

**PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI  
AKUNTANSI MANAJEMEN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi Pada Dinas Koperasi,UMKM dan Perindustrian  
Lampung Utara)**

**Skripsi**

**SEPTIA ANGGRAENI**

**NPM: 1951030173**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H / 2024 M**

**PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI  
AKUNTANSI MANAJEMEN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi Pada Dinas Koperasi,UMKM dan Perindustrian  
Lampung Utara)**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**Septia Anggraeni**

**NPM : 1951030173**

**Program Studi : Akuntansi Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si**

**Pembimbing II : Yulistia Devi, S.E., M.S.Ak.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1445 H/ 2024 M**

## ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai berjumlah 49. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 25. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan disiplin kerja dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa adanya pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan disiplin kerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam (studi pada Dinas Koperasi,UMKM dan Perindustrian Lampung Utara).

***Kata Kunci : Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.***

## **ABSTRACT**

*Performance is an individual thing, because each employee has a different level of ability in doing their job. Performance depends on a combination of ability, effort, and opportunity obtained. Performance is the result or output of a process. then every employee can complete all workloads effectively and efficiently so that the problems that occur in the organization can be resolved properly.*

*This research uses quantitative methods. The sample used in this study were all employees totaling 49. While the data collection technique used was a questionnaire. The independent variable in this study is the quality of the management accounting information system and work discipline and employee performance as the dependent variable.*

*The results of research based on the t test show that the quality of management accounting information systems has a significant effect on employee performance and work discipline has a significant effect on employee performance, and the results of research based on the F test show that the quality of management accounting information systems and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of statistical testing show that there is an influence on the quality of management accounting information systems and employee work discipline in an Islamic economic perspective (study at the North Lampung Cooperative, UMKM and Industry Office).*

***Keywords: Quality Of Management Accounting Information System, Work Dicipline, Employee Performance***



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

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

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Septia Anggraeni  
NPM : 1951030173  
Program Studi : Akuntansi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Lampung Utara)”**. adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikat ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipahami.

Bandar Lampung, 05 Januari 2024

  
54EAJX843682116  
Septia Anggraeni  
NPM. 1951030173





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

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

**SURAT PERSETUJUAN**

**Judul** : **Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi  
Manajemen dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi  
Islam (Studi Pada Dinas Koperasi, UMKM dan  
Perindustrian Lampung Utara)**

**Nama** : **Septia Anggraeni**  
**NPM** : **1951030173**  
**Program Studi** : **Akuntansi Syariah**  
**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

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

Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si**

**Yulistia Devi, S.E., M. S.Ak**

**NIP. 197602022009122001**

**NIP. 197407092023212009**

**Mengetahui,**

**Ketua Prodi Akuntansi Syari'ah**

**A. Zuliansyah, S.Si., M.M**

**NIP.198302222009121003**





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

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

**PENGESAHAN**

**Skripsi dengan Judul “Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Lampung Utara)”. disusun oleh Septia Anggraeni, NPM :1951030173, Program Studi Akuntansi Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Jum’at/05 Januari 2024**

**Tim Penguji**

**Ketua :Ahmad Zuliansyah,S.Si.,M.M**

(.....)

**Sekretaris :Nanda Audia,M.M**

(.....)

**Penguji I :Nur Wahyu Ningsih,S.E.,M.S.Ak.Akt**

(.....)

**Penguji II : Yulistia Devi,S.E.,M.S.Ak**

(.....)

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Prof. Dr. Tulus Suryanto,M.M.,Akt.,C.A**

**NIP.197009262008011008**



## MOTTO

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

**Artinya :** “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.(Qs. An-Nahl:97)





## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur yang tiada terkira kepada Allah SWT. yang telah memberikan kekuatan, kesabaran dan kenikmatan yang luar biasa kepada penulis dalam menyusun skripsi ini. Penulis persembahkan dan dedikasikan skripsi ini sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Cinta pertama dan panutan saya, Ayahanda Sarwadi. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu surga saya, Ibunda Suharti Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, Beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, tapi beliau mampu memberikan semangat, motivasi serta do'a yang slalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Teruntuk adiku Muhammad Alfi Rahman terimakasih sudah ikut serta dalam proses penulisan skripsi ini, Terimakasih atas semangat dan do'a yang slalu diberikan kepada penulis.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugrahi nama oleh ayahanda dan Ibunda yaitu Septia Anggraeni, Lahir di Candimas pada tanggal 12 Mei 2001. Merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Sarwadi dan Ibu Suharti. Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh penulis yakni : Penulis menempuh pendidikan formal yang dimulai dari Taman Kanak-kanak RA Miftahul Fallah lulus tahun 2006, Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan dasar di MI Qudsiyah lulus pada tahun 2013, Kemudian melanjutkan pendidikan menengah di MTS Qudsiyah lulus pada tahun 2016, Kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah di SMK Negeri 1 Kotabumi dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya atas izin Allah dan kesempatan yang diberikan penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, dengan program study Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan keberkahan, rahmat dan hidayah-Nya serta karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **‘Pengaruh Kualitas Sistem informasi Manajemen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam ( Studi Pada Dinas Koperasi UMKM, Dan Perindustrian lampung utara)’**Sholawat serta salam semoga senantiasa selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang setia dan taat kepada ajaran agamanya.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung. Penulis menyadari dan menghargai bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tidak lupa penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya. Ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., MM., CA., Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung.
2. A. Zuliansyah, M.M selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si dan Yulistia Devi S.E.,M.S.Ak. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, memberikan ilmu terkait serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
5. Kepada seluruh staf akademik dan pegawai perpustakaan yang memberikan pelayanan dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain-lain.



6. Kepada keluarga yang yang sudah memberikan semangat,motivasi serta do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sarjana ini.
7. Kepada sahabat-sahabatku terimakasih atas dukunganya dan kerjasamanya selama menempuh perkuliahan samapai mendapatkan gelar sarjana
8. Teman-teman seperjuangan Program Studi Akuntansi Syariah D angkatan 2019 dan seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
9. Kepada semua pihak yang membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.
10. Terakhir,Terimakasih untuk diriku sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini.Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Dengan mengucapkan banyak terima kasih, semoga jasa-jasa bapak dan ibu dosen serta seluruh pihak yang telah membantu serta mendoakan penulis hingga skripsi ini terselesaikan, mendapatkan balasan pahala dan keberkahan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin.

Bandar Lampung, 05 Januari 2024  
Penulis,

**Septia Anggraeni**  
**NPM. 1951030173**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang .....	2
C. Identifikasi Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
H. Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS. 13</b>	
A. Landasan Teori.....	13
1. <i>Goal Setting Theory</i> .....	13
2. Kinerja Pegawai.....	14
3. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen .....	21
4. Disiplin Kerja.....	25
B. Pengajuan Hipotesis .....	28
1. Kerangka Pemikiran.....	28
2. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Lokasi Penelitian.....	35
B. Jenis Penelitian.....	35
C. Populasi , Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data .....	36

D. Definisi Operasional Variabel .....	38
E. Instrumen Penelitian.....	40
F. Teknik Analisis Data .....	41
G. Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Deskripsi Data.....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Rekomendasi.....	68
<b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b>	





## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Laporan capaian Kinerja Sasaran .....	5
Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	10
Tabel 3. 1 Bobot Penilaian Skala Likert .....	37
Tabel 3. 2 Indikator Pengukuran Variabel.....	38
Tabel 4. 1 Data Sampel Penelitian.....	47
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Jenis Pendidikan .....	48
Tabel 4. 4 Uji Statistik Deskriptif.....	49
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel SIAM.....	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	51
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
Tabel 4. 12 Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4. 13 Hasil Uji Statistik T .....	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji Statistik F .....	58
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	29



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal untuk memulai judul skripsi dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis merasa perlu menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul skripsi ini, adapun judul skripsi yang dimaksud adalah **Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Lampung Utara)** Adapun beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini yaitu, sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

#### 2. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah yang di diskripsikan oleh aktivitas seperti pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan dan pengelolaan informasi.

#### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah Suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan yang berlaku.

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pt.Gramedia Pustaka Utama, 2008).



#### **4. Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga atau keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh para pekerja kasar atau disebut juga dengan pekerja kerah biru (bluecollar).<sup>2</sup>

#### **B. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh Instansi sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk berkembang. Kemampuan berkembang memerlukan strategi yang dapat memanfaatkan semua kekuatan dan peluang yang ada serta menutup kelemahan dan mengatasi hambatan strategi dalam dinamika yang dihadapi. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik.

Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Dan didukung pula oleh sumber daya manusianya yang mampu bekerja keras profesional, sadar akan tanggung jawabnya dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah dengan pelaksanaan budaya organisasi yang baik dan disiplin kerja yang baik pula dari para pegawainya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu

---

<sup>2</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, Dan Penelitian* (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2009).

proses.<sup>3</sup> Maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam organisasi, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Namun, tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya perubahan organisasi yang baik, budaya organisasi yang baik, dan etos kerja yang sangat penting untuk dimiliki setiap pegawai.

Kinerja pegawai yang efektif dapat diukur berdasarkan kuantitas kerja, penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan, serta kualitas kerja yang baik, untuk mencapainya diperlukan adanya kesamaan pandangan terhadap visi, misi dan tujuan.

Salah satu hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi akuntansi. Sistem informasi sebagai seperangkat komponen yang saling berhubungan, yang mengumpulkan (atau mendapatkan kembali), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian dalam suatu organisasi. Dengan adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien, Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian.<sup>4</sup>

Sistem informasi juga berdampak luas kepada masyarakat dan pegawai perusahaan baik secara positif maupun negatif. Dampak positif seperti, pegawai yang terbiasa dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dengan cara manual sekarang dibantu dengan menggunakan sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi. Dilihat dari segi waktu pekerjaan menjadi

---

<sup>3</sup> Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I* (Jakarta: Penerbit Lepakhair, 2001).

<sup>4</sup> Wira Purnama, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan," , 511.

lebih cepat. Karena dengan semakin baik kinerja para karyawan, diharapkan mampu memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Sedangkan dampak negatif seperti, akan terdapat penurunan kinerja pegawai apabila penggunaan sistem informasi akuntansi yang terlalu rumit, disertai daya kerja pegawai yang rendah.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan oleh pegawai bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidakpatuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi,UMKM dan Perindustrian Lampung Utara. Dengan Tujuan mengarahkan pada perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan visi dan misi. Tujuannya adalah “Mewujudkan Tenaga Kerja yang Kompeten, Kesempatan Kerja dan Perlindungan Kerja”. Untuk mewujudkan tujuan diperlukan target berupa hasil yang akan dicapai oleh Dinas koperasi,UMKM dan Perindustrian Lampung Utara dalam kurun waktu 5 tahun yang dibagi dalam periode tahunan sesuai dengan penetapan APBD. Dinas Koperasi,UMKM dan Perindustrian Lampung Utara telah melaksanakan Pencapaian Kinerja yang dapat dilihat dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Indikator kinerja



yang telah dicapai pada tahun 2020 dan 2021 dengan membandingkan target dan realisasi target dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Laporan Capaian Kinerja Sasaran**

No	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target Capaian	Realisasi	Capaian	Target Capaian	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan Koperasi yang berkualitas	25%	12,35 %	49,40 %	25%	28,59 %	114,36 %
2	Meningkatnya Usaha Mikro yang menjadi wirausaha	10%	0,91%	9,1%	10%	2%	20%
3	Pertumbuhan UKM	25%	45%	49,80 %	25%	45%	182%

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Koperasi,UMKM dan Perindustrian Lampung Utara

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pertbandingan pencapaian indikator kinerja dinas Koperasi UMKM dan Perindustrian tahun 2020-2021 sebagai berikut capaian kinerja pada indikator kinerja meningkatnya koperasi yang berkualitas pada tahun 2020, mencapai 49,40%, sedangkan capaian kinerja pada indikator kinerja meningkatnya koperasi yang berkualitas pada tahun 2021, mencapai 114,36%, kinerja pada indikator kinerja meningkatnya usaha mikro yang menjadi wirausaha pada tahun 2020, dengan cabang 9,1%, sedangkan ucapan kinerja pada indikator kinerja meningkatkan usaha

mikro yang menjadi wirausaha pada tahun 2021 dengan capaian 20%, cabang kinerja pada indikator kinerja pertumbuhan UKM pada tahun 2020 mencapai 49,80% Capaian kinerja pada indikator kinerja pertumbuhan pada tahun 2021 mencapai 182%.

Yang akan mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Disiplin kerja dalam Islam dijelaskan dalam hadist yaitu: *“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”*, (H.R. Bukhari Muslim).<sup>5</sup>

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ .

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah lkamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kamu aoa yang kamu telah kamu kerjakan.*<sup>5</sup>

Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari’ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan

<sup>5</sup> Qur’an Nu, “<https://Qur'an.Nu.or.Id/at-Taubah/105>,” n.d.

lebih khusus pada urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syariat) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.

Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kab.Lampung Utara dalam hal kedisiplinan masih belum baik hal ini sesuai hasil wawancara pra riset dengan Ibu Kasubbag di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian yang menyatakan bahwa ada beberapa pegawai yang masih datang terlambat. Padahal sistem absensi sudah menggunakan *facescan* dari penggunaan *finger print* hal itu dilakukan agar absensi tetap berjalan baik dikarenakan adanya virus COVID-19 sejak tahun 2020 yang harus menjaga kontak langsung baik dengan orang maupun benda agar terhindar dari penyebaran virus. *Face scan* dan *finger print* adalah bagian dari biometrik. Biometrik merupakan cabang ilmu untuk identifikasi dan verifikasi individu berdasarkan ciri fisiologis seperti sidik wajah, sidik jari, garis tangan, dan perilaku.<sup>6</sup> Keterlambatan juga membuat budaya organisasi yang sudah diterapkan dengan masuk kerja dimulai pukul 07.30 sampai pukul 16.00 membuat tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait dengan Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja pegawai. Hasil *Research Gap* yang dilakukan dari Penelitian Terdahulu tentang kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja pegawai mempunyai Signifikan Positif (Endah Pratiwi 2019) berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Yosin Marta 2018) tidak adanya pengaruh Signifikan positif. hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja pegawai masih memberikan hasil yang berbeda. Oleh sebab itu diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat menerangkan hubungan kausal antara pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dengan kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga diperoleh hasil yang berbeda diantaranya Raditya Singgih Jatilaksono 2016 dengan hasil Signifikan Positif sedangkan Wisnu Saputra & Imam Wibowo 2017 hasil yang dilakukan tidak Signifikan Positif.

Maka berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan pengaruh disiplin kerja pada Dinas Koperasi,UMKM dan Perindustrian Lampung Utara belum menjadi hal yang terbukti benar berpengaruh secara signifikan. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul skripsi, **“Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Dinas Kopersai, UMKM dan Perindustrian Lampung Utara)”**

### **C. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah ;

1. Masih ditemukannya pegawai datang terlambat sehingga mempengaruhi disiplin kerja yang ada
2. Adanya hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu mengenai variabel kualitas sistem informasi akuntansi manajemen disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas,makapeneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian?
2. Apakah pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi,UMKM dan Perindustrian?
3. Apakah kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana Pengaruh Kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam ?

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi,UMKM dan Perindustrian

2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi,UMKM dan Perindustrian
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
  - a. Untuk menambah kajian mengenai kualitas sistem informasi akuntansi manajemen,disiplin kerja serta pengaruhnya pada kinerja pegawai
  - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi oleh peneliti selanjutnya berkenaan tema sejenis
2. Secara Praktis
  - a. Kegunaan untuk peneliti, hasil penelitian diharapkan lebih memantapkan penguasaan fungsi keilmuan yang dipelajari, sehingga dapat memperoleh gambaran lebih jelas mengenai kesesuaian fakta dilapangan dengan teori.
  - b. Kegunaan untuk Dinas Koperasi,UMKM dan Perindustrian Lampung Utara sebagai pertimbangan bagi Dinas Koperasi,UMKM mengenai pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
  - c. Kegunaan untuk masyarakat sebagai sarana informasi tentang kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta dapat menambah wawasan pada bidang akuntansi

## **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang relevan**

Untuk melakukan penelitian lebih lanjut maka penulis akan menguraikan beerapa penelitian terdahulu yang ruang lingkupnya berhubungan dengan penelitian ini. Namun terdapat perbedaan Variabel, Objek,dan periode waktu yang digunakan berbeda sehingga antara penelititerdahulu dan penelitian saat ini erdapat



banyak hal yang tidak sama sehingga dapat melengkapi satu sama lain.

