

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Penetapan Tujuan

Sekaran (1992) menjelaskan bahwa penetapan tujuan merupakan proses yang mengikutsertakan atasan dan bawahan secara bersama-sama untuk menentukan atau menetapkan sebuah tujuan. Tujuan atau sasaran dapat ditambahkan dengan memberi penjelasan atau informasi kepada bawahan bagaimana melaksanakan tugas, serta mengapa tujuan atau sasaran tersebut penting untuk dilaksanakan.

Locke (1981) berpendapat bahwa penetapan tujuan merupakan proses perilaku dari utilitas praktis. Artinya keinginan dan tujuan individu merupakan pengukuran perilaku yang utama. Locke (1981) juga mengatakan bahwa jika tujuan dan keinginan dapat diterima oleh individu, maka semakin kuat suatu tujuan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Syarat terjadinya penetapan tujuan yang efektif adalah harus adanya komitmen. Adanya keinginan dan tujuan untuk mengusulkan dan mendukung penelitian bahwa semakin kuat tujuan yang ingin dicapai, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika tujuan tersebut diterima oleh individu.¹

Teori penetapan tujuan relevan digunakan dalam penelitian ini, karena atasan mengikutsertakan bawahan dalam menetapkan sebuah tujuan, sehingga bawahan atau karyawan benar-benar memahami tugas mereka masing-masing untuk mencapai tujuan tersebut. Teori ini juga dapat menjelaskan respon dari para karyawan atas tugas yang mereka dapatkan.

¹ Meirina Septiningrum, Endah Winarti, Subchan, 'Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah' *Jurnal Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, Vol. 9, No. 2, (2019), 52-63.

2. Partisipasi Anggaran

a. Pengertian Partisipasi Anggaran

Anggaran (budget) menurut Munandar (2017) ialah rencana yang disusun sistematis yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam satuan keuangan yang berlaku untuk jangka waktu tertentu yang akan datang. Sedangkan definisi anggaran menurut Standar Akuntansi Pemerintahan (PP RI No.71 tahun 2010): Anggaran adalah landasan yang dijadikan acuan yang akan dijalankan oleh pemerintah meliputi rencana pendapatan, belanja, transfer, dan pembiayaan yang dinilai dalam satuan rupiah, yang disusun menurut klasifikasi tertentu secara sistematis untuk satu periode.²

Pertisipasi anggaran menurut Garrison (2018) merupakan proses penyusunan anggaran yang dilakukan bersama-sama oleh manajer di semua level jabatan. Sedangkan menurut Silmilian (2017) partisipasi anggaran merupakan proses menetapkan sebuah rencana yang melibatkan jajaran organisasi.³

Sedangkan menurut Milani (1975) menyatakan bahwa partisipasi anggaran ialah tingkat pengaruh yang dirasakan oleh individu dalam keterlibatannya ikut serta melakukan proses perancangan anggaran. Jadi dapat disimpulkan bahwa partisipasi anggaran ialah suatu proses dalam pengambilan keputusan yang dilakukan bersama oleh dua pihak maupun lebih yang membawa pengaruh di masa mendatang.⁴

Menurut Munandar (2017) anggaran memiliki empat unsur pokok. Empat unsur pokok tersebut ialah:

- 1) Rencana: perusahaan menentukan kegiatan-kegiatan untuk waktu yang akan datang yang disusun secara sistematis dan dinyatakan dalam satuan keuangan

²Ferdiani.

³Nanik Ermawati, 'Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus SKPD Kabupaten Pati)', *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 6.2 (2017), 141–56.

⁴Stefani Lily Indarto and Stephana Dyah Ayu, 'Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, Dan Job Relevant Information (JRI)', *Seri Kajian Ilmiah*, 14.1 (2011), 33–34.

(unit moneter) serta berlaku untuk jangka waktu tertentu.

