

**PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi
Syarat – Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Akuntansi (S.Akun)**

Oleh :

Nama : Okta Via Riani Putri

NPM : 1951030319

Prodi : Akuntansi Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445H/2023M**

**PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh:

**Okta Via Riani Putri
NPM. 1951030319**

Program Studi : Akuntansi Syariah

Pembimbing I : Any Eliza, S.E., M.Ak

Pembimbing II : Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445H/2023M**

ABSTRAK

Perusahaan membutuhkan sistem informasi akuntansi yang mampu menciptakan, menangkap, dan menghasilkan informasi untuk pihak internal maupun eksternal. Kinerja adalah kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaannya, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antar tujuan serta kemampuan pekerja. Oleh sebab itu, seorang atasan harus menunjukkan suatu gaya kepemimpinan, yang dapat memberikan motivasi kerja kepada individu yang dipimpinnya. Sementara itu etos kerja juga sangat penting dimiliki oleh para karyawan. Etos kerja dalam Islam adalah suatu kepercayaan bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh Ridho dari Allah Swt.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada karyawan Baitul Maal Amanah Lampung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Baitul Maal Amanah Lampung sebanyak 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling dimana seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang penulis peroleh dari penyebaran kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program aplikasi SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Companies need an accounting information system that is capable of creating, capturing and producing information for internal and external parties. Performance is the worker's ability to accept work goals, the level of goal achievement and the interaction between goals and the worker's abilities. Therefore, a boss must demonstrate a leadership style that can provide work motivation to the individuals he leads. Meanwhile, work ethic is also very important for employees to have. Work ethic in Islam is a belief that work is related to the goal of life, namely obtaining blessings from Allah SWT.

This study aims to determine the influence of accounting information system quality, leadership style, and Islamic work ethic on employee performance in Baitul Maal Amanah Lampung employees. This research uses a type of quantitative research with a descriptive approach. The population in this study is employees working in Baitul Maal Amanah Lampung as many as 33 employees. The sampling technique in this study is a total sampling technique where all members of the population in this study are sampled. The data used in this study are primary data obtained by the authors from the distribution of questionnaires. Hypothesis testing in research using multiple linear regression analysis with SPSS application program.

Based on the test results in this study shows that the quality of accounting information systems has a positive and significant effect on employee performance. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance. And Islamic work ethic has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Accounting Information System Quality, Leadership Style, Islamic Work Ethic, Employee Performance.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Okta Via Riani Putri
NPM : 1951030319
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung)**" adalah benar-benar hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun pengutipan dari karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu adanya penyimpangan dalam karya ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

RandaLampung, 04 Oktober 2023



Okta Via Riani Putri
NPM. 1951030319



**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 PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung)

Nama : Okta Via Riani Putri
NPM : 1951030319
Jurusan : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I,

Any Eliza, S.E., M.Ak.
NIP.198308152006042004

Pembimbing II,

Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt
NIP.19851030201903004

Ketua Jurusan

A. Zuliansyah, S.Si., M.M.
NIP. 198302222009121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
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 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung)”** Disusun oleh Okta Via Riani Putri, NPM: 1951030319, Program studi: Akuntansi Syariah, telah diujikan dalam bidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Rabu, 22 November 2023.

Tim Penguji

Ketua : Ahmad Zuliansyah, S.Si., M.M. (.....)

Sekretaris : Raizky Rienaldy Pramasha, M.E (.....)

Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal, M.E.I (.....)

Penguji II : Any Eliza, S.E., M.Ak. (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas



Prof. Dr. Taufiq Suryanto, M.M., Akt., C.A

009262008011008

MOTTO

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

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

(Q.S At-Taubah [9] : 10)



PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT karena limpahan segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua orang yang membaca dan yang memerlukannya. Dengan rasa syukur yang amat mendalam serta kerendahan hati maka tugas akhir (skripsi) ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta yaitu Ayah Heri Kurniawan dan Ibu Maini Tika Sari yang merupakan support system tertinggi yang selalu mengusahakan serta selalu mendoakan yang terbaik untuk setiap langkah yang ku ambil, dan yang membuatku selalu semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih Ayah dan Ibuku Tercinta. I Love You Very Much.
2. Adik-Adikku yang aku sayangi Melisa Pratiwi dan Muhammad Rizky Azali yang selalu mendukung dan menyemangatiku, terimakasih banyak adikku.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung sebagai tempat penulis belajar dan berproses menjadi lebih baik khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Okta Via Riani Putri, lahir di Tanjung Karang Timur, Kota Bandar Lampung pada tanggal 11 Oktober 2001. Penulis adalah anak pertama dari (3) tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Heri Kurniawan dan Ibu Maini Tika Sari. Berikut adalah riwayat pendidikan yang telah diselesaikan oleh penulis:

1. TK Islam Berlian Tanggerang lulus pada tahun 2007
2. SD Negeri 2 Kedamaian lulus pada tahun 2013
3. SMP Negeri 23 Bandar Lampung lulus pada tahun 2016
4. SMK Negeri 1 Bandar Lampung program studi Akuntansi lulus pada tahun 2019
5. Penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi pada program studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung)**" dengan baik, lancar, dan tepat. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) program studi Akuntansi Syariah (S.Akun) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Shalawat beserta salam senantiasa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu diperlukan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh sebab itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto., M.M, Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak A. Zuliansyah, S.Si.,M.M. selaku ketua jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu memberikan arahan serta motivasi kepada mahasiswa.
3. Ibu Any Eliza, M. Ak, selaku pembimbing I yang telah membimbing serta memberikan arahan kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt, selaku pembimbing II yang telah membimbing dan telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen serta staff Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

\yang telah memberikan bantuan kepada mahasiswa baik dalam proses administrasi maupun ilmu yang telah diberikan.

6. Bapak Hudianto selalu Ketua Baitul Maal Amanah Lampung yang telah membantu melancarkan proses penelitian penulis. Semoga selalu menjadi pemimpin yang baik.
7. Bapak Deden Wibawa selaku sekretaris Baitul Maal Amanah Lampung yang sudah memfasilitasi dan mendukung penelitian penulis, semoga terus bertumbuh dan lebih luas dalam menebar manfaat.
8. Kedua orang tuaku tercinta yaitu Bapak Heri Kurniawan dan Ibu Maini Tika Sari serta kedua adik-adikku tersayang yaitu Melisa Pratiwi dan Muhammad Rizky Azali yang senantiasa mendukung penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat penulis yaitu Nurmala Oktavia, Annida Fatah, Maria Sari, Dwi Safitri, Tiara Larasati, Sarah Salsabilla, Siti Kholillah Annisa, terimakasih telah menjadi teman yang memberikan banyak pengalaman, dukungan, motivasi serta semangat bagi penulis.
10. Tidak lupa juga ucapan terimakasih untuk diriku sendiri, yang sudah mau berjuang dan tidak pernah menyerah sesulit apapun keadaannya. Kamu luar biasa.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada Orang Tua, Bapak dan Ibu dosen, sahabat dan seluruh pihak yang terlibat. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Hal ini tidak lain karena keterbatasan kemampuan, waktu, dan biaya yang dimiliki. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun guna melengkapi tulisan ini dan menjadikannya lebih baik lagi

Bandar Lampung, Oktober 2023
Penulis

Oktavia Riani Putri
1951030319

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
SURAT PERNYATAAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	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.....	21
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Islami ...	24
B. Kulitias Sistem Informasi Akuntansi.....	29
1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi	30
2. Manfaat Sistem Informasi Akuntansi	31
3. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	32
4. Komponen Sistem Informasi Akuntansi.....	33
5. Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ...	35
6. Penilaian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	36

C. Gaya Kepemimpinan.....	38
1. Pengertian Kepemimpinan	38
2. Fungsi Kepemimpinan	39
3. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	40
4. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	40
5. Indikator Gaya Kepemimpinan	42
D. Etos Kerja Islami.....	44
1. Pengertian Etos	44
2. Pengertian Kerja	44
3. Pengertian Islami	45
4. Pengertian Etos Kerja Islami.....	45
5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami	46
6. Ciri-ciri Etos Kerja Islami	48
7. Indikator Etos Kerja Islami	49
E. Kinerja Karyawan	51
1. Pengertian Kinerja	51
2. Pengertian Karyawan	52
3. Pengertian Kinerja Karyawan	53
4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	54
5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	54
6. Indikator Kinerja Karyawan.....	56
F. Kerangka Pemikiran.....	56
G. Hipotesis	59

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	63
B. Jenis dan Sifat Penelitian	63
C. Sumber Data Penelitian.....	64
D. Populasi dan Sampel Penelitian	64
E. Teknik Pengumpulan Data	65
F. Definisi Operasional Variabel	66
G. Instrument Penelitian	69
H. Uji Validitas dan Realibilitas Data.....	70
I. Uji Prasarat Analisis.....	71
1. Uji Statistik Deskriptif	71
2. Uji Asumsi Klasik.....	71

a. Uji Normalitas.....	71
b. Uji Multikolinieritas.....	72
c. Uji Heterokedastisitas	72
J. Uji Hipotesis	73
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
2. Uji Parsial (Uji t).....	73
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskriptif Data.....	75
B. Hasil Penelitian dan Analisis.....	79
1. Analisis Statistik Deskriptif	79
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	81
3. Uji Asumsi Klasik.....	86
a. Uji Normalitas.....	86
b. Uji Multikolinieritas	86
c. Uji Heterokedastisitas	87
4. Uji Hipotesis	88
a. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	89
b. Uji Parsial (Uji T)	90
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91
C. Pembahasan	92
1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Amanah Lampung.....	92
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Amanah Lampung.....	95
3. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Amanah Lampung.....	96
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	99
B. Rekomendasi.....	100
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung ...9	
Tabel 1.2 Data Target Dan Realisasi Baitul Maal Amanah Lampung	10
Tabel 1.3 Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	67
Tabel 3.2 Skala Likert	69
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	77
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	79
Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	80
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi.....	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami	83
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	84
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	86
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolenieritas	87
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas	88
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran57



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Skor Responden Variabel Sistem Informasi Akuntansi
- Lampiran 2 Daftar Skor Responden Variabel Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 3 Daftar Skor Responden Variabel Etos Kerja islami
- Lampiran 4 Daftar Skor Responden Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas¹
- Lampiran 7 Hasil Uji Realibilitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 9 Hasil Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 10 Hasil Uji Multikolinearitas Uji Parsial (Uji T), dan Analisis Regresi Liniear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 11 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 12 Surat Izin Prariset
- Lampiran 13 Surat Keterangan Bebas Plagiasi
- Lampiran 14 Hasil Cek Turnitin

BAB I

PENDAHULUAN

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung)

A. Penegasan Judul

Guna memudahkan dan menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna judul skripsi ini, yaitu : **Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Baitul Maal Amanah Lampung)**. Serta untuk memberikan penjelasan tentang pengertian judul skripsi ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat istilah yang terdapat pada proposal ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan akibat asosiatif yang mencari pertautan nilai antar variabel. Sedangkan didalam judul ini pengaruh yaitu penegasan dari seberapa besar hubungan antara variabel X (*Independen*) dengan variabel Y (*Dependen*).¹

2. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Kualitas system informas akuntansi adalah keterkaitan semua komponen dan sub komponen yang terlibat dalam membentuk sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi yang berkualitas).²

¹Sugiono. *Penelitian Administrative* (Bandung: Alfabeta, 200), 7.

²Agus Widodo, Honorata Ratnawati Dwi and Nurchayati Nurchayati, "Pengaruh kualitas sistem aplikasi dan kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna sistem aplikasi RTS (rail ticketing system) dengan kepercayaan sebagai variabel mediasi (studi pada penumpang "KAI" ekonomi operasi 4 Semarang)." *Media Ekonomi dan Manajemen* 31, no. 2 (2016). <http://dx.doi.org/10.24856/mem.v31i2.433>

3. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin selalu menerapkan strategi dan pola perilaku dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini dapat dikatakan sebagai gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja lebih giat lagi dan mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.³

4. Etos Kerja Islami

Etos kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi.⁴

5. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dan dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.⁵

6. Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga kemudian akan mendapatkan gaji berupa uang. Karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja disebuah perusahaan atau

³Nur Wahyu Ayu Ningsih, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati, Ni Wayan Yuniaasih, "Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna Enterprise Resource Planning (ERP) Studi Kasus Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali". *Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, (2020)

⁴Nurcholis Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban* (Jakarta: Yayasan Paramadina, 2000), 410.