**Tabel 1.2**  
**Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Endah Pratiwi	Pengaruh Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bank umum syariah dibandar lampung. (Skripsi 2019)	Pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara persial ataupun simultan terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai bank umum syariah dibandar lampung). <sup>6</sup>
2	Windy J.sumaki, Rita N, Taroreh, dan Djurwati Soepeno	pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) wilayah sulut tenggo area manado (jurnal 2015)	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa tidak dapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <sup>7</sup>
3	Rizka Mawaddah Lase	Pengaruh system informasi akuntansi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karateristik SIAM yang

<sup>6</sup> Endah Pratiwi, "Pengaruh Kuaitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Umum Syari'ah Di Bandar Lampung," *Skripsi*, 2019.

<sup>7</sup> Taroreh dan Djurwati Soepeno Windy J.Sumaki,Rita N, "Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.PLN The Effect Of Work Discipline,Organizational Culture And Communication On The Employee Performance Pt. Pln (Persero)," *Jurnal Berkala Efisiensi*, 2015.

		manajemen terhadap kinerja manjerrial pada PT.Pos Indonesia (persero) medan (Skripsi 2020)	meliputi broadscope.agregation dan timeliness berpengaruh terhadap kinerja manajerial sementara karateristikintegration tidak berpengaruh terhadap kinerja manjerrial. <sup>8</sup>
4	Mardi Astutik	Pengaruh disiplin kerja danbudaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten jombang (Jurnal 2016)	Penelitian ini menghasilkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, baik secara parsial maupun bersama- sama. <sup>9</sup>

Sumber : Penelitian Terdahulu

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan kerangka dari peneitian yang memberikan petunjuk mengenai pokok-pokok yang akan dibahas dalam penelitian ini Sistematika penulisan ini terdiri dari tiga bagian, bagian awal, inti dan akhir, yaitu :

<sup>8</sup> Rikza Mawaddah Lase, "Pengaruh Karateristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan," *Skripsi*, 2020.

<sup>9</sup> Mardik Astutik, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretarat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang,JBMP," *Jurnal Bisnis,Manajemen Dan Perbankan*, 2016.

### 1. **Bagian awal**

Bagian awal padapeulisan tugas akhir ini terdiri dari sampul depan, halaman sampul dalam, abstrak, pernyataan orisinilitas, persetujuan, pengesahan, motto perasembahan, riwayat hidyp, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar,, dan daftar lampiran.

### 2. **Bagian inti**

#### **Bab I Pendahuluan**

Bab Pendahuluan terdiri dari unsur penegasan judul latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

#### **Bab II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesi**

Bab ini berisi teori yang digunakan dan Pengajuan Hipotesis.

#### **Bab III Metodologi Penelitian**

Bab ini berisi waktu dan tempat penelitian,pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reabilitas, uji prasyarat analisis, dan uji hipotesis.

#### **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi Deskripsi data per bahasan hasil Penelitian dan analisis.

#### **Bab V Penutup**

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian dan rekomendasi.

### 3. **Bagian akhir**

Bagian akhir ini merupakan langkah terakhir dari penulisan tugas akhir yang berisikan daftar rujukan yang telah digunakan peneliti untuk melakukan penelitian beserta lampiran.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Landasan Teori

#### 1. *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan dikembangkan oleh Edwin Locke (1968). Menurut *goal setting theory*, Individu memiliki beberapa tujuan memilih tujuan dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.<sup>10</sup> Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja) yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.<sup>11</sup>

Dalam *Goal setting theory* dinyatakan bahwa terdapat tujuan yang jelas serta terukur untuk mendorong seseorang agar menghasilkan kinerja yang baik, Diasumsikan bahwa dalam *goal setting theory* ialah sasaran yang spesifik dan terukur dapat meningkatkan kinerja dibandingkan dengan sasaran yang sulit dan tidak terukur. Dengan adanya tujuan yang spesifik maka seseorang akan mampu melihat perkembangan dari progress yang telah dilakukan dengan tujuan akan memunculkan motivasi agar kinerja menjadi lebih baik kedepannya.<sup>12</sup>

*Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu

---

<sup>10</sup> Ceacilia Srimindarti, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Premature SignOff Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan Dari Goal Setting Theory", *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, Vol 8 (2012): Nomor 2.

<sup>11</sup> Tutuk Ari Arisanti, "Hubungan Antara Penetapan Tujuan , Self -Efficacy Dan Kinerja," *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe)* Vol.2, no. No.2 (2009): Hal.98.

<sup>12</sup> Surya Dharma Genting dan D. Wahyu Ariani, "Pengaruh Goal Setting Terhadap Performance : Tinjauan Teoris," *Kinerja* Vol. 8, no. No.2 (2017): hal, 198-208.

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keteampilan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa teori perilaku (Goal Setting Theory) dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kinerja pegawai.

## **2. Kinerja Pegawai**

### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil yang dicapai setiap individu. Pengertian kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah tercapai dan dilaksanakan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>13</sup> Pengertian lain kinerja merupakan hasil fungsi dari semua kegiatan pegawai pada suatu organisasi yang ditentukan oleh banyak sekali faktor untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>14</sup>

Berdasarkan pengertian diatas maka kinerja bisa diartikan menjadi hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang diadaptasi menggunakan peran atau tugas pegawai tersebut pada suatu organisasi yang dikaitkan menggunakan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja

Kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan adalah prestasi kerja artinya sesuatu yang dicapai setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau

---

<sup>13</sup> Akhmad Fauzi and Rusdi Hidayat N.A, *Manajemen Kinerja* (Surabaya : Airlangga University Press, 2020).

<sup>14</sup> Onita Sari Sinaga, *Manajemen Kinerja Daam Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2020).



balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.<sup>15</sup>

### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja sektor publik digunakan untuk meningkatkan kinerja pemerintah, alokasi sumber daya, dan pengambilan keputusan, mencapai akuntabilitas publik, meningkatkan komunikasi organisasi, dan menciptakan akuntabilitas publik. Akuntabilitas bukan hanya tentang penggunaan dana publik, tetapi juga tentang apakah dana publik digunakan secara ekonomis, efisien dan efektif.<sup>16</sup> Pada dasarnya tujuan kinerja adalah memotivasi pegawai untuk mencapai sasaran organisasi serta mematuhi aturan yang ada. Meningkatkan kinerja dengan mengatasi dan mencegah apa yang dapat menyebabkan masalah adalah inti dari tujuan kinerja.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Sudarmanto, kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja. Berikut ini adalah factor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Faktor Individu (*Personal Factors*)  
Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen.
2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)  
Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

---

<sup>15</sup> Sutono dan Fuad Ali Budiman, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tanwil Di Kecamatan Rembang," *Kudus : Jurnal Analisis Manajemen*, 2009, Hal.46.

<sup>16</sup> et.al Arfan Ikhsan, Muhammad Yamin Noch, *Akuntansi Sektor Publik, 1st Edn* (Medan: Medanatera, 2018).

3. Faktor Kelompok/Rekan Kerja (*Team Factors*)  
Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor Sistem (*System Factors*)  
Faktor system berkaitan dengan system/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor Situasi (*Situational Factors*)  
Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.<sup>17</sup>
6. Faktor Budaya Organisasi  
Faktor budaya organisasi berkaitan dengan norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.
7. Faktor Kepuasan Kerja  
Faktor kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

#### **d. Indikator Kinerja Pegawai**

Dalam pengukuran kinerja penelitian ini dapat digunakan faktor-faktor antara lain:<sup>18</sup>

- a. Kejujuran  
Kejujuran dalam hal ini berkaitan dengan mengutamakan kejujuran dalam berbicara.
- b. Komitmen

---

<sup>17</sup> Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kopetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009).

<sup>18</sup> Ayu Maryani dan Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate),” *Jurnal Ekonomi Islam* Vol.8, no. No.1 (2017): Hal.56.