- 2) Seluruh Kegiatan Perusahaan: anggaran harus mencakup seluruh kegiatan serta seluruh bagian yang ada dalam perusahaan.
- 3) Dinyatakan Dalam Satuan Keuangan: setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan memiliki satuan ukur yang berbeda. Maka dari itu dengan adanya satuan ukur yang seragam akan memudahkan dalam menganalisis serta mengevaluasi kegiatan perusahaan.
- 4) Berlaku Untuk Jangka Waktu Tertentu: anggaran berlaku dalam batas waktu tertentu. Jika telah lebih dari batas waktu tertentu maka anggaran tidak berlaku lagi sehingga tidak dapat dijadikan pedoman kerja, alat untuk pengkoordinasian kerja, serta tidak dapat dipergunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan.⁵

Dalam penyusunan anggaran perlu diperhatikan perilaku dari para pelaksana anggaran. Hal-hal yang harus dipertimbangkan ialah:

- 1) Dalam membuat anggaran harus dibuat serealistik mungkin, tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi.
- 2) Diperlukan partisipasi top manajemen (direksi) untuk dapat memotivasi manajer pelaksanaan.
- 3) Pelaksana akan merasa termotivasi dan tidak akan tertekan jika anggaran dibuat mencerminkan keadilan.
- 4) Laporan realisasi anggaran harus dibuat secara akurat dan tepat waktu untuk meminimalisir penyimpangan yang merugikan agar dapat diatasi lebih awal.⁶

Untuk menentukan serta mengembangkan arah dari perusahaan ataupun organisasi maka adanya penyusunan

⁵Ferdiani.

⁶Enni Savitri and Erianti Sawitri, 'Pengaruh Partisipasi Anggaran, Penekanan Anggaran Dan Informasi Asimetri Terhadap Timbulnya Kesenjangan Anggaran', *Jurnal Akuntansi*, 2.2 (2014), 210–26.

anggaran yang disusun digunakan untuk seluruh kegiatan di waktu yang akan datang. Menurut Nafarin (2018) terdapat beberapa tujuan dari disusunnya anggaran, yaitu:

- 1) Digunakan sebagai landasan yuridis formal untuk memiliki dan menggunakan dana.
- 2) Memberi batasan terhadap dana yang akan digunakan.
- 3) Mempermudah pengawasan dengan merinci sumber dana baik yang dicari maupun berasal dari investasi.
- 4) Sumber dan investasi dana yang dirasionalkan agar dapat mencapai hasil yang maksimal.
- 5) Menyempurnakan rencana anggaran yang telah disusun.
- 6) Menampung, menganalisis, dan memutuskan usulan yang memiliki kaitan dengan keuangan.

Selain memiliki tujuan, anggaran juga memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Anggaran merupakan hasil akhir dari proses penyusunan rencana kerja.
- 2) Anggaran merupakan patokan aktivitas yang akan dilaksanakan perusahaan.
- 3) Anggaran sebagai fungsi alat komunikasi internal yang menghubungkan berbagai unit organisasi.
- 4) Anggaran merupakan tolok ukur untuk pembandingan hasil operasi.
- 5) Anggaran merupakan sistem pengendalian manajemen.
- 6) Anggaran dapat mempengaruhi serta memotivasi manajer dan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.⁷

Partisipasi dalam melakukan penyusunan anggaran telah diakui banyak pihak sebagai bentuk pemenuhan untuk kebutuhan penghargaan serta aktualisasi diri bagi anggota dalam sebuah organisasi. Partisipasi ialah

⁷Mutiara Sri Rezeki Situmeang, 'Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank Sumut Cabang Kisaran' (Universitas Sumatera Utara Medan, 2017).

perwujudan dari proses demokrasi untuk mengatur organisasi yang birokratis dalam menentukan serta menetapkan tujuan. Partisipasi anggaran akan mendorong kreativitas serta menciptakan tanggung jawab kepada manajer tingkat bawah. Adanya peningkatan tersebut dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka lebih mengenal dan memahami tujuan anggaran dalam perusahaan.