⁵Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007)

lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang⁶

Berdasarkan uraian penegasan judul di atas, maksud judul skripsi ini adalah untuk mengkaji lebih dalam apakah ada pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Baitul Maal Amanah Lampung).

B. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, teknologi informasi berkembang dengan sangat pesat. Perkembangan teknologi informasi menjadi salah satu dampak dari perkembangan zaman. Hal ini menimbulkan persaingan di dunia bisnis pun semakin ketat. Teknologi informasi sangat dibutuhkan untuk mengembangkan sistem informasi yang ada dalam suatu perusahaan. Pengembangan sistem informasi akan menyediakan sumber informasi secara cepat, akurat, dan relevan. Sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan suatu sistem informasi yang mampu menciptakan, menangkap, dan menghasilkan informasi untuk pihak internal maupun eksternal secara lebih efektif. Sistem informasi harus di manfaatkan oleh perusahaan dengan maksimal untuk meningkatkan produktifitas para karyawannya. Salah satu sistem informasi yang digunakan sebuah perusahaan adalah sistem informasi akuntansi.⁷

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari sumber daya seperti manusia dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi, informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat

⁶Sidartha Sidartha, "Semiotika Terminologi Tenaga Kerja, Buruh, Pekerja, Pegawai, Karyawan," BINUS Bussines Law, 2015, <https://bbs.binus.ac.id/business-creation/2020/10/karyawan/>

⁷Khairaningrum Mulyanti, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iron Bird Logistics," *Logistic And Accounting Development Journal* 1, No. 2 (2020). <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:225792213>.

keputusan.⁸ Sistem informasi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan dan data lainnya yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu organisasi atau perusahaan.⁹ Seiring perkembangan zaman saat ini, dengan adanya teknologi yang semakin canggih ditambah dengan transaksi yang beragam, kini segala aktivitas pencatatan tersebut diolah menggunakan bantuan dari teknologi berupa mesin yang terkomputerisasi dan dijalankan oleh manusia. Pada saat ini teknologi informasi merupakan suatu kebutuhan bagi organisasi yang dapat membantu segala kinerja dan pekerjaan organisasi dan individu tersebut. Sistem informasi akuntansi akan membantu perusahaan untuk menyajikan sebuah laporan keuangan kedalam bentuk yang akurat dan terpercaya, sehingga banyak pihak yang dapat memanfaatkan sistem informasi akuntansi untuk mencapai keunggulan bagi perusahaan.¹⁰

Informasi sangat berguna bagi instansi sebagai perencanaan, kontrol, dan pengambilan keputusan. Terkhusus Informasi akuntansi yang menjadi bagian terpenting dari seluruh informasi yang diperlukan oleh instansi, sebab berhubungan dengan keuangan yang akan disajikan dalam laporan keuangan dan digunakan oleh pihak internal instansi. Informasi akuntansi berkualitas dihasilkan dari sistem informasi yang berkualitas, informasi akuntansi berkualitas mencerminkan sejauh mana informasi tersebut secara efektif dapat dipahami dan digunakan. Informasi akuntansi yang tidak berkualitas dapat menyesatkan para pemakai informasi dan menimbulkan kesalahan. Sistem

⁸Bodnar Geoge H and William S Hopwood, *Sistem Informasi Akuntansi (Terjemahan Amir Abadi Yusuf dan Tambunan)* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 1.

⁹I Gusti Ayu Dwi Cahyanti and I wayan Suartana, "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi," *E-journal Akuntansi Universitas Udayana* 23, no. 3 (2018): 2090-2117. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i03.p18>

¹⁰Sri Murni, dkk., "Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Perhitungan Pendapatan Atas Hutang Anggota Koperasi," *Jurnal Khatulistiwa Informatika* 7, no. 2 (2019). <https://doi.org/10.31294/jki.v7i2.6648>

informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat dalam memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari berbagai aktivitas yang biasa dilakukan dan sebagai suatu kontrol organisasi.¹¹

Namun di era globalisasi yang terjadi saat ini, permintaan tenaga kerja manusia mulai sedikit berubah karena adanya dampak dari masuknya teknologi. Sebagian orang percaya bahwa komputer dan alat lainnya dapat menggantikan peran sumber daya manusia. Dalam hal ini, kemampuan personal perusahaan juga perlu ditingkatkan, yaitu berupa kemampuan mengoperasikan teknologi komunikasi, perkembangan komunikasi, dan pengolahan data merupakan salah satu pengaruh dari teknologi komunikasi. Strategi ini sengaja dilakukan agar seseorang siap untuk menghadapinya yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaannya, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antar tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa seorang karyawan memegang peranan penting untuk menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup dari sebuah perusahaan.¹² Pencapaian tujuan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan berkualitas, baik dari segi kepemimpinan maupun karyawan pada pelaksanaan tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan bagian untuk menmcentukan tercapainya sebuah tujuan pada perusahaan. Kinerja karyawan dalam islam terdapat dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97:

¹¹Mulyana Zidnie Tadzkiya, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Universitas Widyatama)." (Skripsi, Universitas Widyatama, 2017)

¹²Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB Group)," *Jurnal Nominal* 1, No. 1 (2012).

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً
طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barang 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.”

Maksud dalam ayat di atas menjelaskan bahwa di dalam dunia kerja seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas agar mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

Oleh sebab itu, dalam upaya untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan, seorang atasan menunjukkan suatu gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang baik adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja kepada bawahannya, seorang pemimpin harus bisa menunjukkan berbagai keahliannya, pengalaman, kepribadian, dan memberikan motivasi kepada setiap individu yang dipimpinnya. Karyawan dapat menilai pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak. Karena kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran¹³

Sementara itu etos kerja juga sangat penting dimiliki oleh semua orang khususnya bagi para karyawan, karena etos kerja merupakan fondasi dan bacaan dari perilaku positif yang terdiri dari motivasi seseorang, karakteristik utama, pemikiran dasar,

¹³Windy Tresna Gitayanti, Nyoman Ari Surya Darmawan and I Gusti Ayu Purnamawati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal (SPI) Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi”, *E-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S13* (1). <https://doi.org/10.23887/jimat.v3i1.5096>

kode moral, kode etik, kode perilaku, aspirasi, sikap, standar, keyakinan, dan prinsip yang dimiliki oleh setiap orang. Dalam hal ini etos kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah cerminan produktivitas, semangat seseorang, serta kedisiplinan dalam diri. Seseorang dengan etos kerja tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi atau pun sebaliknya. Etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan dari Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja. Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal shaleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada Nya¹⁴ Islam adalah agama yang menekankan pentingnya amal dan kerja. Ada beberapa prinsip-prinsip etos kerja dalam Islam yaitu Melaksanakan pekerjaan atas dasar pengetahuan sebagaimana dapat dipahami dari firman Allah dalam QS.Al-Isra ayat 36 :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya: “Dan janganlah engkau mengikuti sesuatu yang tidak kau ketahui. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.”

Kehadiran Baitul Maal dianggap relative masih baru di tengah-tengah masyarakat, banyak masyarakat yang belum paham atau bahkan belum mengetahui tentang Baitul Maal dan jenis-jenis produknya. Masih banyak masyarakat yang enggan menggunakan jasa Baitul Maal meskipun mereka telah

¹⁴Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh,” *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 2, No. 2 (2016): 185–200. <http://dx.doi.org/10.24815/jped.v2i2.6693>

mengetahui tentang Baitul maal. Selain itu, banyak juga terdapat pandangan yang salah dari masyarakat terhadap Baitul maal.

Dalam penelitian ini mengambil objek penelitian pada Baitul Maal Amanah Lampung. Baitul Maal Amanah Lampung adalah lembaga sosial kemanusiaan yang berkhidmat untuk mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan mendayagunakan dana umat berupa zakat, infaq, sedekah, wakaf, hibah, serta donasi lainnya yang halal dan legal dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga. Dan berkantor pusat di Kota Bandar Lampung. Melalui progam-program yang unik, kreatif, dan inovatif melalui berbagai layanan kegiatan sosial dalam bidang pendidikan, kesehatan, santunan dhuafa, tanggap bencana, dan lain-lain yang disesuaikan dengan kebutuhan umat dengan pengelolaan yang amanah dan professional, Baitul Maal Amanah Lampung terus dipercaya oleh umat. Baitul Maal Amanah Lampung dimaksudkan sebagai institusi pengelola zakat yang dapat menghantarkan zakat menjadi bagian dari penyelesaian masalah (*problem solver*) kondisi umat yang terus berkembang. Dengan budaya kerja amanah, profesional dan transparan, Lazis BM Amanah LP3UI berusaha mengembangkan diri menjadi lembaga zakat terpercaya dan seiring waktu kepercayaan publik semakin menguat. Dengan spirit kreatifitas dan inovasi, Baitul Maal Amanah Lampung senantiasa mengadakan program-program pendayagunaan yang mampu menjawab tantangan perubahan dan problem masyarakat yang berkembang.¹⁵

Permasalahan yang ada pada Baitul Maal Amanah Lampung ini yaitu semakin banyaknya persaingan sesama Baitul maal maupun Lembaga keuangan Syariah lainnya yang ada di Bandar Lampung. dalam menghadapi situasi persaingan yang semakin ketat, upaya yang dilakukan Baitul Maal Amanah Lampung selain mengatur strategi promosi, Baitul Maal Amanah Lampung juga harus meningkatkan kinerja karyawannya. Pada wawancara awal atau wawancara singkat yang peneliti lakukan bersama sekretaris Yayasan Baitul Maal Amanah Lampung

¹⁵<http://www.bmamanah.org>

sebagai narasumbernya yaitu Bapak Deden Wibawa mengatakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan Baitul Maal Amanah Lampung yang terlambat datang ke kantor. Oleh karena itu, untuk bisa memaksimalkan kinerja pada sebuah lembaga keuangan Syariah yang dalam penelitian ini adalah Baitul Maal Amanah Lampung, maka dibutuhkannya sebuah kepemimpinan. Tujuan adanya kepemimpinan dalam Baitul Maal Amanah Lampung adalah agar perkembangannya dapat terarah dan focus pada tujuan awal mendirikan Lembaga, yaitu demi kesejahteraan umat. Selain itu, dalam pelaksanaan tugasnya serta cara membuat laporan keuangannya, Baitul Maal Amanah Lampung sebelumnya masih menggunakan sistem manual. Pada tahun 2022, Baitul Maal Amanah Lampung baru mulai menerapkan sistem yang terkomputerisasi. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui apakah kinerja karyawan serta kualitas sistem informasi akuntansi pada Baitul Maal Amanah Lampung memiliki pengaruhnya setelah menerapkan system yang terkomputerisasi. Berikut adalah data kinerja karyawan serta data target dan realisasinya yang peneliti peroleh dari Baitul Maal Amanah Lampung

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung

No	Tahun	Persentase Penilaian Kinerja Karyawan
1	2019	90%
2	2020	70%
3	2021	68%
4	2022	91%

Sumber: Data dari Baitul Maal Amanah Lampung

Tabel 1.2

Data Target dan Realisasi Baitul Maal Amanah Lampung

No	Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
1	2019	1.000.000.000	912.786.500	91%

2	2020	1.000.000.000	1.145.879.950	114%
3	2021	1.200.000.000	1.278.980.500	106%
4	2022	1.500.000.000	1.376.897.350	91%

Sumber: Data dari Baitul Maal Amanah Lampung

Dari data penilaian kinerja pada table 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Baitul maal amanah lampung belum stabil. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2020 dan 2021 terus terjadi fluktuasi selama dua tahun berturut-turut. Pada table 1.2 di atas, dapat dilihat target dan realisasinya selama 4 (empat) tahun terakhir yang mengalami fluktuasi, yaitu tingkat pencapaian target mengalami penurunan. Tidak terjadi pencapaian target pada tahun 2019 yaitu hanya mencapai Rp912.786.500. Pada tahun 2020 dan tahun 2021 terjadi peningkatan pencapaian target sebesar Rp1.145.879.950 dan Rp1.278.980.500. Namun terjadi penurunan kembali pada tahun 2022 menjadi Rp1.376.897.350. Hal ini yang menjadi indikasi adanya masalah dalam kinerja karyawan pada Baitul Maal Amanah Lampung. Adanya permasalahan tersebut akan mempengaruhi kemajuan atau bahkan mengalami kemunduran apabila kinerja karyawan tidak diperbaiki. Oleh sebab itu perlu dikaji factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Baitul Maal Amanah Lampung baik itu dari Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Islami nya.