Komitmen dalam hal ini berkaitan dengan mampu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kewajiban yang ditetapkan.

c. Disiplin

Disiplin dalam hal ini berkaitan dengan melakukan setiap pekerjaan sesuai dengan aturan kantor dan tepat waktu.

d. Loyalitas

Loyalitas dalam hal ini berkaitan dengan melakukan pekerjaan dengan maksimal dan mementingkan pekerjaan yang ada.

e. Kreativitas

Kreativitas dalam hal ini berkaitan dengan mampu menciptakan ide baru dalam setiap kesempatan sehingga mampu untuk memberikan satu masukan yang baik pada perusahaan.

f. Ketaatan

Ketaatan dalam hal ini berkaitan dengan ketaatan pada setiap aturan yang ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan.

g. Sopan santun

Sopan santun dalam hal ini berkaitan dengan mampu untuk menjaga setiap perbuatan kepada orang lain, baik tutur kata maupun sikap.

h. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja dalam hal ini berkaitan dengan hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

i. Jumlah hasil kerja

Jumlah hasil kerja dalam hal ini berkaitan dengan hasil kerja yang didapatkan atau diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

j. Ketepatan waktu hasil kerja

Ketepatan waktu hasil kerja dalam hal ini berkaitan dengan mampu untuk menyelesaikan

setiap pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **d. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Pedoman tersebut adalah Al-qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Islam seringkali dijadikan sebagai model tatanan kehidupan yang berbudaya. Hal ini tentunya dapat dipakai untuk pengembangan lebih lanjut atas suatu tatanan kehidupan tersebut, termasuk tatanan kehidupan bisnis, budaya dan etos kerja bagi orang muslim pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.<sup>19</sup>

Menurut Mursi dalam Wibisono, kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:

1. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
2. Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan/ usaha yang telah ditetapkan. Menurut Zadjuli, Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi :

1. Niat bekerja karena Allah
2. Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas

---

<sup>19</sup> Muhammad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2004).

3. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat
4. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga Kelestarian lingkungan
5. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam

Bekerja hendaknya bersyukur kepada Allah SWT. Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

Dalam Islam, kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Oleh karena itu suatu pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian dan reward yang setimpal. Menurut Asyraf A. Rahman, istilah “kerja” dalam Islam, kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Oleh karena itu suatu pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian dan reward yang setimpal. Istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan



bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Kerja juga berkait dengan martabat manusia. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh- sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliannya, karena bekerja merupakan kewajiban.

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggaris bawai setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah SWT menegaskan dalam surat Al-Kafh ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ

أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

*"Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, untuk Kami menguji mereka, siapakah di antaranya yang terbaik perbuatannya." (QS.Al-kafh:7)*

Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.<sup>20</sup>

Firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ

عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢٠﴾

<sup>20</sup> Ali Muhammad Taufik, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an* (Jakarta: Gema Insani, 2004).

*“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan dia lagi maha perkasa lagi maha ampun. (Q.S Al-Mulk : 2)*

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong produksi dan menekuni aktifitas ekonomi di berbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabat mapun yang membutuhkan. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat dan bertindak di jalan Allah dalam menegakan kalimatnya, karena Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah shalat, shadaqoh, dan jihat di jalan Allah.<sup>21</sup>

Dalam ajaran bisnis Islam juga dianjurkan mengenai penyeleksian pegawai, karena pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembangan amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Selain itu untuk menentukan karyawan, terutama untuk jabatan, harus dilakukan seleksi untuk membuktikan kesetiaan mereka sehingga dapat disesuaikan sifat dan karakter mereka dengan tugas dan tanggungjawab yang akan diembankan kepadanya. Sebagian pakar manajemen modern mengatakan bahwa “manajemen yang benar adalah manajemen yang didasarkan pada cara, sistem, atau etos kerja, bukan mendasarkan pada kualitas pekerja (jumlah pegawai) yang lebih mengutamakan kaidah matematis.

### **3. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

#### **a. Pengertian Sistem Informasi**

Sistem adalah kumpulan komponen yang berinteraksi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Sistem dan

---

<sup>21</sup> Amela Amalia Putri Utami, *Pengertian Kinerja Menurut Perspektif Islam* (SCRIB <https://id.scribd.com/doc/297522692/Pengertian-Kinerja-Menurut-Perspektif-Islam>, 2016).

prosedur merupakan bagian yang tidak terpisahkan satu sama lain.<sup>22</sup> Informasi adalah data yang berguna untuk pengambilan keputusan.<sup>23</sup>

### **b. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi adalah proses pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, dan pelaporan informasi keuangan yang terkait dengan keputusan semua pengguna.<sup>24</sup>

### **c. Pengertian Akuntansi Manajemen**

Akuntansi manajemen adalah proses mengidentifikasi, mengukur, mengumpulkan, menganalisis, menyiapkan, dan mengkomunikasikan informasi keuangan yang digunakan untuk merencanakan, mengevaluasi, mengendalikan, dan menjamin penggunaan sumber daya yang tepat dan akuntabilitas sumber daya tersebut. Manfaat akuntansi manajemen sektor publik adalah akuntansi sebagai sarana perencanaan organisasi, akuntansi sebagai sarana manajemen organisasi, dan untuk menyediakan informasi biaya, perkiraan investasi, penganggaran, penetapan harga layanan, dan penetapan harga layanan, yaitu akuntansi manajemen.<sup>25</sup>

### **d. Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Kualitas memiliki banyak kriteria dan bersifat kontekstual, sehingga definisi kualitas dapat memiliki arti yang berbeda bagi setiap individu. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, istilah kualitas adalah baik buruknya tingkatan atau

---

<sup>22</sup> Yacinta Mega Natalia, *Skripsi: Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 Purworejo)* (Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma, 2018).

<sup>23</sup> et.al Mardia, *Sistem Informasi Akuntansi Dan Bisnis* (Yayasan Kita Menulis, 2021).

<sup>24</sup> Masiyah Kholmi, *Akuntansi Manajemen* (Malang: UMM Press, 2019).

<sup>25</sup> et.al Alistraja Dison Silalahi, *Akuntansi Manajemen, 1st Edn* (Medanatera, 2019).

derajat.<sup>26</sup> Dimensi kualitas informasi akuntansi yaitu: Akurat, Tepat waktu, Relevan, Lengkap.<sup>27</sup>

Informasi yang berkualitas adalah informasi yang memenuhi atau melebihi spesifikasi yang diinginkan dan memenuhi atau melebihi harapan pengguna. Informasi akuntansi yang berkualitas dihasilkan dari sistem informasi yang berkualitas.

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah aplikasi sistem informasi untuk membuat laporan berorientasi manajemen, berformat tetap, terdiri dari informasi keuangan dan non-keuangan. Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menggunakan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk mengelola organisasi untuk menghasilkan keluaran (output) dan memberikan informasi yang berguna untuk memprediksi hasil dari kegiatan. Ini juga merupakan alat yang efektif untuk melakukan internal dan eksternal yang digunakan manajer untuk memantau kinerja organisasi.

#### **e. Indikator Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen**

Terdapat tujuh dimensi yang dimiliki variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, yaitu :

1. Akurat (*Accuracy*), yaitu informasi yang diberikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Relevan (*relevance*), yaitu informasi yang disajikan sesuai dengan kebutuhan
3. Lengkap (*completeness*), yaitu penyediaan informasi yang lengkap.

---

<sup>26</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kualitas*,  
[Http://Www.Kbbi.Kemendikbud.Go.Id.](http://www.kbbi.kemendikbud.go.id), 2020.

<sup>27</sup> Kurnia Cahya Lestari and Ami Muarifah Amri, *Sistem Informasi Akuntansi (Beserta Contoh Penerapan Aplikasi SIA Sedehana Dalam UMKM)* (Yogyakarta : CV.Budi Utama, 2020).

4. *Broadscope*, yaitu keluasan informasi, termasuk informasi internal dan eksternal, data kualitatif dan kuantitatif, data masa lalu dan masa depan.
5. *Timelines*, yaitu informasi, harus dapat memprediksi kejadian di masa depan, terutama yang berkaitan dengan program dan kegiatan sehari-hari.
6. *Aggregation*, yaitu Memberikan informasi dalam format yang ringkas dan lengkap sehingga waktu yang dibutuhkan untuk mengevaluasi informasi tersebut berkurang.
7. *Integration*, yaitu informasi yang mencerminkan keterkaitan.

Tujuan umum dari sistem akuntansi manajemen adalah:

- a. Untuk memberikan informasi yang digunakan untuk menghitung biaya untuk layanan, produk, dan tujuan lain yang diinginkan oleh manajemen.
- b. Menyediakan informasi yang digunakan untuk perencanaan, manajemen, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan.
- c. Mengontrol informasi membantu mengidentifikasi masalah, memecahkan masalah dan menilai kinerja.

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah model yang terdiri dari tiga komponen : *input*, proses dan *output*. Seperti halnya sistem informasi akuntansi keuangan, yang membedakan hanyalah keluarannya yang dibakukan dan diatur oleh standar akuntansi keuangan. Keluaran sistem informasi akuntansi manajemen sama dalam isi dan format dan tidak ketat.

