampung Provinsi Lampung
Penanggungjawab	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Saudara bersama ini dilampirkan 1 (satu) Eks Proposal penelitian dimaksud.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Ws. Wb

An Dekan
Wakil Dekan I


[Signature]
Dr. Anisya, S.E., M.Si
NIDP. 497.504.21.290212.1001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan: Jl. Loka, Il. Enda Suci, Sekeloa I Tlg. 07111 50188 Bandar Lampung

Nomor : 345/A/16/DE/PP/01/W/06/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Eka
Perihal : Permohonan Izin Pra Kinet

Bandar Lampung, 6 Februari 2023

Kepada Yth.
Kepala Badan Provinsi Lampung
Di -
Bandar Lampung

Assalamu'alaikum Wa. Wa.

Berikut ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan pra riset guna penelitian skripsi mahasiswa kami sebagai berikut:

Nama / NPM	Sulistiawati / 19110310187
Jurusan / Semester	Akuntansi Syariah / VIII (Delapan)
Judul Skripsi	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pertapangan Daerah (Badan) Provinsi Lampung)
Lokasi Penelitian	Badan Provinsi Lampung
Penanggungjawab	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penelitian skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Saudara bersama ini dilampirkan 1 (satu) Eka. Prosedur penelitian diuraikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wa. Wa.

An-Dekan
Wakil Dekan I

Dr. Muliawati, M.Si
NIDP. 19720424 200212 1001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol. M. Endo Sukarno Sukawati I Telp. (0771) 707200 Bandar Lampung

No. Surat: 1145 /Us. 16/18-PP/00/903/2023 Bandar Lampung, 10 Maret 2023
Sifat: Biasa
Lampiran: 1 Eks
Perihal: Permohonan Izin Riset

Kepada Yth.
Kepala Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung
Di -
Bandar Lampung

Assalamu'alaikum W. Wb.

Bersama ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan riset guna penelitian skripsi mahasiswa kami sebagai berikut:

Nama / NPM	Salsawati / 1951030187
Jurusan / Semester	Akuntansi Syariah / VIII (delapan)
Judul Skripsi	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung)
Lokasi Penelitian	Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung
Pemanggungjawab	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penelitian skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Saudara bersama ini dilampirkan 1 (satu) Eks. Proposal penelitian dimaksud.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum W. Wb.



An. Dekan
Fakultas IU,
Suningsi, S.E., M.E.I., Akh
0790119250750120041

Lampiran 6:

Surat Persetujuan Riset



PEMERINTAH KOTA BANDARLAMPUNG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Dr. Soeilo Nomor 2 Bandar Lampung, Telepon (0721) 476362
Faksimile (0721) 476362 Website: www.dpmptp.bandarlampungkota.go.id
Pos-el: sekretariat@dpmptp.bandarlampungkota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN (SKP)
Nomor :1671/070/03512/SKP-III.16/II/2023

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian dan Rekomendasi dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandar Lampung Nomor 070/00051-IV/05/2023 Tanggal 14 Februari 2023, yang bertandatangan dibawah ini Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandar Lampung memberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada :

1. Nama : SULISTIAWATI
2. Alamat : DUSUN SARI MUKTI DESA TANJUNG RATU KEC. KATIBUNG KAB. LAMPUNG SELATAN KEL. DESA TANJUNG RATU KEC. KATIBUNG KAB.KOTA LAMPUNG SELATAN PROV. LAMPUNG
3. Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI LAMPUNG)
4. Tujuan Penelitian : UNTUK MENGANALISIS PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI LAMPUNG
5. Lokasi Penelitian : PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI LAMPUNG
6. Tanggal dan/atau lamanya penelitian : 13 FEBRUARI 2023
7. Bidang Penelitian : AKUNTANSI SYARIAH
8. Status Penelitian : -
9. Nama Penanggung Jawab atau Koordinator : Dr. MADNASIR, SE, M. SI
10. Anggota Penelitian : SULISTIAWATI
11. Nama Badan Hukum, Lembaga dan Organisasi Kemasyarakatan : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

Dengan Keterangan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan.
2. Setelah Penelitian selesai, agar menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Bandar Lampung.
3. Surat Keterangan Penelitian ini berlaku selama 1 (satu) tahun sejak tanggal ditetapkan.



Ditetapkan di : Bandar Lampung
pada tanggal : 15 Februari 2023

Ditandatangani secara elektronik oleh
Kepala Dinas



MUHTADI A. TEMENGGUNG, S.T., M.Si.
NIP 19712810 199502 1 001

Terselaku:
1. BAKESBANGPOL, Kota Bandar Lampung
2. Ruang Foto Banda Lampung
3. Pengantar



**PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG
BADAN PENDAPATAN DAERAH**

Jl. Hoesenudin No. 45 Teluk Betang 35211
Surel Elektronik : ispenda@lampungprov.go.id

Bandar Lampung, 04 Februari 2023
Kepada

Nomor : 800/1471/VL.E1/01/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Pra Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Negeri Raden Intan
di -
Bandar Lampung

Selubungan dengan surat Saudara Nomor : 395/U1-15/DE/PP.05/06/2023
tanggal 06 Februari 2023 Perihal Permohonan Izin Pra Riset, Atas nama :


Nama / NPM : Sukibawati / 1951030187
Jurusan : Akuntansi Syariah
Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan
Kapabilitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung)
Lokasi : Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung

Dengan ini kami sampaikan bahwa, Permohonan tersebut di atas dapat kami
terima untuk melakukan Penelitian, Dengan ketentuan Sebagai berikut :

1. Selama Penelitian harus Mengikuti Tata Tertib dan Jam Kerja yang berlaku pada
Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.
2. Berpakaian Rapih dan Sopan.
3. Menerapkan Protokol Kesehatan.
4. Biaya yang dikeluarkan selama Penelitian ditanggung oleh Mahasiswa/Mahasiswa
yang bersangkutan.