Berbagai macam kegiatan yang dilaksanakan Baitul Maal Amanah Lampung baru-baru ini seperti Safari Dakwah Ramadhan (SDR) yang dilaksanakan di dua daerah yang berbeda. Safari Dakwah Ramadhan adalah kegiatan tausiah ramadhan dan berbagi sembako untuk kaum dhuafa. Yang pertama yaitu pada tanggal 31 Maret 2023 melaksanakan Safari Dakwah Ramadhan di Masjid Al-Hikmah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Kemudian pada tanggal 12 April 2023 melaksanakan Safari Dakwah Ramadhan di Masjid Al-Hikmah Gaya Baru Kecamatan Bandar Surabaya Kabupaten Lampung Tengah. Baitul Maal Amanah Lampung mengadakan Khitan Massal Gratis pada tanggal 25 Januari 2023 di Desa Surabaya Ilir,

Kecamatan Bandar Surabaya, Kabupaten Lampung Tengah. Selain itu, terdapat kegiatan lainnya seperti Sedekah Rumah Qur'an, Belanja Bersama Anak Yatim (BBAY), dan Kado Lebaran Dhuafa (KLD)¹⁶

Penelitian mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada hotel Syariah di Surakarta) yang telah dilakukan oleh Astri Astuti (2018) dengan hasil yang menunjukkan bahwa system informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dina Fadilla mengenai Pengaruh Penerapan Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Kelurahan Pisangan Kecamatan Ciputat Timur dengan hasil yang menunjukkan bahwa penerapan dan kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Endar Pituringsih dan M. Irwan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi dan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa dengan hasil yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan standar akuntansi pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah kabupaten sumbawa, sedangkan gaya kepemimpinan dan system informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada pemerintah daerah kabupaten sumbawa.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menggabungkan beberapa variable yang terdapat pada *research gap* di atas yang dijadikan pembahasan untuk diolah dan menghasilkan penelitian yang berbeda dari sebelumnya. Selain itu, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini di Baitul Maal Amanah Lampung

¹⁶<http://www.bmamanah.org>

Dari fenomena dan *research gap* di atas maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Baitul Maal Amanah Lampung).**

C. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada yaitu:

Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi maupun perusahaan. Sementara pada Baitul Maal Amanah Lampung masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat ke kantor serta karyawan masih merasa kesulitan dalam memenuhi pencapaian target pekerjaan yang ditetapkan.
2. Kualitas Sistem informasi akuntansi sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Sementara karyawan Baitul Maal Amanah Lampung masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja dan pengetahuan karyawan Baitul Maal Amanah Lampung mengenai informasi akuntansi masih kurang.
3. Gaya kepemimpinan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena untuk mencapai target organisasi atau perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang baik. Sementara Baitul Maal Amanah Lampung masih sering tidak mencapai target serta pemimpinnya yang tidak mengontrol kegiatan karyawannya
4. Etos kerja islami sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena karyawan dengan etos kerja yang tinggi selalu meningkatkan kualitas diri dan pekerjaannya. Sementara kinerja karyawan pada Baitul Maal Amanah

Lampung masih rendah, artinya karyawan Baitul Maal Amanah Lampung belum memiliki etos kerja yang tinggi.

Batasan Masalah

Agar masalah yang diteliti dalam penelitian ini terarah dan jelas, maka peneliti memberikan batasan masalah yaitu penelitian ini hanya fokus untuk membahas pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Amanah Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kualitas Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Amanah Lampung?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Amanah Lampung?
3. Apakah Etos Kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Amanah Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Amanah Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Amanah Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Amanah Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sesuai sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan terhadap studi mengenai kualitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan khususnya pada Baitul Maal Amanah Lampung

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak instansi terkait kualitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi, referensi, dan literatur ilmiah bagi mahasiswa/I yang akan melakukan penemclitian yang sejenis dalam menjelaskan kualitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan khususnya pada Baitul Maal Amanah Lampung

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti telah melakukan berbagai pemeriksaan terhadap penelitian terdahulu. Langkah ini dilakukan untuk menghindari terjadinya plagiasi. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 1.3

Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Judul Penelitian/ Peneliti/ Tahun	Variabel dan Metode Penelitian		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi,	Menggunakan Variabel Independen	Teknik pengambilan sampel	Hasil dari penelitian ini menunjukkan

	Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Syariah di Surakarta)/Astuti/2018	Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja Islami Menggunakan Variabel Dependen Kinerja Karyawan	menggunakan ystem total sampling Objek penelitian di Baitul Maal Amanah Lampung	bahwa ystem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, dan motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan Kab. Inhil Riau/Muhammad Jalil/2022	Menggunakan Variabel Independen Sistem Informasi Akuntansi Menggunakan Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Menggunakan Variabel Independen Gaya Kepemimpinan Teknik pengambilan sampel menggunakan ystem total sampling Objek penelitian di Baitul Maal Amanah Lampung	Hasil penelitian ystem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan juga menunjukkan bahwa ystem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada perbankan di tembilahan.
3	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan	Menggunakan Variabel Independen Sistem	Menggunakan Variabel Independen Etos Kerja Islami	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara

	<p>dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya/Suci Gustia Nanda, Mahsina, Tri Lestari/2020</p>	<p>Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan</p> <p>Menggunakan Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>Objek penelitian di Baitul Maal Amanah Lampung</p>	<p>parsial membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan system informasi akuntansi dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>Pengaruh Penerapan Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Kelurahan Pisangan Kecamatan Ciputat Timur/Dina Fadilla/2022</p>	<p>Menggunakan Variabel Independen Kualitas Sistem Informasi Akuntansi</p> <p>Menggunakan Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>Menggunakan Variabel Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami</p> <p>Objek Penelitian di Baitul Maal Amanah Lampung</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan dan kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
5	<p>Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi</p>	<p>Menggunakan Variabel Independen Kualitas Sistem Informasi Akuntansi</p>	<p>Objek penelitian di Baitul Maal Amanah Lampung</p> <p>Menggunakan Variabel</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan</p>

	<p>Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang)/Dhira Maytri/2021</p>	<p>Menggunakan Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>Independen Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami</p>	<p>terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil penelitian</p>
--	--	---	---	---

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan dengan penelitian terdahulu, penelitian ini akan meneliti tentang Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah:

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Islami. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan
2. Objek penelitian yang digunakan adalah Baitul Maal Amanah Lampung

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan mempunyai tujuan yaitu untuk mempermudah melihat dan mengetahui apa saja yang ada dalam skripsi ini. Berikut ini sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir

1. Bagian Awal

Pada bagian awal ini skripsi memuat halaman judul dan daftar isi

2. Bagian Utama

Pada bagian utama terdiri dari 5 (Lima) bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika permasalahan

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada bab ini terdiri dari landasan teori yang berupa *grand theory* yaitu teori manajemen sumber daya manusia dan teori manajemen sumber daya manusia islami, kualitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, etos kerja islami, kinerja karyawan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable, uji validitas dan realibilitas, uji prasarat analisis, dan uji hipotesis

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian yaitu Baitul Maal Amanah Lampung di Bandar Lampung, hasil uji validitas dan ji realibilitas, hasil pengujian uji statistic deskriptif, hasil penelitian dari uji asumsi klasik yang dibagi menjadi 2 (dua) yaitu: hasil uji normalitas dan hasil uji multikolinearitas, setelah itu hasil pengujian dai uji hipotesis yang terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu: hasil uji parsial (uji statistic T), dan hasil uji signifikansi

simultan (uji statistic F), dan hasil analisis regresi linear berganda.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dari skripsi ini dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir skripsi ini terdiri dari daftar Pustaka dan lampiran



BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan dari *Man Power Management*. Manajemen sumber daya manusia dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan bisnis atau usahanya, sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan penerapan strategi organisasi.¹⁷

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian

¹⁷Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 8.

wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*direction*), dapat juga disebut *commanding*, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.¹⁸

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknik, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan

¹⁸R Supomo and Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yrama Widia, 2019), 17.

harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.¹⁹

¹⁹R Supomo and Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yrama Widia, 2019), 18.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya. Pemberhentian diatur oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁰

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan ingin mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik.

2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

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

²⁰R Supomo and Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Yrama Widia, 2019), 19.

adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami.²¹

b. Prinsip-prinsip Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Prinsip-prinsip manajemen dalam islam, khususnya dalam hal pemberdayaan sumber daya manusia dapat diijelaskan sebagai berikut:

1) 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.²² Firman Allah dalam surat An-Naml ayat 38-39 :

قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُوا أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي

مُسْلِمِينَ ﴿٣٨﴾

²¹Achmad Fadlail, "Manajemen SDM Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV.Adeeva Group Jember." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam* 1, no. 1 (2020): 1–15. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.1-15>

²²Dewi Oktayani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam." *Jurnal STIE Syariah Bengkulu* 5, no. 2 (2016): 170-186. <https://www.ejournal.stiesyariahbebdngkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/87>

قَالَ عِفْرِيْتُ مِّنَ 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.”

Dalam ayat di atas dikisahkan bahwa nabi Sulaiman bertanya kepada para bawahannya (termasuk bangsa Jin) dalam sebuah rapat, tentang siapa diantara bawahannya yang memiliki kemampuan untuk memindahkan singgasana Ratu Bilqis dari istananya untuk dibawa ke istana Nabi Sulaiman. Yang menarik dari pertanyaan ini adalah bahwa, sebagai seorang pemimpin, nabi Sulaiman mencari orang yang memiliki kompetensi untuk melakukan suatu pekerjaan, atau dengan kata lain bahwa nabi Sulaiman sedang mencari orang yang memiliki kemampuan atau skill untuk dapat melaksanakan tugas dalam upayanya mencapai tujuan

2) Prinsip keoptimalan dan kelebihan dalam kompetensi

Prinsip kedua dari manajemen Islam adalah kompetensi yang dimiliki harus optimal dan melebihi kompetensi personal lain yang memiliki kompetensi yang sama. Langkah yang harus diambil oleh seorang manajer dalam menentukan sumber daya manusia yang akan diberdayakan dalam suatu mekanisme kerja adalah bahwa ketika seorang manajer dihadapkan pada adanya dua orang atau lebih dari anggota organisasi, maka seorang manajer harus mengutamakan seseorang yang

memiliki kompetensi yang melebihi kompetensi yang dimiliki personal lain.

Manajemen yang baik adalah sistem manajemen yang memperhatikan efektifitas pekerjaan. Namun manajemen yang baik tidak hanya diukur dari seberapa efektifnya pekerjaan dilakukan, akan tetapi juga diukur dari seberapa efisien pekerjaan itu dapat dilakukan. Efisiensi dalam suatu mekanisme kerja tidak semata mata berpegang pada prinsip kompetensi. Suatu proses manajemen akan dikatakan berkinerja lebih baik apabila proses kerja dilakukan secara efisien. Efisiensi pekerjaan mensyaratkan kompetensi yang lebih baik.²³

Islam mengajarkan bahwa prinsip kompetensi semata mata tidak cukup untuk sebuah sistem manajemen, akan tetapi harus dilengkapi dengan pertimbangan pada perhatian terhadap adanya kompetensi yang lebih optimal untuk efisiensipekerjaan. Konsep seperti ini dapat kita lanjutkan juga dari kisah yang dituangkan dalam Al-Qur'an Surah An-Naml ayat 40:

قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَن يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ ۚ فَلَمَّا رآهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي ۚ أَشْكُرٌ أَمْ أَكْفُرٌ ۚ وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۚ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ ﴿٤٠﴾

²³Dewi Oktayani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam." *Jurnal STIE Syariah Bengkulu* 5, no. 2 (2016): 170-186. <https://www.ejournal.stiesyariah Bengkulu.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/87>

Artinya: “Seorang yang mempunyai ilmu dari kitab suci(550) berkata, “Aku akan mendatangimu dengan membawa (singgasana) itu sebelum matamu berkedip.” Ketika dia (Sulaiman) melihat (singgasana) itu ada di hadapannya, dia pun berkata, “Ini termasuk karunia Tuhanmu untuk mengujiku apakah aku bersyukur atau berbuat kufur. Siapa yang bersyukur, maka sesungguhnya dia bersyukur untuk (kebaikan) dirinya sendiri. Siapa yang berbuat kufur, maka sesungguhnya Tuhanmu Maha Kaya lagi Maha Mulia.”

3) Prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan

Sistem manajemen sumber daya manusia yang baik adalah sistem yang menekankan pada adanya kesesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan. Maka dalam perspektif ini, analisis kebutuhan mutlak dilakukan oleh suatu organisasi atau perorangan dalam sistem rekrutmen tenaga kerja.²⁴

Kompetensi tenaga kerja yang tidak sesuai kebutuhan hanya akan menimbulkan kekacauan dan dapat mengancam kinerja organisasi dan dapat menimbulkan ancaman bagi pencapaian tujuan, bahkan akan mengancam keberlanjutan (*sustainability*) keberadaan organisasi. Karena itu prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan menjadi sesuatu yang prinsip dalam sistem manajemen.

Prinsip ini telah diajarkan nabi Muhammad kepada kita. Melalui sejarah nabi, kita dapat mengambil pelajaran tentang prinsip manajemen ini. Dalam upaya dakwah rasulullah, kita mengetahui bahwa ada empat orang sahabat utama yang menjadi pilar utama perjuangan dakwah nabi yakni Abu Bakar Ash-Shiddiq, Umar bin Khattab, Usman bin Affan dan Ali bin abi

²⁴Dewi Oktayani, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal STIE Syariah Bengkalis* 5, no. 2 (2016): 170-186. <https://www.ejournal.stiesyariah Bengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/87>

Thalib. Keempat orang ini dikenal memiliki kompetensi yang berbeda, dan semuanya dibutuhkan dalam perjuangan dakwah Islam yang dilakukan nabi Muhammad. Abu Bakar dikenal dengan kompetensi sikapnya sebagai orang yang sabar dan bijaksana, Umar bin Khattab dikenal sebagai orang yang memiliki kompetensi sikap yang tegas dan berani, Usman bin Affan dikenal sebagai orang yang memiliki kemampuan finansial dan memiliki kompetensi sikap yang dermawan. Ali bin abi Thalib dikenal sebagai orang yang pemberani dan cerdas.

Kompetensi yang beragam yang dimiliki masing-masing sahabat adalah kompetensi yang dibutuhkan dalam dakwah Rasulullah, sehingga dakwah rasul mencapai kesuksesan yang luar biasa. Kesuksesan dakwah rasul ini hingga sekarang diakui oleh dunia, dan bahkan nabi Muhammad ditempatkan sebagai orang yang paling berpengaruh dalam sejarah umat manusia. Nabi Muhammad SAW menempati kedudukan nomor satu daftar manusia yang paling berpengaruh dalam panggung sejarah dunia, dihitung sampai sekarang.²⁵

B. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Informasi akuntansi dan keuangan sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak antara lain manajemen, calon investor, kreditur, kantor pajak maupun masyarakat umum. Untuk itu informasi keuangan harus dapat disajikan dengan informatif, akurat dan cepat. Oleh karena itu untuk memenuhinya diperlukan sebuah sistem yang mampu mengolah data akuntansi menjadi sebuah laporan keuangan. Dasar dari sistem informasi akuntansi berasal dari rangkaian sistem yang terintegrasi dengan software

²⁵Dewi Oktayani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam." *Jurnal STIE Syariah Bengkulu* 5, no. 2 (2016): 170-186. <https://www.ejournal.stiesyariah Bengkulu.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/87>

dan akuntansi sehingga membentuk rangkaian dalam suatu program atau software.

1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu sistem yang memproses data dan transaksi untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis.²⁶ Sistem informasi akuntansi merupakan salah satu bagian yang terpenting dari seluruh informasi yang diperlukan oleh pihak manajemen. Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu sub sistem dari Sistem Informasi Manajemen yang menyediakan informasi akuntansi dan keuangan, juga informasi lain yang diperoleh dari pengolahan rutin atas transaksi akuntansi. Sistem Informasi Akuntansi juga merupakan suatu sub sistem yang menghasilkan informasi keuangan baik untuk kepentingan managerial maupun eksternal. Informasi keuangan yang dihasilkan menggunakan basis data akuntansi setelah mengalami pemrosesan.²⁷

Agar dapat menghasilkan informasi yang baik yang dapat digunakan oleh para pembuat keputusan. Sistem informasi akuntansi harus dapat menjalankan tugasnya yaitu mengumpulkan transaksi dan data, lalu memasukkannya ke dalam sistem. Setelah data dimasukkan kemudian diproses data tersebut. Setelah data diproses, data akan disimpan untuk keperluan di masa yang akan datang. Menghasilkan informasi oleh para pemakai informasi tersebut, mengendalikan seluruh proses agar informasi yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya.²⁸

²⁶Krismiaji, *Sistem informasi akuntansi* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan, 2015)

²⁷Iskandar Muda, *Sistem Informasi Akuntansi* (Medan: Penerbit Madenatera, 2017), 49.

²⁸Ibid., 50

2. Manfaat Sistem Informasi Akuntansi

Adapun manfaat dari penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dikelompokkan ke dalam 5 (lima) komponen utama, diantaranya

a. Membuat laporan eksternal

Perusahaan atau organisasi menggunakan Sistem Informasi Akuntansi untuk menghasilkan laporan-laporan khusus untuk memenuhi kebutuhan informasi dari para investor, kreditor, dinas pajak, badan-badan pemerintah dan yang lain. Laporan-laporan ini mencakup laporan keuangan, SPT pajak, dan laporan yang diperlukan oleh badan-badan pemerintah yang mengatur perusahaan dalam industri perbankan dan utilitas.

b. Mendukung aktivitas rutin

Para manager memerlukan suatu SIA untuk menangani aktifitas operasi rutin sepanjang siklus operasi perusahaan itu. Contohnya antara lain menerima pesanan pelanggan, mengirimkan barang dan jasa, membuat faktur penagihan pelanggan dan menagih kas ke pelanggan, dan banyak paket piranti lunak akuntansi yang mendukung fungsi-fungsi rutin ini. Teknologi lain, seperti scanner untuk memindah kode produk, meningkatkan efisiensi dari proses bisnis.

c. Mendukung pengambilan keputusan

Informasi juga diperlukan untuk mendukung pengambilan keputusan yang tidak rutin pada semua tingkat dari suatu organisasi. Contohnya antara lain mengetahui produk-produk yang penjualannya bagus dan pelanggan mana yang paling banyak melakukan pembelian. Informasi ini sangat penting untuk merencanakan produk baru, memutuskan produk-produk apa yang harus ada dipersediaan, dan memasarkan produk kepada para pelanggan. Permintaan akan data dalam suatu basis data.

d. Perencanaan dan pengendalian

Suatu sistem informasi juga diperlukan untuk aktivitas perencanaan dan pengendalian. Informasi mengenai anggaran dan biaya standar disimpan oleh sistem informasi, dan laporan dirancang untuk membandingkan angka anggaran dengan jumlah aktual. Menggunakan pemindai untuk mencatat barang yang dibeli dan dijual mengakibatkan terkumpulnya jumlah informasi yang sangat banyak dengan biaya yang rendah, memungkinkan pengguna untuk merencanakan dan mengendalikan dengan lebih terperinci. Sebagai contoh, analisis pendapatan dan beban bisa dilakukan di tingkatan produk secara individu. Data historis dapat diambil dari basis data dan digunakan dalam lembar kerja (spreadsheet) atau program lain untuk meramalkan pertumbuhan dan arus kas. Para perencana dapat menggunakan data mining (penggalian data dengan menggunakan peranti lunak untuk mencari penyimpanan yang besar dari data historis) untuk mengungkapkan tren jangka panjang dan polis hubungan data.

e. Menerapkan pengendalian internal

Pengendalian internal mencakup kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur dan sistem informasi yang digunakan untuk melindungi aset-aset perusahaan dari kerugian atau korupsi, dan untuk memelihara keakuratan data keuangan. Dimungkinkan untuk membangun pengendalian ke dalam suatu sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi untuk membantu mencapai tujuan ini.²⁹

3. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Dalam memenuhi kebutuhan informasi baik untuk kebutuhan pihak eksternal maupun pihak internal, sistem informasi harus didesain sedemikian rupa sehingga memenuhi

²⁹Iskandar Muda, *Sistem Informasi Akuntansi* (Medan: Penerbit Madenatera, 2017), 51-52.

fungsinya. Demikian pula suatu sistem informasi akuntansi dalam memenuhi fungsinya harus mempunyai tujuan-tujuan yang dapat memberikan pedoman kepada manajemen dalam melakukan tugasnya sehingga dapat menghasilkan informasi-informasi yang berguna, terutama dalam menunjang perencanaan dan pengendalian. Adapun tujuan dalam Sistem Informasi Akuntansi adalah sebagai berikut:

- a. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan
- b. Menghasilkan berbagai informasi untuk pengambilan keputusan
- c. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal
- d. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi
- e. Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit (pemeriksaan)
- f. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan
- g. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.³⁰

4. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Komponen Sistem Informasi Akuntansi dapat dikelompokkan sebagai berikut.

- a. Perangkat keras (*Hardware*)

Hardware merupakan peralatan fisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi.

- b. Perangkat lunak (*Software*)

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

³⁰Iskandar Muda, *Sistem Informasi Akuntansi* (Medan: Penerbit Madenatera, 2017), 52-54.

yaitu perangkat lunak sistem (sistem software) dan perangkat lunak aplikasi (*aplication software*).

c. Manusia (*Brainware*)

Brainware atau sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dari komponen sistem informasi dalam dunia bisnis yang dikenal sebagai sistem informasi akuntansi. Komponen SDM ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan komponen lainnya di dalam suatu sistem informasi sebagai hasil dari perencanaan, analisis, perancangan, dan strategi implementasi yang didasarkan kepada komunikasi diantara sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu organisasi. Brainware dapat dikategorikan menjadi:

- 1) Manajer dan sistem informasi
- 2) Analisis sistem
- 3) Database administrator
- 4) Ahli jaringan
- 5) Programmer
- 6) Operator
- 7) Pustakawan

d. Prosedur (*Procedure*)

Prosedur merupakan rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Sedangkan aktivitas pada dasarnya melakukan suatu kegiatan berdasarkan informasi yang masuk dan persepsi yang dimiliki tentang informasi.

e. Basis Data (*Database*)

Database merupakan kumpulan data-data yang tersimpan di dalam media penyimpanan di suatu perusahaan (arti luas) atau di dalam komputer (arti sempit).

f. Teknologi Jaringan Komunikasi (*Communication Network Technology*)

Telekomunikasi atau komunikasi data dapat didefinisikan sebagai penggunaan media elektronik atau cahaya untuk memindahkan data atau informasi dari suatu lokasi ke satu atau beberapa lokasi lain yang berbeda.

Komunikasi yang terjadi diantara beberapa pihak yang berkomunikasi harus difasilitasi dengan infrastruktur berupa jaringan telekomunikasi yang konfigurasiya bisa berbentuk bintang (*star*), cincin (*ring*), dan hirarki (BUS). Jadi dengan menguasai jaringan telekomunikasi telah menolong persoalan yang disebabkan oleh masalah geografi dan waktu sehingga memungkinkan organisasi untuk mempercepat produksi dan pengambilan keputusan.³¹

5. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Kualitas sistem informasi adalah keterkaitan semua komponen dan sub komponen yang terlibat dalam membentuk sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi yang berkualitas.³² Beberapa ahli mengemukakan definisi kualitas sitem informasi akuntansi sebagai berikut:

- a. Menurut Meiryani, kualitas sistem informasi akuntansi adalah “Sistem Akuntansi yang terintegrasi”, informasi dari berbagai komponen sistem informasi akuntansi yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk mengolah data keuangan menjadi informasi akuntansi yang berguna bagi pengguna. Kualitas sistem informasi akuntansi adalah kumpulan data dan prosedur pengolahan data yang menghasilkan informasi akuntansi yang dibutuhkan bagi pengguna.
- b. Menurut Hariyadi dkk, mendefinisikan kualitas sistem informasi akuntansi sebagai integrasi semua unsur dan sub unsur yang terkait dalam membentuk sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Sistem informasi akuntansi yang berkualitas mudah

³¹Iskandar Muda, *Sistem Informasi Akuntansi* (Medan: Penerbit Madenatera, 2017), 54-55.