Berdasarkan tiga istilah penting dalam memahami Sistem sistem informasi akuntansi manajemen antara lain:

1. Masukan(*Input*)

Input adalah data yang dicatat sebagai hasil dari peristiwa ekonomi dalam suatu organisasi. Misalnya, data yang dimasukkan kedalam sistem informasi.

2. Proses

Proses adalah mengubah data menjadi informasi. Contoh proses dapat mengidentifikasi, mengukur, mengumpulkan, memproses, menganalisis, menafsirkan, dan mengomunikasikan peristiwa keuangan dengan atau tanpa bantuan komputer.

3. Keluaran(*Output*)

Keluaran adalah laporan yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi Manajemen. Contoh laporan termasuk laporan biaya produk, laporan biaya aktivitas, laporan anggaran, dan realisasi kinerja, yang digunakan untuk membantu pengambilan keputusan.

4. **Disiplin Kerja**

**a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin berasal dari bahasa latin "Discipline" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian, dari pengertian tersebut arah dan tujuan disiplin sebenarnya adalah dalam keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik formal maupun non formal.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:<sup>28</sup>

- a. Datang dan pulang tepat waktu
- b. Tepat waktu dalam menyempaiakan laporan
- c. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.

---

<sup>28</sup> Yogi Yogaswara, *Pengaru Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT.Altrak 78 Cabang Pekanbaru*, 2015.



d. Mengisi absensi harian dengan tertib.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>29</sup>

**b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno menyebutkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:<sup>30</sup>

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.  
Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yangtelah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar karena pimpinan merupakan panutan atau contoh bagi pegawai. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin, maka ia harus terlebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh pegawai.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada

---

<sup>29</sup> Dinda Genta Wicara, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru*, 2022.

<sup>30</sup> Dinda Genta Wicara, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru*, 2022.

mereka. Oleh karena itu, disiplin akan dapat ditegakkan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan pimpinan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai adalah manusia yang memiliki banyak karakter. pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga butuh perhatian dari pimpinannya untuk mendengarkan keluhan dan kesulitan mereka.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator- indikator kedisiplinan yaitu:<sup>31</sup>

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja

---

<sup>31</sup> Rivai, "Dalam Sinambela," 2016, 355.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

## **B. Pengajuan Hipotesis**

### **a. Kerangka Pemikiran**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam pengukuran kinerja penelitian ini dapat digunakan faktor-faktor antara : Kejujuran, Ketaatan, Disiplin, Loyalitas, Kreativitas, Komitmen, Sopan santun, Kualitas hasil kerja, Jumlah hasil kerja, Ketepatan waktu hasil kerja.<sup>32</sup>

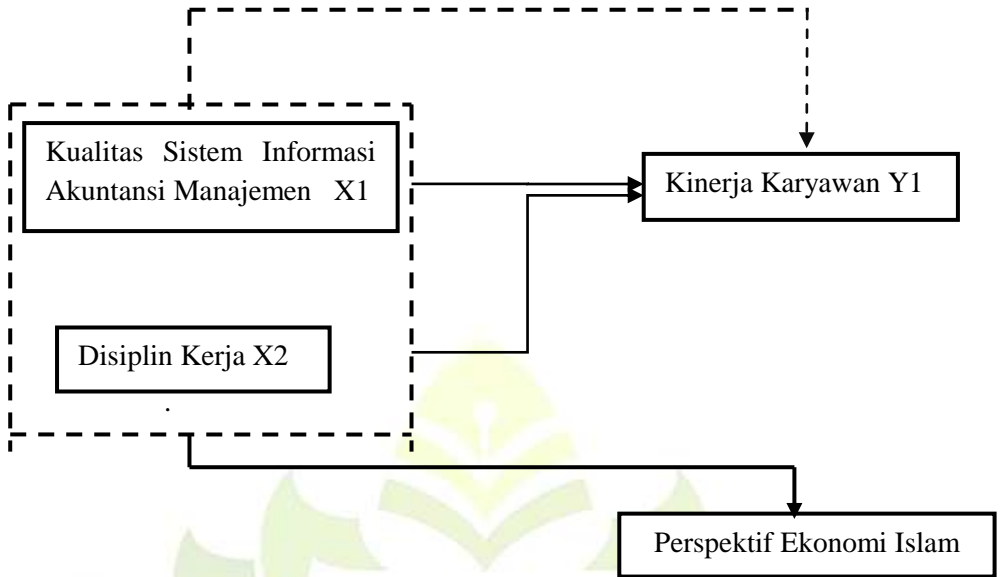
Kerangka berpikir ini menggambarkan Pengaruh antara dua variabel bebas terhadap variabel terkait yaitu pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan

---

<sup>32</sup> Ayu Maryani dan Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, "Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)."

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam.

Berdasarkan Uraian sebelumnya maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagaimana dalam gambar 2.1 berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

- = Secara Parsial
- - - - -→ = Secara Simultan

Berdasarkan gambar diatas, Kerangka pemikiran menjelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat independent variabel ( variabel bebas ) yaitu Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen (X1) dan Disiplin kerja (X2). sedangkan Dependent variabel ( Variabel Terikat ) dalam penelitian ini ada Kinerja pegawai (Y). Setelah itu di dalam penelitian ini ingin meneliti dalam Perspektif Ekonomi Islam.

## **b. Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan estimasi tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>33</sup> Hipotesisi dapat juga dinyatakan dalam kalimat lain, yaitu pernyataan antara hubungan dua variabel atau lebih bersifat sementara atau bersifat masih lemah. Lemah dalam hal ini berkaitan dengan benar atau tidaknya pernyataan yang dibuat dalam hipotesis, bukan hubungan antara variabelnya yang lemah.<sup>34</sup> Penelitian ini ingin membuktikan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan disiplin kerja yang diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan kerangka teori di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

### **a. Pengaruh Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja pegawai**

Dalam *teory Goal setting*, seorang individu berkomitmen pada tujuan jika seorang individu memiliki komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Semakin baik peningkatan kualitas secara terus menerus, maka semakin baik juga peningkatan kualitas perusahaan dan dapat memaksimalkan sumber daya perusahaan.

Sistem informasi akuntansi manajemen adalah aplikasi sistem informasi untuk membuat laporan berorientasi manajemen, berformat tetap, terdiri dari informasi keuangan dan non-keuangan. Sistem informasi akuntansi manajemen adalah sistem informasi yang menggunakan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk mengelola organisasi untuk menghasilkan keluaran (output) dan memberikan informasi yang berguna untuk memprediksi hasil dari kegiatan. Ini juga merupakan alat yang efektif untuk

---

<sup>33</sup> Suharyadi and Purwanto S.K, *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern* (Jakarta: Salemba Empat, 2016).

<sup>34</sup> Musich Ansori, *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2* (Surabaya : Airlangga University Press, 2017).

melakukan-internal dan eksternal yang digunakan manajer untuk memantau kinerja organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan (Endah Pratiwi, 2019) yang menunjukkan bahwa variable kualitas sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Rina nur aida, 2017) yang menunjukkan bahwa karakteristik SIAM yang meliputi *broadscope*, *aggregation*, *integration* dan *timeliness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualitas sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang harus dibuktikan dalam penelitian ini, yaitu :

**H1 : Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai.**

#### **b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

*Goal Setting teory* menunjukan adanya hubungan saling terkait antara tujuan dan kinerja. Bahwa pegawai yang diberi tujuan yang spesifik atau sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Adanya efektivitas Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana



kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan (Raditya singgih jatilaksono, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Penelitian (Mardi Astutik 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

## **H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

### **c. Pengaruh Kualitas sistem informasi akuntansi manajemen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.**

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam organisasi, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Namun, tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya perubahan Kualitas system informasi akuntansi manajemen yang baik, dan Disiplin kerja yang sangat penting untuk dimiliki setiap pegawai.

Kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan adalah prestasi kerja artinya sesuatu yang dicapai setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Sutono dan Fuad Ali Budiman, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tanwil Di Kecamatan Rembang," *Kudus : Jurnal Analisis Manajemen*, 2009, Hal.46.