Demikian untuk maklum Terimakasih.

J. H. KEPALA
SEKRETARIS.


JON NOVRI S. STP., M. IP.
Pembina Tingkat I
NIP. 197104011989121001

Terselasaan
Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung (Stempel Laporan)

Lampiran 7:

Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Berapa jumlah karyawan Bapenda Provinsi Lampung?
2. Sistem informasi akuntansi apa yang digunakan oleh Bapenda Provinsi Lampung?
3. Apakah ada hambatan yang dirasakan untuk penggunaan sistem aplikasi SIPPKD?
4. Apakah sering terjadi gangguan pada sistem tersebut?
5. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Bapenda Provinsi Lampung?
6. Apakah di Bapenda Provinsi Lampung menerapkan sistem reward bagi karyawannya?
7. Apa pendidikan terakhir karyawan bidang keuangan dan non pajak
8. Apakah penempatan kerja sudah sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan?
9. Apakah ada pelatihan kerja guna meningkatkan perform kinerja karyawan?

Lampiran 8:

Dokumentasi Wawancara dan Penyebaran Kuesioner







KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 7891 /Un.16 / P1 /KT/V/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN
KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung)**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
SULISTIAWATI	1951030187	FEBI/ AKS

Bebas plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 18 % dan dinyatakan *Lulus* dengan bukti terlampir dan dinyatakan *Lulus* dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 10 Mei 2023

Kepala Pusat Perpustakaan

Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung)

by Sulistiawati -

Submission date: 10-May-2023 08:55AM (UTC+0700)

Submission ID: 2089073382

File name: SKRIPSI_SULISTIAWATI_-_bab_1,_4,_5.docx (296.14K)

Word count: 8480

Character count: 55671

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung)

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Submitted to UIN Raden Intan Lampung
Student Paper 3%
- 2** Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Student Paper 1%
- 3** Zelda Triyani, Chara Pratami Tidespania Tubarad. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2018
Publication 1%
- 4** Submitted to Canada College
Student Paper 1%
- 5** Margareta Ni Kadek Swahyuni, K. Fridagustina Adnantara. "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PEGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ADIARTHA UDIANA", Journal Research of Accounting (JARAC), 2020
Publication 1%
- 6** Submitted to Universitas Ibn Khaldun
Student Paper 1%
- 7** Rita Wahyuni. "PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP

KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI POLITEKNIK LP3I JAKARTA)", Majalah Ilmiah Bijak, 2018

Publication

8

Submitted to Universitas Merdeka Malang

Student Paper

1 %

9

Yemima. "Analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan perilaku melayani sebagai variabel intervening", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

1 %

10

Galih Raspati, Eva Marsusanti, Yuyun Yuniati, Andi Riyanto. "Efek Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2020

Publication

1 %

11

Yayu Siti Nurgilang, Ahmad Mulyadi Kosim, Hilman Hakiem. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM", NISBAH: JURNAL PERBANKAN SYARIAH, 2018

Publication

1 %

12

Wahyudin Maguni, Haris Maupa. "Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam", Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018

Publication

1 %

13

Putu Misiliana Christi W, Nyoman Sri Subawa. "Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2020

Publication

1 %

-
- 14 Ikhsan Johari, Mahfudnurnajamuddin
Mahfudnurnajamuddin, Serlin Serang.
"Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi
Selatan", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi,
2020
Publication 1 %
-
- 15 Luh Kadek Budi Martini, Ni Komang Ayu
Ambari. "PENGARUH PENILAIAN PRESTASI
KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BPR
PEDUNGAN DENPASAR", Journal of Applied
Management Studies, 2021
Publication <1 %
-
- 16 Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas
Indonesia
Student Paper <1 %
-
- 17 Submitted to Universitas Pelita Harapan
Student Paper <1 %
-
- 18 Yulens Frits Bonai, Syaikhul Falah, Sylvia C.
Daat. "PENGARUH KAPASITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DAN PERAN AUDITOR INTERNAL
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
WAROPEN", Jurnal Akuntansi, Audit, dan Aset,
2019
Publication <1 %
-
- 19 Tatang Ibrahim, Siti Robiah. "Hubungan
Supervisi Akademik Kepala Madrasah dengan
Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah
Tsanawiyah Jamiatul Huda Kabupaten Bekasi",
Bestari | Jurnal Studi Pendidikan Islam, 2021
Publication <1 %
-
- 20 Submitted to Universitas Islam Bandung
Student Paper <1 %

21 Nonitehe Zendrato, Donal Nababan, Evawani Martalena Silitonga, Wisnu Hidayat, Mido Ester J. Sitorus, Masdalina Pane. "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS LOTU KABUPATEN NIAS UTARA", PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2021
Publication

<1 %

22 Puti Nurul Karimah, Fauzan Misra. "THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN SUPPORTING LOCAL GOVERNMENTS' TAX APPARATUS TO OPTIMIZE LOCAL TAX REVENUE", ACCRUALS (Accounting Research Journal of Sutaatmadja), 2020
Publication

<1 %

23 Submitted to Universitas Bangka Belitung
Student Paper

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On