³²Agus Widodo, Honorata Ratnawati Dwi and Nurchayati Nurchayati. "Pengaruh kualitas sistem aplikasi dan kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna sistem aplikasi rts (rail ticketing system) dengan kepercayaan sebagai variabel mediasi (studi pada penumpang “KAI” ekonomi operasi 4 Semarang)." *Media Ekonomi dan Manajemen* 31, no. 2 (2016). <http://dx.doi.org/10.24856/mem.v31i2.433>

digunakan oleh penggunanya sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar dan meningkatkan kinerja penggunanya

- c. Menurut Hanan, Jika informasi yang dihasilkan dari software akuntansi yang digunakan lebih akurat, tepat waktu, dan memiliki kehandalan yang baik, maka akan semakin meningkatkan kepercayaan pengguna sistem.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi adalah kumpulan komponen sistem yang dapat memudahkan pengguna dalam mendapatkan informasi akuntansi yang berkualitas. Kualitas sistem informasi akuntansi menjadi hal penting untuk diukur untuk mengetahui kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi. Pengguna sistem informasi akuntansi akan menggunakan sistem informasi dan merasa puas apabila sistem tersebut mempercepat dan memudahkan pekerjaan, fleksibel dengan kebutuhan pengguna, mudah diakses dan dapat menghasilkan informasi dengan cepat.

6. Penilaian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Organisasi yang sukses harus mampu mengumpulkan data yang berkualitas yang akan menghasilkan informasi yang berkualitas juga. Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Suatu informasi yang berkualitas mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Akurat

Informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya, artinya informasi bebas dari kesalahan tidak bisa ataupun menyesatkan, akurat dapat diartikan bahwa informasi itu dapat dengan jelas mencerminkan maksudnya.

b. Tepat Waktu

Informasi harus tersedia pada saat informasi tersebut diperlukan. Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Di dalam pengambilan keputusan, informasi yang sudah usang tidak lagi ada nilainya, apabila informasi terlambat datang sehingga pengambilan keputusan terlambat dilakukan hal tersebut dapat berakibat fatal bagi perusahaan.

c. Relevan

Informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan. Informasi yang disampaikan harus mempunyai keterkaitan dengan masalah yang akan dibahas dengan informasi tersebut. Informasi yang disampaikan harus dapat bermanfaat bagi pemakainya.

d. Lengkap

Informasi yang diberikan harus lengkap secara keseluruhan dalam arti tidak ada hal-hal yang dikurangi dalam menyampaikan informasi tersebut. Di dalam menghasilkan informasi yang berkualitas peran manusia tetap paling dominan, karena hanya sebagian kecil yang dapat dilakukan oleh alat untuk menghasilkan informasi yang berkualitas.

e. Terpercaya

Informasi yang diberikan bebas dari kesalahan dan secara akurat menggambarkan kejadian atau aktivitas perusahaan atau organisasi

f. Mudah Dipahami

Informasi dapat dipahami jika disajikan dalam bentuk yang mudah dimengerti dan jelas.³³

³³Jogiyanto, *Sistem Teknologi Informasi* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2011)

C. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu. Para ahli memberikan definisi kepemimpinan, antara lain:

- a. Miftah Thoha, menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.
- b. Hadari, menyatakan bahwa kepemimpinan dari dua konteks yaitu struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan dan pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.
- c. Tanenbaum dan Massarik, menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses atau fungsi sebagai suatu peran yang memerintah.
- d. Harold Kontz, menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan

dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.³⁴

2. Fungsi Kepemimpinan

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.³⁵

³⁴Samsu Q Badu and Noviyanti Djafri, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017) 32-33.

³⁵Rivai Veitzhal, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2004), 53-56.

3. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Para ahli mengemukakan definisi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Menurut Reza, gaya kepemimpinan adalah seperti apa seorang pemimpin melaksanakan sebagaimana fungsi kepemimpinan yang seharusnya dan dilihat oleh karyawannya atau orang luar yang sedang mengamati.
- b. Menurut Rivai, gaya kepemimpinan yaitu gaya yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan (karyawannya) ataupun sebuah pola pikir dan strategi yang diterapkan oleh seorang pimpinan.
- c. Menurut Miftah Thoha, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pimpinan pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku bawahan (karyawan).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan adalah suatu strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan perilaku orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan secara produktif dalam mencapai suatu tujuan organisasi.³⁶

4. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Yaitu suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian*)

Gaya kepemimpinan Otoriter yaitu gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan

³⁶Biatna Dulbert Tampubolon, "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001", *Jurnal Standardisasi* 9, no. 3 (2007): 106-115. <http://dx.doi.org/10.31153/js.v9i3.684>

strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Ciri-ciri Kepemimpinan dengan gaya otokratis antara lain:

- 1) Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin
- 2) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas
- 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota
- 4) Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota. Mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Ciri-ciri kepemimpinan dengan gaya demokratis antara lain:

- 1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin
- 2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih
- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- 4) Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang

anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

c. Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*Laissez-Faire*)

Gaya kepemimpinan kebebasan yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan. Ciri-ciri kepemimpinan dengan gaya kebebasan (*Laissez-Faire*) antara lain:

- 1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin
- 2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. dia tidak mengambil bagian dalam diskusi
- 3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas
- 4) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.³⁷

5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator yang terdapat pada gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang di hadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk

³⁷Rivai Veithzal and Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi edisi 3 Cetakan ke-10* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2013)

keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa di artikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.³⁸

D. Etos Kerja Islami

1. Pengertian Etos

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta

³⁸Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 34.

sistem nilai yang diyakininya. Dari kata Etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.³⁹

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

2. Pengertian Kerja

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiation dirinya dengan mengisi kualitas hidup islami, yaitu lingkungan kehidupan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk amal prestatif (amal saleh) yang berbalut keberanian, ketangguhan, ketabahan, dan kesungguhan.⁴⁰

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik.

³⁹Toto Tasmara, *Membudayakan etos kerja islami edisi 1* (Jakarta: Gema Insani, 2002), 15.

⁴⁰Ibid., 25

3. Pengertian Islami

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

4. Pengertian Etos Kerja Islami

Terdapat beberapa definisi etos kerja islami yang dijelaskan oleh beberapa para ahli diantaranya sebagai berikut

- a. Yaqub, menyatakan bahwa etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah). Etos kerja Islami itu diperlukan karena di dalam risalah yang mengandung pedoman hidup yang lengkap dan lurus terdapat pula etos kerja, pedoman dan tuntutan dalam bekerja supaya karyanya sukses dan berkah karena etos kerja itu datangnya dari Allah SWT Sang Pencipta dan Sang Penguasa
- b. Toto Tasmara, menyatakan bahwa etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi

dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

- c. Asifudin, menyatakan bahwa etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan / aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.
- d. Asy'ari, menyatakan bahwa aqidah etos kerja Islam adalah nilai-nilai ketuhanan yang mendasari etos kerja seorang muslim dalam bekerja. Nilai-nilai ketuhanan yang berpusat pada aqidah tauhid yang mempunyai prinsip hanya ada satu tuhan saja, suatu sikap yang tidak hanya mementingkan diri sendiri tetapi juga tanggung jawab sosial. Suatu sikap yang meletakkan bekerja tidak hanya untuk mencari sesuap nasi, tetapi juga melaksanakan kewajiban agama. Suatu sikap yang memandang sesuatu tidak hanya dalam dimensinya yang material tetapi juga yang spiritual. Suatu sikap yang memandang realitas keanekaragaman yang ada dalam kehidupan di dunia ini, pada hakikatnya bersumber pada realitas tunggal.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya etos kerja Islam merupakan semangat dan sikap kerja yang total dan dilandasi dengan niatan. Lillahita'ala sehingga pekerjaannya tersebut selain mendatangkan materi juga menjadi amal.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja islami yaitu sebagai berikut:

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung

dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah

b. Budaya

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi disiplin, sikap mental, tekad, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Masyarakat yang memiliki system orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.⁴¹

6. Ciri-Ciri Etos Kerja Islami

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

- a. *Al-Salah* atau baik dan manfaat adalah melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta dapat bermanfaat bagi orang sekitar dan orang banyak.
- b. *Al-Itqan* atau kemantapan dan perfectness adalah dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun, dan teliti. Dengan kata lain yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna.

⁴¹Lukman Yusup, "Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan", (*Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2019), 14-16.

- c. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, yaitu bekerja tanpa kata puas, artinya bekerja dengan sebaik-baiknya lebih tepatnya selalu ingin melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari hari sebelumnya. Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan:
- 1) Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan Itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
 - 2) Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya.
- d. *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal adalah melakukan pekerjaan dengan kerja keras tanpa pantang menyerah agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal.
- e. *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong Adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan bekerjasama dengan orang lain dalam mewujudkan sesuatu untuk kebaikan diri maupun kebaikan bersama.
- f. Mencermati nilai waktu Adalah mengenai bagaimana seseorang mengatur waktu dalam kehidupan demi kebaikan dirinya, artinya seseorang yang melakukan pekerjaan harus mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya.⁴²

7. Indikator Etos Kerja Islami

Indikator yang terdapat pada etos kerja islami adalah sebagai berikut.

⁴²Asifudin, A.J., *Etos kerja Islam* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta Press, 2004)

a. Kerja Beraqidah

Etos kerja dalam Islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu katrakteristik penting etos kerja Islam yang tergalil dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islam dari etos kerja lainnya.

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini sebagai konsekuensi yang menjadikannya selalu ingin berada dalam kondisi bekerja, tidak bermalas-malasan atau dalam kondisi pengangguran. Sedangkan rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia di muka bumi untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.

b. Kerja Berilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap rasional, ilmiah, proaktif, kreatif, menguasai bidangnya, menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan professional

Kerja dilandasi ilmu dan keimanan yang benar pada hakikatnya memang sangat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa ilmu dan iman, kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan dan sikap terlalu mementingkan diri sendiri. Oleh karena itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasai pemahaman yang tidak proporsional.

c. Kerja Berlandaskan Sifat Ilahi

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunatullah di alam ini.

Sifat-sifat mulia yang bersifat universal dan teridentifikasi sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh Allah memiliki keterikatan yang erat dengan jiwa atau hati nurani manusia. Setiap manusia yang merasakan pancaran energi positifnya akan menyukainya. Hal ini terjadi karena sifat terbaik itu sebenarnya ada di dalam jiwa setiap manusia. Ia beresonansi ketika sifat itu ada pada diri orang lain. Maka, seseorang yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat tersebut memiliki energi positif yang akan berpengaruh positif pada lingkungan kerjanya, keinginan belajar dari pengalamannya, dan bertawakal serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

d. Kerja Mengikuti Petunjuk-Nya

Ayat-ayat Al Qur'an dan hadits-hadits Rasulullah sebagai petunjuk-petunjuk-Nya, jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunnatullah di alam ini. Manusia yang tidak bekerja dalam pandangan Islam adalah sama dengan orang yang tidak menunaikan ibadah. Dengan demikian, Allah tidak menyukai manusia-manusia yang pasif bekerja

sebagaimana Dia tidak suka kepada orang-orang yang pasif menjalankan ibadah kepada-Nya.⁴³

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu Hal ini menunjukkan bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang selanjutnya proses kerja tersebut disebut sebagai kinerja. Beberapa para ahli mengemukakan definisi kinerja yaitu sebagai berikut.

- a. Menurut Sustrino, menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.
- b. Menurut Edision, menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Menurut Mangkunegara, menyatakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.
- d. Menurut Rivai, menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

⁴³Ahmad Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Yogyakarta: UII Press, 2004), 104.

- e. Menurut As'ad, menyatakan bahwa kinerja berhubungan erat dengan sikap dan pegawai terhadap pekerjaannya. situasi kerja kerjasama antara pemimpin dengan pegawai dan antar sesama pegawai

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

2. Pengertian Karyawan

Definisi karyawan yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut.

- a. Menurut Hasibuan, karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.
- b. Menurut Subri, karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.
- c. Menurut Sedarmayanti, karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang memiliki makna sebagai karya seorang pekerja. Suatu proses manajemen dari hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara mutu kerja dan nilai kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan maupun waktu.⁴⁴ Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁵ Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya atas pekerjaan yang diberikan

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

4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi organisasi terhadap kinerja karyawan atau manajemen yang dilakukan secara sistematis. Setiap organisasi perlu melakukan penilaian kinerja agar mengetahui tingkat pencapaian prestasi. Penilaian kinerja sendiri merupakan kegiatan dalam mengevaluasi perilaku, prestasi, dan untuk penetapan kebijakan selanjutnya.⁴⁶

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota instansi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja

⁴⁴Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: Penerbit Haji Masagung, 1990)

⁴⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2009), 9.