Hasil penelitian dari (Endah Pratiwi, 2019) yang menunjukkan bahwa variable kualitas system informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian (Raditya singgih jatilaksono 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

**H3 : Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.**



## DAFTAR RUJUKAN

- Akhmad Fauzi and Rusdi Hidayat N.A. *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press, 2020.
- Ali Muhammad Taufik. *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani, 2004.
- Alistraja Dison Silalahi, et.al. *Akuntansi Manajemen, 1st Edn*. Medanatera, 2019.
- Amela Amaliah Putri Utami. *Pengertian Kinerja Menurut Perspektif Islam*. SCRIB  
<https://id.scribd.com/doc/297522692/Pengertian-Kinerja-Menurut-Perspektif-Islam>, 2016.
- Arfan Ikhsan, Muhammad Yamin Noch, et.al. *Akuntansi Sektor Publik, 1st Edn*. Medan: Medanatera, 2018.
- Arikunto s. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, n.d.
- Ayu Maryani dan Hayatul Muthmainnah Rusmahafi. “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate).” *Jurnal Ekonomi Islam* Vol.8, no. No.1 (2017): Hal.56.
- Ceacilia Srimindarti. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Premature SignOff Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan Dari Goal Setting Theory”,.” *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, Vol 8 (2012): Nomor 2.
- Dapartemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pt.Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Dinda Genta Wicara. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*

*Karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru, 2022.*

Endah Pratiwi. “Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Umum Syariah Di Bandar Lampung.” *Skripsi*, 2019.

Febrianawati Yusup. “Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif.” *Jurnal Tarbiyah* Vol 07, no. No. 01 (2018): Hal 17.

Herlina Kurniati, Yulistia Devi. “Pengaruh Flypaper Effect Pada Dana Alokasi Umum Dan Pendapatan Asli Daerah Terhadap Belanja Daerah Provinsi Lampung” Vol 17 (2022).

Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi VI*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.

Irawan Soehartono. *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Pengambilan Bidang Kesejahteraan Sosial Dan Ilmu Lainnya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Kualitas*, [Http://www.kbbi.kemendikbud.go.id](http://www.kbbi.kemendikbud.go.id), 2020.

Kurnia Cahya Lestari and Ami Muarifah Amri. *Sistem Informasi Akuntansi (Beserta Contoh Penerapan Aplikasi SIA Sederhana Dalam UMKM)*. Yogyakarta : CV.Budi Utama, 2020.

Liya Ermawati, Yulistia devi, Naurah Nazhifah Arrmadani. “Pengaruh Kualitas Audit Dan Komite Audit Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index (JII)” Vol.7, no. No.11 (2020).

- Mardia, et.al. *Sistem Informasi Akuntansi Dan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Mardik Astutik. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretarat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang,JBMP.” *Jurnal Bisnis,Manajemen Dan Perbankan*, 2016.
- Masiyah Kholmi. *Akuntansi Manajemen*. Malang: UMM Press, 2019.
- Muhammad. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2004.
- Musich Ansori. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Surabaya : Airlangga University Press, 2017.
- Nurlaila. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: Penerbit Lepkhair, 2001.
- Onita Sari Sinaga. *Manajemen Kinerja Daam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Qur'an Nu. “<https://Qur'an.Nu.or.Id/at-Taubah/105>,” n.d.
- Rikza Mawaddah Lase. “Pengaruh Karateristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan.” *Skripsi*, 2020.
- Rivai. “Dalam Sinambela,” 2016, 355.
- Siska Andriani. “Uji Park Dan Uji Breusch Pagan Godfrey Dalam Pendekteksian Heterokedasitas Pada Analsis Regresi.” *Al-Jabar Jurnal Pendidikan Matematika*, 2017, Hal 63-72.
- Sonia Aftika, Yulistia Devi. “Pengaruh Penggunaan Sistem Pembayaran Shopeepayletter (Bayar Nanti) Teradap Perilaku

Konsumtif Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung Dalam Perspektif Bisnis Syariah” Vol.3 (2022): No.1.

Sri Subandi dan Arif Rahman Hakim. *Ekonometri*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014.

Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kopetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009.

Sugiyono. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Suharyadi and Purwanto S.K. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.

Sukestiyarno. *Statiska Dasar*. Yogyakarta : Andi Offset, 2014.

Surya Dharma Genting dan D. Wahyu Ariani. “Pengaruh Goal Setting Terhadap Performance : Tinjauan Teoris.” *Kinerja* Vol. 8, no. No.2 (2017): hal, 198-208.

Sutono dan Fuad Ali Budiman. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah Baitul Maal Wat Tanwil Di Kecamatan Rembang.” *Kudus : Jurnal Analisis Manajemen*, 2009, Hal.46.

Tutuk Ari Arisanti. “Hubungan Antara Penetapan Tujuan , Self - Efficacy Dan Kinerja.” *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe)* Vol.2, no. No.2 (2009): Hal.98.

Windy J.Sumaki,Rita N, Taroreh dan Djurwati Seopeno. “Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.PLN The Effect Of Work Discipline,Organizational Culture And Communication On The Employee Performance Pt. Pln (Persero).” *Jurnal Berkala Efisiensi*, 2015.



- Wing Wahyu Winarno. *Analisis Ekonomika Dan Statistik Dengan Eviews Edisi 5*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2017.
- Wira Purnama. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN(Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan,” n.d., 511.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2009.
- Wiwi Idawati, Se., M.Si., Ak. “Pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen Dan Kualitas Manajer Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Keuangan Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Umum Di Kotamadya Bekasi).” *Majalah Ekonomi*, no. No 3 (2009).
- Yacinta Mega Natalia. *Skripsi: Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 Purworejo)*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma, 2018.
- Yogi Yogaswara. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT.Altrak 78 Cabang Pekanbaru*, 2015.
- Yuliana Susi. “Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini Di Pontianak.” *Bisma* Vol 1, no. No.6 (2016).



L

A

M

P

I

R

A

N

# 1. Lampiran 1 Surat Riset dari Kampus

  
KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Alamat: Jl. Laskar, Rt. 2/10, Desa Sukowati, Sukowati I Telp. (0752) 762284 Bandar Lampung

Nomor	3345 /U.I.16/DE/PP.00/043/2023	Bandar Lampung, 29 Maret 2023
Sifat	Biasa	
Lampiran	1 Eks	
Perihal	Permohonan Izin Pra Riset	

Kepada Yth,  
Kepala Dinas Koperasi, UKM Dan Perindustrian  
Lampung Utara  
Di  
Lampung Utara

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama / NPM	Septa Anggras / 1951030173
Jurusan / Semester	Akuntansi Syariah / VIII (delapan)
Judul Skripsi	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam ( Studi Pada Dinas Koperasi, UMKM Dan Perindustrian Lampung Utara)
Lokasi Penelitian Prangugungjawab	Dinas Koperasi, UMKM Dan Perindustrian Lampung Utara Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan  
Dekan I,  
  
N. S. M. S.  
19750424 200212 1 001

## 2. Lampiran 2 Surat balasan dari Instansi

**PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA**  
**DINAS KOPERASI, UMKM, DAN PERINDUSTRIAN**  
Jl. Lejend Hl. Alamyah Ratu Prawira Negara No. 32 Telp. (0724) 21656 KOTABUMI - LAMPUNG UTARA

Kotabumi, 28 Maret 2023

Nomor : 670/123/29-LU/III/2023  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Pra Riset**

Kepada Yth,  
Sdr. Septia Anggraeni  
Di -  
**KOTABUMI**

Berdasarkan Surat Saudara Perihal Izin Pra Riset. Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami tidak keberatan memberi izin kepada :

Nama : **SEPTIA ANGGRAENI**  
NPM : 1951030173  
Jurusan : Akuntansi Syariah  
Perguruan Tinggi : UIN Raden Intan Lampung  
No. Telepon : 0878-8048-1126  
Alamat : Jl. Sempang Saptodi No 30 Kec. Abung Selatan

Untuk mengadakan Pra Riset di kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Kabupaten Lampung Utara dalam rangka penyusunan / penulisan Skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Perindustrian Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi pada Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Lampung Utara)"**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studinya pada Jurusan Akuntansi Syariah UIN Raden Intan Lampung.