⁴⁶Yusuf, B. and Arif N. R. A, *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 204.

semakin besar potensinya bagi instansi. Kendatipun semua instansi sama-sama memiliki tujuan utama tersebut untuk sistem penilaian kinerja karyawan terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat instansi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan khusus evaluasi kinerja itu terdapat digolongkan kedalam dua bagian besar yakni evaluasi (*evaluation*) dan pengembangan (*development*). Kedua tujuan tadi tidaklah saling berpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu metode dan peran atasan dan bawahannya. Penilaian untuk kedua tujuan itu harus dilaksanakan dalam konteks program konseling perencanaan karir, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.⁴⁷

5. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan, adabeberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawandiantaranya adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, motivasi, upah dan lingkungan kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi atau keadaan yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental

⁴⁷Henry Simora, *Akuntansi Manajemen edisi 3* (Riau: Star Gate Publisher, 2012), 343.

merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.⁴⁸

Terdapat (8) delapan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, yaitu sebagai berikut.

- a. Gaji/Upah, gaji adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai jasa untuk kerja mereka.
- b. Tunjangan, tunjangan (*benefit*) adalah unsur-unsur kompensasi dimana nilai nominal langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti.
- c. Jaminan sosial, jaminan sosial adalah suatu jaminan yang diberikan untuk kesejahteraan dan keselamatan karyawan.
- d. Analisis pekerjaan, analisis pekerjaan adalah suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen.
- e. Lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas.
- f. Iklim kerja, iklim kerja adalah kondisi pekerjaan yang sewaktu-waktu dapat berubah oleh kebijakan perusahaan atau organisasi.
- g. Kepemimpinan, kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para karyawan.
- h. Alat pendukung, alat pendukung adalah sarana yang disediakan dalam melakukan aktivitas perusahaan seperti mesin dan komputer.⁴⁹

⁴⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 67.

⁴⁹Daryanto and Amanto H, *Ilmu Bahan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999)

6. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang terdapat pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

- a. Kuantitas kerja adalah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dapat memenuhi standar atau target yang telah ditetapkan. Artinya perbandingan antara volume keluaran yang dicapai dengan kontribusi.
- b. Kualitas kerja adalah hasil pekerjaan dalam periode waktu tertentu yang menekankan pada mutu kerja dan bukan volume kerjanya. Artinya kinerja diukur dengan cara menilai kualitas laporan dalam hal kesesuaian penyajian dan penyelesaiannya terhadap standar kerja.
- c. Efektivitas adalah suatu kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya
- d. Kehadiran adalah standar yang digunakan untuk mengetahui keberadaan karyawan dalam organisasi dengan asumsi bahwa kehadiran karyawan yang belum mencapai standar kerja yang ditentukan akan memberikan kontribusi yang kurang optimal, sebab kinerja individu ditentukan oleh tingkat kehadirannya dalam mengerjakan tugas.
- e. Kerjasama adalah keterlibatan seluruh individu dalam pencapaian target yang ditetapkan atas kerjasama antar rekan kerja lainnya.⁵⁰

F. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi atau perusahaan, karena seiring berkembangnya zaman, kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu memiliki sistem informasi yang canggih dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan

⁵⁰Bangun W, *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 234.

organisasi atau perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi yang tinggi, etos kerja yang baik, berkepribadian baik, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, serta memiliki kualitas sistem informasi yang canggih maka kinerjanya akan menjadi semakin baik.

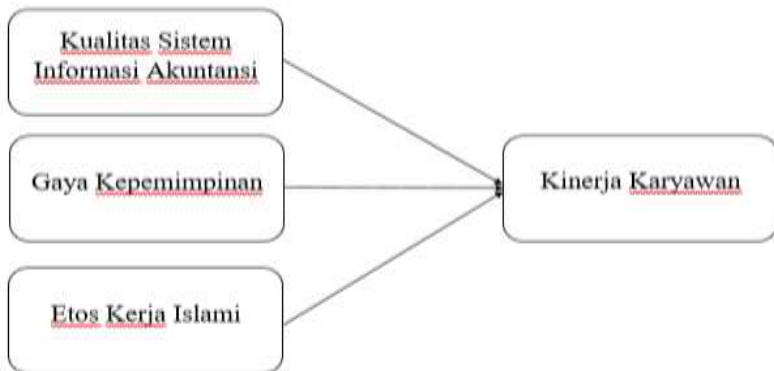
Salah satu pendukung kinerja karyawan di era globalisasi ini adalah kualitas sistem informasi akuntansi. Kebutuhan akan informasi akuntansi yang akurat dan cepat serta perkembangan teknologi komputer dan telekomunikasi yang begitu pesat menuntut lahirnya sistem informasi akuntansi. Perkembangan teknologi informasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap sistem informasi akuntansi pada suatu organisasi atau perusahaan, khususnya terdapat perubahan dalam pemrosesan data. Perubahan pemrosesan data tersebut tidak lain adalah sistem yang mulanya dijalankan secara manual, dan kemudian digantikan oleh sistem komputer yang lebih canggih sebagai alat pemrosesan data. Sistem informasi akuntansi yang berkualitas juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawannya, karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang sedemikian mungkin yang berguna untuk menghasilkan informasi keuangan dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi. Sistem Informasi Akuntansi yang efektif penting bagi keberhasilan jangka panjang organisasi atau perusahaan manapun. Tanpa perangkat untuk mengawasi aktivitas-aktivitas yang terjadi, tidak akan ada cara untuk memutuskan seberapa baik kinerja perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan juga perlu menelusuri pengaruh-pengaruh berbagai aktivitas atas sumberdaya yang berada di bawah pengawasannya. Informasi tentang para pelaku yang terlibat dalam aktivitas-aktivitas tersebut penting untuk menetapkan tanggungjawab dari tindakan yang diambil.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau pola yang diterapkan atasan untuk mempengaruhi bawahan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan, pada hakikatnya

juga merupakan unsur pendukung yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja yang bagus dan optimal. Oleh karena itu bisa dikatakan hampir tidak ada keraguan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan merasa dihargai sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal. Dengan demikian apabila suatu organisasi atau perusahaan ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan.

Etos kerja Islam itu dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat tinggi. Karenanya setiap muslim tidak akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja, asal mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut pengangguran. Akan tetapi kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.

Kerangka berpikir digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan etos kerja Islami merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan gambar 2.1 di atas, maka akan dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵¹ Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas sistem informasi akuntansi adalah kumpulan komponen sistem yang dapat memudahkan pengguna dalam mendapatkan informasi akuntansi yang berkualitas. Kualitas

⁵¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 63.

sistem informasi akuntansi menjadi hal penting untuk diukur untuk mengetahui kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi. Pengguna sistem informasi akuntansi akan menggunakan sistem informasi dan merasa puas apabila sistem tersebut mempercepat dan memudahkan pekerjaan, fleksibel dengan kebutuhan pengguna, mudah diakses dan dapat menghasilkan informasi dengan cepat. Sistem yang berkualitas tinggi akan mempengaruhi kepercayaan pemakai bahwa dengan sistem tersebut tugas-tugas yang dihadapi akan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan mudah. Karena tugas-tugas relatif mudah dan cepat dikerjakan maka diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dina Fadilla (2022) dengan hasil penelitian menyatakan kualitas system informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁵² Penelitian Dhira Mayetri (2021) hasil penelitian menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁵³

Berdasarkan teori yang didukung serta hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Maal Amanah

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan merupakan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau

⁵²Dina Fadilla, "Pengaruh Penerapan dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kelurahan Pisangan Kecamatan Ciputat Timur." (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, 2022)

⁵³Dhira Mayetri, "Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang)." (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2021)

bawahan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan.⁵⁴ Gaya kepemimpinan ini terkait dengan caranya mempengaruhi bawahan dan menyampaikan serta menerapkan ide-idenya kepada mereka. Sebagian besar pemimpin memberikan atau mendelegasikan kepercayaan dan wewenang kepada bawahan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang besar kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suci Gustia Nanda dan Mahsina Tri Lestari (2021) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁵⁵ Penelitian Siti Daniati Umayyah (2021) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan⁵⁶

Berdasarkan teori yang didukung serta hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Maal Amanah Lampung

3. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Karyawan yang bekerja dengan berorientasi pada pemahaman etos kerja Islami yang didasarkan pada Al-Quran dan Hadist akan mempengaruhi

⁵⁴Muhammad Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta : Rajawali Pers, 2010)

⁵⁵Suci Gustia Nanda, Mahsina Mahsina, and Tri Lestari, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya." *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1, no. 1 (2020): 17-23. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i1.9>

⁵⁶Siti 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)

kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.⁵⁷ Etos kerja islami bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai sebuah cara bagi seorang pribadi muslim dalam bekerja menuju makna hidup yang diridhoi Allah SWT demi untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, etos kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.⁵⁸ Menurut penelitian yang dilakukan oleh Astri Astuti (2018) hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁵⁹ Penelitian Siti daniati Umayyah (2021) menunjukkan bahwa etos kerja Islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁰

Berdasarkan teori yang didukung serta hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Maa I Amanah Lampung

⁵⁷Asifudin A. J, *Etos kerja Islami* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta Press, 2004)

⁵⁸Toto Tasmara, *Membudayakan etos kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002)

⁵⁹Astri Astuti, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Syariah Di Surakarta)." (Skripsi, IAIN Surakarta, 2018)

⁶⁰Siti 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)

DAFTAR RUJUKAN

Buku

- Al Hanif, Fatta. *Analisis & perancangan system informasi*. Yogyakarta: ANDI. 2007.
- Asifudin, Ahmad. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: UII Press. 2004.
- Bangun, W. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Bodnar, Geoge H and William S Hopwood. *Sistem Informasi Akuntansi (Terjemahan Amir Abadi Yusuf dan Tambunan)*. Jakarta: Salemba Empat. 2001.
- Bunin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Prenada Media Group. 2013.
- Daryanto, Amanto H. *Ilmu Bahan*. Jakarta: Bumi Aksara. 1999.
- Endaryati, Eni. *Sistem Informasi Akuntansi*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- . *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. 2016.
- Hardani, Dkk. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu. 2020.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Penerbit Haji Masagung. 1990.
- Indriantoro N and Supomo B. *Metodologi penelitian bisnis (Untuk akuntansi dan manajemen)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2014.

- Jogiyanto. *Sistem Teknologi Informasi, Pendekatan Terintegrasi : Konsep Dasar, Teknologi, Aplikasi, Pengembangan dan Pengelolaan*. Yogyakarta: ANDI. 2011.
- Kartono, K. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- Krismiaji. *Sistem informasi akuntansi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan. 2015.
- Kristanto. A. *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media. 2008.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004.
- . *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. 2009.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013.
- Muda, Iskandar. *Sistem Informasi Akuntansi*. Medan: Penerbit Madenatera. 2017.
- Mulyadi, Muhammad. *Metode Penelitian Praktis: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Publica Press. 2016.
- Nazir, Muhammad. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2013.
- Nurcholis, Majid. *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Yayasan Paramadina. 2000.
- Samsu Q, Badu and Noviyanti Djafri, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing. 2017.
- Simamora, Henry. *Akuntansi Manajemen, edisi 3*. Riau: Star Gate Publisher. 2012.

- Singgih, Santoso. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elekmedia Komputindo. 2018.
- Sugiarto and Siagian D. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2006.
- Sugiono. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan RnD*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- . *Penelitian Administrative*. Bandung: Alfabeta. 2001.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- . *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Suharjo, B. *Analisis regresi terapan dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008.
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widia. 2019.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan etos kerja islami, edisi 1*. Jakarta: Gema Insani. 2002.
- Thoha, Muhammad. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers. 2010.
- V. Wiratna, Sujarweni. *SPSS untuk Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015.
- Veitzhal, Rivai. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo. 2004.

Yusuf, B. dan Arif, N.R.A. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2015.

Jurnal

Agustina, Hariniq. "Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.)" *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen* 2, no. 2 (2002)

Almunawwaroh, Medina, and Rina Marlina. "Pengaruh CAR, NPF dan FDR terhadap profitabilitas bank syariah di Indonesia." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 2, no. 1 (2018): 1-17.
<https://doi.org/10.29313/amwaluna.v2i1.3156>

Ayu Ningsih, Ni wayan, Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati, and Ni Wayan Yuniasih. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna Enterprise Resource Planning (Erp) Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Bali". *Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia* (2020)

Dewi, Sarita Permata. 2012. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan RB. Group)." *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen* 1 (1).