Demikian untuk maklum, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

**KEPALA DINAS KOPERASI,  
UMKM DAN PERINDUSTRIAN  
KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

  
**N. TIEN ROSTINA PRAMUDIANY, SH, MM**  
Pemula Utama Muda  
NIP. 19930414 199303 2 005

### 3. Lampiran 3 Pertanyaan Kuesioner

#### VARIABEL KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN (X1)

No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
1.	Tersedianya informasi yang memiliki kesesuaian dari informasi yang dihasilkan dengan yang dibutuhkan.					
2.	Adanya informasi yang dihasilkan dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya.					
3.	Tersedianya informasi yang lengkap sehinggaterhindar dari kemungkinankesalahan.					
4.	Tersedianya informasi pada saatlaporan keuangan tersebut diperlukan.					
5.	Tersedianya informasi ekonomi dan non ekonomi secara akurat.					
6.	Tersedianya informasi secara otomatis, cepat, sistematis dan teratur tanpa adanya penundaanwaktu pelaporan.					
7.	Memiliki informasi yang dapat mengestimasi kejadian di masa yangakan datang.					
8.	Memiliki informasi yang lebihringkas namun lengkap dan mencakup hal-hal penting.					



9.	Memiliki informasi yang mencerminkan adanya keterkaitan antar bagian dan dapat mudah di akses.					
----	--	--	--	--	--	--

### VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
1.	Pegawai dapat datang tepat waktu disaat bekerja					
2.	Dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi					
3.	Dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan taat dan tertib					
4.	Dapat melaksanakan tugas dengan baik dan bersikap disiplin, karenanya saya diberi penghargaan					
5.	Jika saat melakukan pekerjaan saya melakukan kesalahan, maka saya akan diberi sanksi disiplin					

### VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
1.	Dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dengan memperhatikan kualitas hasil kerja					





3 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3 4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
3 5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	36
3 6	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
3 7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
3 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3 9	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
4 0	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
4 1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
4 2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
4 3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	37
4 4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
4 5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
4 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4 7	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
4 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4 9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38

Responden	DISIPLIN KERJA (X <sub>2</sub> )					Total (X <sub>2</sub> )
	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	
1	4	5	4	4	4	21
2	5	5	4	2	4	20
3	4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	3	4	20
5	4	4	5	5	4	22
6	4	5	5	4	4	22
7	5	4	4	3	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	4	5	23
10	4	5	4	3	5	21
11	4	4	4	5	4	21
12	5	5	4	4	5	23
13	4	4	4	3	5	20
14	5	5	5	4	4	23
15	4	4	4	3	5	20
16	4	5	5	3	4	21
17	5	4	4	3	5	21

18	5	5	5	4	5	2 4
19	4	4	4	5	4	2 1
20	4	4	4	5	4	2 1
21	4	4	4	4	4	2 0
22	4	4	4	5	4	2 1
23	4	4	4	4	4	2 0
24	5	5	4	5	4	2 3
25	5	4	4	4	5	2 2
26	4	4	5	4	5	2 2
27	5	5	5	5	5	2 5
28	4	4	4	4	4	2 0
29	4	4	4	4	4	2 0
30	4	4	4	4	4	2 0
31	4	4	4	4	4	2 0
32	5	5	4	4	5	2 3
33	4	4	4	4	4	2 0
34	5	4	5	5	4	2 3
35	5	5	4	2	4	2 0
36	4	4	5	4	4	2 1



37	4	4	5	3	4	2 0
38	4	4	5	5	4	2 2
39	4	4	4	4	4	2 0
40	5	5	4	4	5	2 3
41	4	5	4	3	5	2 1
42	5	5	4	5	4	2 3
43	5	4	4	4	5	2 2
44	4	4	5	4	5	2 2
45	5	5	5	5	5	2 5
46	4	4	4	4	4	2 0
47	4	4	4	4	4	2 0
48	4	4	4	4	4	2 0
49	5	5	4	4	5	2 3

Responden	KINERJA PEGAWAI (Y)					Total (Y)
	Y .1	Y .2	Y .3	Y .4	Y .5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	3	4	4	19
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	4	4	21
6	4	4	5	4	5	22
7	4	5	4	5	4	22
8	4	5	5	4	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	5	4	4	21
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	5	4	4	4	5	22
14	4	5	5	5	4	23
15	5	4	4	5	4	22
16	4	5	4	5	4	22
17	5	4	4	5	5	23

18	5	5	5	5	5	2 5
19	4	4	5	4	4	2 1
20	4	5	4	5	4	1 8
21	4	4	5	4	5	2 2
22	4	5	4	5	4	2 2
23	4	4	4	4	5	2 1
24	5	5	5	5	5	2 5
25	5	4	4	5	4	2 2
26	5	5	5	4	5	2 4
27	5	5	5	5	4	2 4
28	4	4	4	4	4	2 0
29	4	4	5	4	5	2 2
30	4	5	4	5	4	2 2
31	4	4	4	4	4	2 0
32	5	5	5	5	5	2 5
33	4	4	4	4	4	2 0
34	5	5	5	5	5	2 5
35	4	4	3	4	4	1 9
36	4	4	4	4	4	2 0
37	4	5	4	5	4	2

						2
38	4	4	5	4	4	2 1
39	4	5	4	5	4	2 2
40	5	4	4	5	5	2 3
41	5	5	5	5	5	2 5
42	4	4	5	4	4	2 1
43	4	4	4	4	5	2 1
44	5	5	5	5	5	2 5
45	5	4	4	5	4	2 2
46	5	5	5	4	5	2 4
47	4	5	4	5	4	1 8
48	4	4	5	4	5	2 2
49	4	5	4	5	4	2 2



	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,003	,657	,003	,627	,002	,027	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	,573**	,414**	,414**	1	,534**	,490**	,022	,340*	,416**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,003		,000	,000	,882	,017	,003	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	,219	,065	,065	,534**	1	,071	,250	,067	,384**	,545**
	Sig. (2-tailed)	,131	,657	,657	,000		,629	,083	,645	,006	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	,604**	,413**	,413**	,490**	,071	1	,131	,375**	,183	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,003	,000	,629		,369	,008	,208	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	-,027	,071	,071	,022	,250	,131	1	,331*	,212	,369**
	Sig. (2-tailed)	,856	,627	,627	,882	,083	,369		,020	,144	,009
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.8	Pearson Correlation	,309*	,427**	,427**	,340*	,067	,375**	,331*	1	,203	,593**
	Sig. (2-tailed)	,031	,002	,002	,017	,645	,008	,020		,161	,000

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.9	Pearson	,22	,315	,315	,41	,38	,18	,21	,20	1	,593*
	Correlation	4	*	*	6**	4**	3	2	3		*
	Sig. (2-tailed)	,12	,027	,027	,00	,00	,20	,14	,16		,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson	,66	,711	,711	,78	,54	,62	,36	,59	,59	1
	Correlation	1**	**	**	1**	5**	4**	9**	3**	3**	
	Sig. (2-tailed)	,00	,000	,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

### Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X2)

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson	1	,561**	-,047	-,015	,473**	,679**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,000	,749	,919	,001	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson	,561**	1	,045	-,127	,297*	,588**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000		,759	,384	,038	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson	-,047	,045	1	,153	-,047	,396**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,749	,759		,293	,749	,005
	N	49	49	49	49	49	49

X2.4	Pearson Correlation	-,015	-,127	,153	1	-,183	,479**
	Sig. (2-tailed)	,919	,384	,293		,208	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	,473**	,297*	-,047	-,183	1	,497**
	Sig. (2-tailed)	,001	,038	,749	,208		,000
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,679**	,588**	,396**	,479**	,497**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49

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

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



## Hasil Uji Variabel Kinerja Pegawai Y

### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	,246	,292*	,449**	,518**	,729**
	Sig. (2-tailed)		,088	,041	,001	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
Y1.2	Pearson Correlation	,246	1	,252	,675**	,124	,526**
	Sig. (2-tailed)	,088		,081	,000	,397	,000
	N	49	49	49	49	49	49
Y1.3	Pearson Correlation	,292*	,252	1	-,022	,492**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,041	,081		,880	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
Y1.4	Pearson Correlation	,449**	,675**	-,022	1	-,026	,463**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,880		,861	,001
	N	49	49	49	49	49	49
Y1.5	Pearson Correlation	,518**	,124	,492**	-,026	1	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000	,397	,000	,861		,000
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,729**	,526**	,632**	,463**	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	49	49	49	49	49	49

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

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

## 7. Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,793	9

Disiplin Kerja (X2)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,300	5

Kinerja Pegawai (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,676	5

## 8. Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46107471
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,064
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