Dwi Cahyanti, I Gusti Ayu, and Suartana, I Wayan. "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel

Moderasi." *E-Jurnal Akuntansi* 23, no. 3 (2018): 2090-2117.
<https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i03.p18>

Fadlail, Ach.. "Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Cv Adeeva Group Jember." *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 1, no. 1 (2020): 1–15.
<https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.1-15>

Gitayani, Windy Tresna, Nyoman Ari Surya Darmawan, Ak SE, and I Gusti Ayu Purnamawati. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal (SPI) Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi." *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha* 3 (1).
<https://doi.org/10.23887/jimat.v3i1.5096>

Linda, Linda, and Usniawati Keristin. "Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Artha Nusantara." (2018).

Mauliza, Putri, Rusli Yusuf, and T Roli Ilhamsyah. 2016. "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh." *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec* 2 (2): 185–200.
<http://dx.doi.org/10.24815/jped.v2i2.6693>

Maswar, Maswar. "Analisis statistik deskriptif nilai UAS ekonomitrika mahasiswa dengan program SPSS 23 & Eviews 8.1." *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 1, no. 2 (2017): 273-292. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.54>

Melasari, Ranti. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawansebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan." *Jurnal*

Akuntansi dan Keuangan 6, no. 1 (2017).
<https://doi.org/10.21831/nominal.v1i1.993>

Mulyanti, Khairaningrum. 2020. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iron Bird Logistics." *Land Journal*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:225792213>.

Murni, Sri, Latifah Latifah, Fransisca Endah, Dede Apriana, and Raja Sabaruddin. "Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Perhitungan Pendapatan Atas Hutang Anggota Koperasi." *Jurnal Khatulistiwa Informatika* 7, no. 2 (2019).
<https://doi.org/10.31294/jki.v7i2.6648>

Nanda, Suci Gustia, Mahsina Mahsina, and Tri Lestari. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya." *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1, no. 1 (2020): 17-23. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i1.9>

Oktayani, Dewi. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persfektif Islam." *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* 5, no. 2 (2016): 170-186.
<https://www.ejournal.stiesyariahbangkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/87>

Putranti, Ratnawati Dwi. "Pengembangan Model Kepemimpinan Path Goal Pada Supervisor Garment Dalam Mengelola Turnover Intention Di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang." *Media Ekonomi dan Manajemen* 31, no. 1 (2016).
<http://dx.doi.org/10.24856/mem.v31i1.285>

Rahma, S., I. G. A. Suhandana, and Ni Ketut Suarni. "Kontribusi efektivitas kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai balai diklat keagamaan Denpasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 4, no. 1 (2013). <https://doi.org/10.23887/japi.v4i1.637>

Tampubolon, Biatna Dulbert. "Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001." *Jurnal standardisasi* 9, no. 3 (2007): 106-115.

<http://dx.doi.org/10.31153/js.v9i3.684>

Widodo, Agus, Honorata Ratnawati Dwi Ratnawati Dwi, and Nurchayati Nurchayati. "Pengaruh kualitas sistem aplikasi dan kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna sistem aplikasi rts (rail ticketing system) dengan kepercayaan sebagai variabel mediasi (studi pada penumpang "KAI" ekonomi operasi 4 Semarang)." *Media Ekonomi dan Manajemen* 31, no. 2 (2016).
<http://dx.doi.org/10.24856/mem.v31i2.433>

Skripsi

Astuti, Astri. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Syariah Di Surakarta)." (2018).

Fadilla, Dina. "Pengaruh Penerapan dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kelurahan Pisangan Kecamatan Ciputat Timur." Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. 2022.

Lukman Yusup, "Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan." Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar. 2019.

Maytri, Dhira. "Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang)." Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. 2021.

Umaiyah, Siti Daniati. "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.

Website

<http://www.bmamanah.org>



**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1
Daftar Skor Responden Variabel
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

No	Sistem Informasi Akuntansi (X1)						Total X1
	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	4	4	5	28
4	5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	4	4	5	28
7	5	4	4	4	4	4	25
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	4	4	4	5	5	27
12	5	5	5	4	4	5	28
13	5	4	4	5	5	5	28
14	5	5	5	4	4	4	27
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	4	4	4	5	5	27
19	5	5	5	4	4	5	28
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	4	4	5	28
22	5	5	4	4	5	5	28
23	5	5	5	4	4	5	28
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	4	4	4	4	5	26
26	5	5	5	4	5	5	29
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30

29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	4	4	5	28
31	5	4	4	5	5	5	28
32	5	5	5	4	4	5	28
33	5	5	5	4	4	4	27

Lampiran 2

Daftar Skor Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan (X2)									Total X2
	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	
1	5	2	4	4	4	4	4	4	5	36
2	5	3	5	5	5	4	4	4	5	40
3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	39
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	35
6	4	2	5	5	5	5	5	5	5	41
7	4	3	4	4	5	5	5	5	4	39
8	4	2	5	5	5	5	5	5	4	40
9	4	2	4	4	5	5	5	5	5	39
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
11	4	2	5	5	5	4	4	4	5	38
12	4	2	4	4	5	4	4	4	4	35
13	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
14	4	2	4	4	5	4	4	4	5	36
15	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
16	4	3	5	5	5	5	5	5	5	42
17	4	2	4	4	5	4	5	4	4	36
18	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
19	4	3	5	5	5	5	5	5	5	42
20	5	2	5	5	5	4	4	4	5	39
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
22	5	3	4	4	5	5	4	5	5	40
23	4	2	4	4	5	4	4	4	5	36
24	4	2	5	5	5	4	4	4	5	38

25	5	3	4	4	4	4	5	4	5	38
26	4	2	4	4	5	5	4	5	5	38
27	4	2	4	4	5	5	5	5	5	39
28	4	2	4	5	5	4	5	4	5	38
29	5	3	5	5	4	4	4	4	5	39
30	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
31	5	3	4	4	5	5	4	5	5	40
32	4	2	5	5	5	5	5	5	5	41
33	4	2	4	4	4	4	4	4	5	38

Lampiran 3

Daftar Skor Responden Variabel Etos Kerja Islami

No	Etos Kerja Islam (X3)												Total X3
	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X310	X311	X312	
1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	55
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
6	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	54
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54
9	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	55
10	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	49
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
12	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	50
13	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	52
14	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	56
15	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	53
16	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	56
17	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	50

18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	57
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
22	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	55
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	55
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	52
26	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	56
27	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	56
28	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	55
29	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	56
30	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	53
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	52
33	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	53

Lampiran 4

Daftar Skor Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)									Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	5	4	2	5	36
9	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
10	5	5	5	5	5	5	4	3	4	41
11	4	4	4	4	5	5	4	3	5	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
14	5	5	4	4	4	4	4	3	4	37

15	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
16	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
19	4	4	3	4	4	5	5	4	5	38
20	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
22	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
25	4	5	5	5	4	4	4	3	5	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
27	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
28	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
33	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40

Lampiran 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	33	24.00	30.00	28.6364	1.65488
X2	33	35.00	44.00	38.9091	2.88708
X3	33	48.00	60.00	53.9697	3.45041
D	33	35.00	43.00	38.3333	2.38048
Valid N (listwise)	33				

Lampiran 6
Hasil Uji Validitas
Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.814**	.401*	.194	.089	-.069	.580**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.021	.279	.622	.703	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	.814**	1	.456**	.275	.303	.182	.748**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.008	.122	.086	.312	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	.401*	.456**	1	.275	.142	.015	.567**
	Sig. (2-tailed)	.021	.008		.122	.431	.933	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.194	.275	.275	1	.303	.348*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.279	.122	.122		.086	.047	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	.089	.303	.142	.303	1	.929**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.622	.086	.431	.086		<.001	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.6	Pearson Correlation	-.069	.182	.015	.348*	.929**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.703	.312	.933	.047	<.001		<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33
Total_X1	Pearson Correlation	.580**	.748**	.567**	.612**	.743**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Gaya Kepemimpinan

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.516**	.611**	.437*	.196	.129	.000	.129	.322	.570**
	Sig. (2-tailed)		.002	<.001	.011	.276	.474	1.000	.474	.068	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	.516**	1	.745**	.935**	.401*	.182	.182	.182	.267	.746**
	Sig. (2-tailed)	.002		<.001	<.001	.021	.311	.311	.311	.133	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	.611**	.745**	1	.680**	.352*	.219	.219	.219	.223	.724**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.045	.220	.220	.220	.213	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	.437*	.935**	.680**	1	.440*	.134	.267	.134	.310	.733**
	Sig. (2-tailed)	.011	<.001	<.001		.010	.458	.133	.458	.080	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	.196	.401*	.352*	.440*	1	.535**	.401*	.535**	.345*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.276	.021	.045	.010		.001	.021	.001	.049	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.6	Pearson Correlation	.129	.182	.219	.134	.535**	1	.591**	1.000**	.267	.678**
	Sig. (2-tailed)	.474	.311	.220	.458	.001		<.001	<.001	.133	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.7	Pearson Correlation	.000	.182	.219	.267	.401*	.591**	1	.591**	.134	.565**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.311	.220	.133	.021	<.001		<.001	.458	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.8	Pearson Correlation	.129	.182	.219	.134	.535**	1.000**	.591**	1	.267	.678**
	Sig. (2-tailed)	.474	.311	.220	.458	.001	<.001	<.001		.133	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.9	Pearson Correlation	.322	.267	.223	.310	.345*	.267	.134	.267	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.068	.133	.213	.080	.049	.133	.458	.133		.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total_X2	Pearson Correlation	.570**	.746**	.724**	.733**	.707**	.678**	.565**	.678**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Etos Kerja Islami

		Correlations													
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Total_X3	
X3.1	Pearson Correlation	1	.872**	.535**	.322	.322	.311	.461**	.321	.344	.139	.149	.116	.688**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.001	.388	.068	.079	.007	.388	.050	.440	.408	.521	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X3.2	Pearson Correlation	.872**	1	.693**	.457**	.325	.205	.283	.256	.373*	.166	.284	.181	.712**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.007	.065	.253	.111	.151	.033	.357	.109	.576	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X3.3	Pearson Correlation	.535**	.693**	1	.516**	.516**	.258	.373*	.433*	.250	.217	.343	-.087	.713**	
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001		.002	.002	.147	.033	.012	.161	.226	.051	.631	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X3.4	Pearson Correlation	.322	.457**	.516**	1	.267	.344*	.457**	.286	.111	.045	.210	-.045	.565**	
	Sig. (2-tailed)	.068	.007	.002		.134	.050	.007	.107	.540	.895	.240	.865	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X3.5	Pearson Correlation	.322	.325	.516**	.267	1	.222	.325	.433*	.111	.045	.210	-.045	.529**	
	Sig. (2-tailed)	.068	.065	.002	.134		.214	.065	.014	.540	.895	.240	.865	.002	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X3.6	Pearson Correlation	.311	.205	.258	.344*	.222	1	.478**	.534**	.194	-.045	.155	.291	.563**	
	Sig. (2-tailed)	.079	.253	.147	.050	.214		.006	.001	.280	.895	.389	.100	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X3.7	Pearson Correlation	.461**	.283	.373*	.457**	.325	.470**	1	.404*	.043	-.101	.152	.181	.557**	
	Sig. (2-tailed)	.007	.111	.033	.007	.065	.006		.020	.811	.576	.369	.576	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X3.8	Pearson Correlation	.321	.256	.433*	.286	.422*	.534**	.404*	1	.402*	.183	.186	.113	.646**	
	Sig. (2-tailed)	.068	.151	.012	.107	.014	.001	.020		.020	.366	.301	.533	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X3.9	Pearson Correlation	.344	.373*	.250	.111	.111	.194	.043	.402*	1	.360*	.407*	.220	.579**	
	Sig. (2-tailed)	.050	.033	.161	.540	.540	.280	.811	.020		.024	.019	.218	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X3.10	Pearson Correlation	.139	.166	.217	.045	.045	-.045	-.101	.183	.393*	1	.587**	.241	.423*	
	Sig. (2-tailed)	.440	.357	.226	.805	.805	.805	.576	.386	.024		<.001	.177	.014	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X3.11	Pearson Correlation	.149	.284	.343	.210	.210	.155	.152	.186	.407*	.587**	1	.394*	.588**	
	Sig. (2-tailed)	.408	.109	.051	.240	.240	.389	.369	.381	.019	<.001		.023	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X3.12	Pearson Correlation	.116	.101	-.087	-.045	-.045	.291	.101	.113	.220	.241	.394*	1	.353*	
	Sig. (2-tailed)	.521	.576	.631	.805	.805	.100	.576	.533	.219	.177	.023		.044	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
Total_X3	Pearson Correlation	.698**	.712**	.713**	.565**	.529**	.563**	.557**	.646**	.579**	.423*	.588**	.353*	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.014	<.001	.044	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variable Kinerja Karyawan