## 9. Lampiran 9 Uji Multikolinearitas

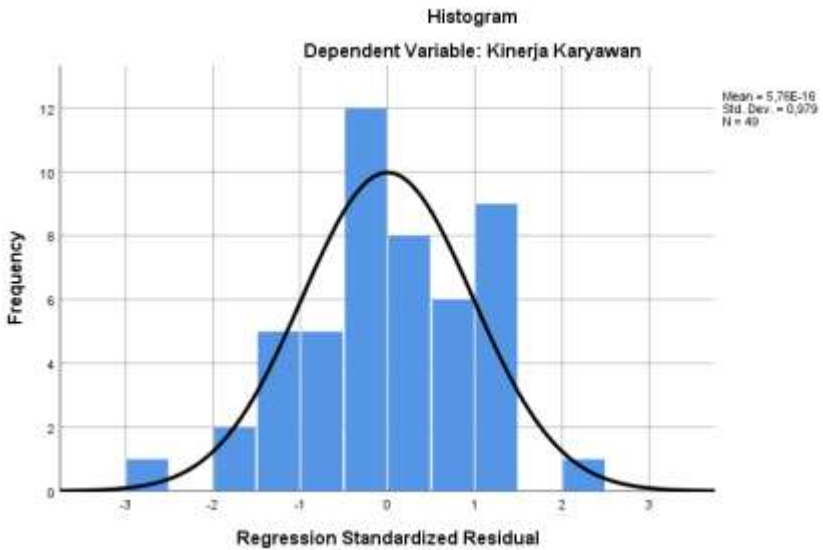
Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,203	3,901		,308	,759		
SIAM	,292	,079	,442	3,700	,001	,933	1,072
Disiplin Kerja	,448	,158	,338	2,829	,007	,933	1,072

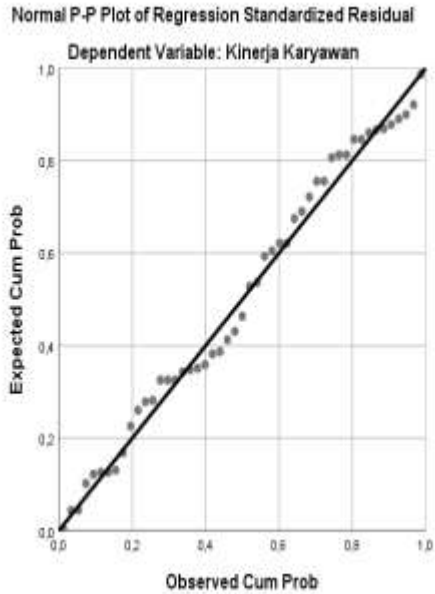
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 10. Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,937	2,176		1,350	,184
	X1	,023	,044	,078	,520	,605
	X2	-,123	,088	-,208	-	,172
					1,389	

a. Dependent Variable: ABS





## 11. Lampiran 11 Uji Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,203	3,901		,308	,759
SIAM	,292	,079	,442	3,700	,001
Disiplin Kerja	,448	,158	,338	2,829	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 12. Lampiran 12 Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,798	2	32,399	14,545	,000 <sup>b</sup>
	Residual	102,467	46	2,228		
	Total	167,265	48			

## 13. Lampiran 13 Uji Statistik T

**Coefficients**

Model	Coefficient		t	Sig.
	Unstandarized Coefficient	Standardized Coefficient		
(Constant)			0,308	0,759
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen			3,700	0,001
Disiplin Kerja			2,829	0,007

a. Dependent Variable : Kinerja pegawai

## 14. Lampiran 14 Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 <sup>a</sup>	,387	,361	1,49250

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, SIAM

## 15. Lampiran 15 Distribusi Nilai R Tabel Uji Valiiditas

### DISTRIBUSI NILAI $r_{\text{tabel}}$ SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

## 16. Lampiran 16 Distribusi Nilai T Tabel Uji Statistik T

**Tabel T Distribusi df 1 – 40**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688



**Tabel T Distribusi df 41 – 80**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## 17. Lampiran 17 Distribusi Nilai F Tabel Uji Statistik F

**Tabel Uji F**

$\alpha =$ <b>0,05</b>	$df_1=(k-1)$							
	$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7
1	161,44 8	199,500	215,70 7	224,583	230,162	233,98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

## 18. Lampiran 18 Keterangan Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
PUSAT PERPUSTAKAAN

R. Loka H. Raden Intan, Sekeloa I, Bandar Lampung 35131  
Telp: (0751) 700037-74311 Fax: 780422 Website: www.uinradenintan.ac.id

### SURAT KETERANGAN

Nomor: B. 044 / Un.16/ P1/ KT/ 1/ 2024

*Assalamu'alaikum Wv. Wv.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

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

Menyatakan Bahwa Jurnal Dengan Judul :

**PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSEPECTIF EKONOMI ISLAM (Studi PadaDinas Koperasi,UMKM dan Perindustrian Lampung Utara)**  
Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
KEPTIA ANGGRAENI	1951030173	FEH/ AKS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 19 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

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

*Wassalamu'alaikum Wv. Wv.*

Bandar Lampung, 05 Januari 2024  
Kepala Pusat Perpustakaan



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

cat:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Revisi.
3. Lampiran Surat Keterangan Lulus Turnitin & Hasil Hasil Cek Turnitin ini di Ruang Lampiran Stempel untuk Salah Satu Ruang Penyusunan di Pusat Perpustakaan.

## 19. Lampiran 19 Hasil Turnitin

### PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSEKPTIF EKONOMI ISLAM

#### ORIGINALITY REPORT

<b>19%</b> SIMILARITY INDEX	<b>12%</b> INTERNET SOURCES	<b>6%</b> PUBLICATIONS	<b>9%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	<b>3%</b>
<b>2</b>	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<b>2%</b>
<b>3</b>	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<b>2%</b>
<b>4</b>	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id">download.garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	<a href="http://eprints.unisla.ac.id">eprints.unisla.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>6</b>	<a href="http://journal.um-surabaya.ac.id">journal.um-surabaya.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<a href="http://journal.stie-yppi.ac.id">journal.stie-yppi.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	Submitted to IAIN Salatiga Student Paper	<b>1%</b>
<b>9</b>	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	<b>1%</b>
<b>10</b>	Ni Nyoman Wina Puspasari, Tiara Kusuma Dewi, Laras Oktaviani. "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI UD. BALI SUNSRI CELUK	<b>1%</b>

---

SUKAWATI", Journal Research of Accounting  
(JARAC), 2021  
Publication

---

11	<a href="http://ejournal.stismu.ac.id">ejournal.stismu.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1 %
13	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
14	Nanda Hidayan Sono. "Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi", Istidlal: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, 2017 Publication	<1 %
15	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
16	<a href="http://repository.ptiq.ac.id">repository.ptiq.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	<1 %

---

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  <5 words

## 20. Lampiran 20 Konsultasi Bimbingan



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

Jl. Eka Satrio Sukarno Bandar Lampung 35121 <http://www.iainlampung.ac.id> e-mail: [ib@iainlampung.ac.id](mailto:ib@iainlampung.ac.id)

### KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Septia Anggraeni  
 NPM : 1951030173  
 Pembimbing Skripsi I : Dr.Evi Ekawati,S.E.,M.Si  
 Pembimbing Skripsi II : Yulistia Devi,S.E.M.S.Ak  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam ( studi pada dinas koperasi,UMKM dan perindustrian Lampung Utara)

No.	Tanggal Konsultasi	Masalah yang Dikonsultasikan	Paraf Pembimbing	
			I	II
1.	26 - 06 - 2023	- Permasalahan - Pengukuran Variabel		
2.	11 - 07 - 2023	- Permasalahan - Indikator		
3.	7 - 08 - 2023	ACC BAB 1-3		
4.	18 - 09 - 2023	- Revisi Penulisan - Ditambah lagi Bab 4-5		
5.	10 - 10 - 2023	Revisi: Penulisan, Jarak Dibal		
6.	09 - 10 - 2023	Revisi: Penulisan		
7.	16 - 10 - 2023	tidak ada yg signifikan		
8.	24 - 10 - 2023	masih banyak		
9.	20 - 10 - 2023	Revisi yg 4 (ditambah 11, 12, 13, 14 & ditambah 10) kesimpulan (seperti 1, 10)		
10.	7 - 11 - 2023	ACC 685		

11.		Acc 1-5	h	
12.				
13.				
14.				
15.				

Bandar Lampung, 2022

Pembimbing Skripsi I



Dr. Eyi Ekawati, S.E., M.Si.

NIP. 19602022009122001

Pembimbing Skripsi II



Yulianti Devi, S.E., M.S.Ah.

NIP. 19407092023212009