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.715**	.443**	.241	.100	.031	-.083	.000	-.115	.436*
	Sig. (2-tailed)		<.001	.010	.177	.580	.864	.645	1.000	.525	.011
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.2	Pearson Correlation	.715**	1	.455**	.188	.242	-.004	-.065	.089	.193	.553**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.008	.294	.174	.981	.718	.621	.283	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.3	Pearson Correlation	.443**	.455**	1	.768**	.177	-.041	.044	.309	.000	.664**
	Sig. (2-tailed)	.010	.008		<.001	.324	.819	.807	.081	1.000	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.4	Pearson Correlation	.241	.188	.768**	1	.289	.040	.130	.184	-.012	.581**
	Sig. (2-tailed)	.177	.294	<.001		.103	.823	.471	.305	.945	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.5	Pearson Correlation	.100	.242	.177	.289	1	.242	.175	.096	.194	.493**
	Sig. (2-tailed)	.580	.174	.324	.103		.174	.330	.596	.280	.004
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.6	Pearson Correlation	.031	-.004	-.041	.040	.242	1	.704**	.000	.325	.441*
	Sig. (2-tailed)	.864	.981	.819	.823	.174		<.001	1.000	.065	.010
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.7	Pearson Correlation	-.083	-.065	.044	.130	.175	.704**	1	.479**	.194	.553**
	Sig. (2-tailed)	.645	.718	.807	.471	.330	<.001		.005	.280	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.8	Pearson Correlation	.000	.089	.309	.184	.096	.000	.479**	1	.247	.595**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.621	.081	.305	.596	1.000	.005		.165	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y.9	Pearson Correlation	-.115	.193	.000	-.012	.194	.325	.194	.247	1	.441*
	Sig. (2-tailed)	.525	.283	1.000	.945	.280	.065	.280	.165		.010
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total_Y	Pearson Correlation	.436*	.553**	.664**	.581**	.493**	.441*	.553**	.595**	.441*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	<.001	<.001	<.001	.004	.010	<.001	<.001	.010	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7
Hasil Uji Realibilitas
Variable Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.730	.730	6

Variabel Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.837	9

Variabel Etos Kerja Islami

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.815	.819	12

Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.672	.684	9

Lampiran 8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76305252
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.066
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.146 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Lampiran 9
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.088	3.053		.684	.500
	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	.337	.228	.614	1.478	.139
	Gaya Kepemimpinan	-.002	.106	-.004	-.019	.985
	Etos Kerja Islami	-.177	.158	-.561	-1.120	.235

Lampiran 10

Hasil Uji Multikolinieritas, Uji Simultan (F), Uji Parsial (Uji T) dan Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.033	2	105.011	30.923	.000 ^b
	Residual	98.482	29	3.396		
	Total	413.515	32			

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.817	3.681		1.661	.129		
	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	.653	.157	.571	4.184	.000	.556	2.268
	Gaya Kepemimpinan	.306	.129	.033	2.581	.027	.678	1.839
	Etos Kerja Islami	.268	.075	.445	4.167	.000	.733	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.765	.738	1.848

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/I
Di Tempat

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Sehubungan dengan proses penyelesaian skripsi pada jurusan Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan judul **Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Keja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Baitul Maal Amanah Lampung)**. Dengan segala kerendahan hati, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian ini.

Kuesioner ini bukanlah suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi sebenarnya. Jawaban dari kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan terjamin kerahasiaannya, serta tidak akan mempengaruhi kondisi kerja Bapak/Ibu/Saudara/I.

Peranan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner penelitian ini sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti

Okta Via Riani Putri
NPM. 1951030319

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :
5. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon dengan hormat, bantuan, dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab butir-butir pertanyaan dalam kuesioner ini.
2. Isilah kuesioner ini sesuai dengan penilaian anda, dengan memberi tanda ceklis (\checkmark) pada kolom yang telah tersedia
3. Ada 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan, yaitu:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju
 - b. TS = Tidak Setuju
 - c. RR = Ragu – Ragu
 - d. S = Setuju
 - e. SS = Sangat Setuju

C. Daftar Pertanyaan

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Baitul Maal Amanah Lampung					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, rapi, teliti, dan tepat waktu					
3	Saya memiliki pengetahuan yang luas atas pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya tiba di tempat kerja sering tepat waktu atau sebelum jam kerja dimulai.					
5	Saya mampu kerjasama dengan rekan kerja					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standar yang telah ditetapkan					

7	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Jika terdapat kesalahan, saya bersedia mengakui kesalahan dalam melakukan pekerjaan.					
8	Hasil tugas karyawan tidak pernah mengecewakan					
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

No	Petanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Sistem informasi akuntansi pada Baitul Maal Amanah Lampung dapat menyajikan data yang relevan, tepat waktu, dan lengkap sesuai kebutuhan perusahaan					
2	Informasi akuntansi pada Baitul Maal Amanah Lampung dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.					
3	Sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada Baitul Maal Amanah Lampung mudah di operasikan sehingga dapat menyajikan data dengan tepat waktu.					
4	Penerapan sistem informasi akuntansi pada Baitul Maal Amanah Lampung dapat dipahami dengan mudah.					
5	Data yang diterima disalin ke dokumen atau media lainnya, kemudian mengurutkan data tersebut menurut karakteristiknya.					
6	Transaksi yang dilakukan kemudian dicatat dalam formulir, disahkan dan diperiksa datanya untuk memastikan ketetapan dan kelengkapannya.					

Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Petanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pimpinan Baitul Maal Amanah Lampung tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan tetapi juga kepentingan karyawan					
2	Pimpinan Baitul Maal Amanah Lampung selalu memberikan imbalan jasa sesuai dengan bobot kerja dan prestasi kerja karyawan					
3	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan usulan serta mendiskusikan masalah					
4	Pimpinan Baitul Maal Amanah Lampung selalu mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan					
5	Pimpinan Baitul Maal Amanah Lampung sering meenkankan pentingnya tugas dengan sebaik-baiknya.					
6	Pimpinan Baitul Maal Amanah Lampung lebih memperhatikan kerja kelompok daripada kompetisi individual					
7	Pimpinan Baitul Maal Amanah Lampung selalu memberikan petunjuk kepada karyawannya tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan tersebut					
8	Pimpinan Baitul Maal Amanah Lampung memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi					
9	Pimpinan Baitul Maal Amanah Lampung selalu memberi teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya.					

Variabel Etos Kerja Islami

No	Petanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pekerjaan ini bagi saya selain untuk mendapatkan penghasilan juga dapat dikatakan sebagai ibadah bagi saya..					
2	Saya melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan amanah					
3	Saya relatif tidak mengeluh atas semua pekerjaan yang harus segera diselesaikan karena demikian yang dianjurkan oleh Islam.					
4	Saya tidak berkeberatan menolong rekan kerja saat dia mengalami masalah atau kesulitan dalam bekerja karena demikian yang dianjurkan oleh Islam.					
5	Saya bertawakkal atas pekerjaan yang telah saya lakukan					
6	Saya tidak bermalas-malasan dalam bekerja.					
7	Saya percaya bahwa Allah memberi jaminan rezeki bagi umatnya yang giat bekerja.					
8	Saya mau belajar dari pengalaman pribadi					
9	Saya dapat menciptakan ide kreatif dalam bekerja					
10	Karyawan bekerja sesuai dengan keahliannya					
11	Saya mampu memisahkan antara masalah pekerjaan dengan masalah pribadi					
12	Saya bekerja suda sesuai denganperaturan yang ada serta dengan perencanaan yang baik					

Lampiran 13 Surat Izin Prariset


BAITUL MAAL AMANAH LAMPUNG
(Lembaga Sosial Kemasyarakatan)
Aktei No. 101 / TA / Tanggal 10 November 2010 / Haregah Wabudu, SHI, M.KN
SK, Kementerian RI Nomor: ATU-0010316, AH.01.01 Tahun 2019

Nomor : 011-23/B.b/SP/ VII/Februari-2023
Lamp. : -
Hal : **Surat Balasan Permohonan Izin Pra Riset**

Kepada Ykh :

Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Intan Lampung
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Segala Puji hanya milik Allah Ta'ala kepada-Nya kita beribadah dan hanya kepada-Nya jua kita mohon pertolongan. Sholawat teriring salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabiulloh Muhammad *Sholallohu'alaihi wasallam*.

Bersamaan ini **disampaikan surat balasan permohonan izin pra riset** dengan nomor surat : 515 / Un.16/DE/PP.00.9/02/2023 perihal surat permohonan izin pra riset yang diajukan kepada Yayasan Baitul Maal Amanah Lampung oleh mahasiswi UIN Lampung a.n :

Nama / NPM : Okta Via Riani Putri / 1951030319
Jurusan/ Semester : Akuntansi Syariah / VIII (delapan)
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Baitul Maal Amanah Lampung)
Lokasi Penelitian : Baitul Maal Amanah Lampung
Penanggungjawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Demikianlah surat balasan ini dibuat dan atas perhatiannya diucapkan Jazakumulloh bil khoir, semoga Allah Ta'ala selalu meridhoi setiap langkah kita.

Wassalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Bandar Lampung, 17 Februari 2023
Yayasan Baitul Maal Amanah Lampung
Ketua,


Hudianto

Kantor : Jl. Padas Yangkap, Kiri Sebaraso, Kiri Bandar Lampung
Telp. : 0721 2 561 4107-1852-4875-8884

 www.baitulmaalamanah.org  Baitul Maal Amanah Lampung  Baitul Maal Amanah

Lampiran 14 Surat Keterangan Bebas Plagiasi

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN
Jl. Setiadi II, Endra Sutrisna, Sukarasa I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 700807-74531 Fax. 700422 Website: www.zalautan.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: B-2791/Un.16/P1/KT/XI/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 artikel ilmiah dengan judul

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPIMPINAN,
DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung)**
Karya

NAMA	NPM	FAKULTAS/PRODI
OKTA VIA RIANI PUTRI	1951030319	FERI/ ARS

Bebas Plagiasi sesuai Cek tingkat kemiripan sebesar **10%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 13 November 2023
Kepala Pusat Perpustakaan


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

Kat:

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

PENGARUH SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN ETOS
KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi
Pada Karyawan Baitul Maal
Amanah Lampung)

by Perpustakaan Pusat

Submission date: 13-Nov-2023 02:26PM (UTC+0700)
Submission ID: 2226471047
File name: Okta_Via_Riani_Putri_1951030319_FEBL.docx (271.58K)
Word count: 8140
Character count: 51556

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung)

ORIGINALITY REPORT

18% SIMILARITY INDEX	17% INTERNET SOURCES	6% PUBLICATIONS	9% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	5%
2	repository.radenintan.ac.id Internet Source	3%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
4	repository.umy.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
6	123dok.com Internet Source	<1%
7	id.123dok.com Internet Source	<1%
8	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1%
9	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
10	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1%
11	www.scribd.com Internet Source	<1%

13	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
14	media.neliti.com Internet Source	<1 %
15	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
16	docplayer.info Internet Source	<1 %
17	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
18	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
19	docobook.com Internet Source	<1 %
20	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
21	www.idnfinancials.com Internet Source	<1 %
22	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
23	repository.ptiq.ac.id Internet Source	<1 %
24	Agus Wahyudi, Sutjipto Ngumar, Bambang Suryono. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL PERANGKAT DESA (STUDI PADA PERANGKAT DESA DI KABUPATEN SUMBAWA)", Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana, 2019 Publication	<1 %

25	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
26	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
27	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
28	jurnal.polsri.ac.id Internet Source	<1 %
29	pinjamanbni1.blogspot.com Internet Source	<1 %
30	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
31	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1 %
32	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
33	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
35	uswahsnh.wordpress.com Internet Source	<1 %
36	Maswar Maswar. "Analisis Statistik Deskriptif Nilai UAS Ekonometrika Mahasiswa dengan Program SPSS 23 & Eviews 8.1", Jurnal Pendidikan Islam Indonesia, 2017 Publication	<1 %
37	core.ac.uk Internet Source	<1 %
38	e-theses.iaincurup.ac.id Internet Source	<1 %

39	es.scribd.com Internet Source	<1 %
40	publikasiilmiah.ums.ac.id Internet Source	<1 %
41	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
43	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
44	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 5 words