Dengan demikian partisipasi anggaran bukan saja kewenangan manajer tingkat atas (*top management*) melainkan juga kewenangan manajer tingkat menengah dan bawah (*middle and lower management*).⁸

b. Partisipasi Anggaran Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Nilai dasar Islam yang berkaitan dengan perencanaan dan realisasi anggaran ialah kejujuran (*siddiq, amanah*), pertanggung jawaban, keadilan, kesejahteraan dan kebermanfaatn. Dalam melakukan pengelolaan anggaran, kewajiban yang harus dipenuhi ialah kejujuran (*siddiq*) berupa transparansi anggaran.

Penerapan dari sifat *siddiq* juga berkaitan dengan *amanah*. *Siddiq* memiliki kaitan dengan akuntabilitas anggaran sedangkan *amanah* memiliki kaitan dengan alokasi dan distribusi anggaran kepada pihak yang berhak dalam mengimplementasikan nilai kesejahteraan, kemanfaatan dan pertanggung jawaban. Penerapan *siddiq* dan *amanah* harus disertai dengan pengawasan, pengawasan tidak dapat dilakukan dengan baik tanpa transparansi anggaran.⁹ Hal ini telah dijelaskan dalam Q.S. An Nisa ayat 58 yang berbunyi:

⁸Ferdiani.

⁹Nuryuliana, 'Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan)' (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), p. 41.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ
 بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ
 إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri ataupun terhadap ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika dia (yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tau kemaslahatan (kebaikannya). Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutarbalikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka ketahuilah Allah maha teliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan".¹⁰

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT telah memerintahkan hambanya untuk menegakkan keadilan. Dalam melakukan penyusunan anggaran harus dialokasikan untuk seluruh kelompok secara adil. Untuk pegawai pemerintahan harus disusun secara transparan dan akuntabel serta dapat dipertanggung jawabkan.¹¹

Penerapan transparansi anggaran akan menciptakan efisiensi pendanaan. Sebaliknya jika terdapat kecurangan untuk menaikkan angka yang tidak sesuai maka akan terjadi pembengkakan dana sehingga sangat memungkinkan terjadinya penyalahgunaan dana atau korupsi. Karena korelasi tersebutlah berbagai pihak yang

¹⁰Kemenag, 'Qur'an Kemenag'.

¹¹Nursaleha, 'Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesenjangan Anggaran (Studi Empiris Pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru)' (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019), p. 35.

terlibat dalam penyusunan anggaran harus dikaitkan secara hukum dan nilai-nilai dasar Islam.

3. Sistem Informasi Akuntansi

a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi menurut Rizaldi (2019) ialah kegiatan dari prosedur organisasi yang terdiri dari fasilitas media, kombinasi manusia, dan sistem pengendalian yang memiliki tujuan sebagai sumber informasi untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan. Menurut Diana & Setiawati (2019) menyebutkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang memiliki tujuan untuk mengumpulkan, memproses data, dan melaporkan informasi hasil transaksi keuangan.¹²

Sistem informasi akuntansi menurut Bodnar dan Hopwood (2020) ialah kumpulan berbagai sumber daya yang diatur untuk mengubah data menjadi sebuah informasi. Menurut Baridwan (2017) sistem informasi akuntansi merupakan suatu bagian dari organisasi yang melakukan pengumpulan, penggolongan, pengolahan, menganalisa serta mengkomunikasikan informasi keuangan yang memiliki pengaruh terhadap pengambilan sebuah keputusan.¹³

Menurut Deghazade et al (2017) sistem informasi akuntansi merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk mengolah transaksi keuangan menjadi sebuah informasi yang digunakan dalam pengambilan sebuah keputusan. Sedangkan Awosejo et al (2018) mendefinisikan sistem informasi akuntansi ialah sistem yang digunakan untuk mengolah data transaksi keuangan menjadi informasi keuangan.¹⁴

¹²Nikmah.

¹³Kadek Wahyu Indralesmana and I.G.N Agung Suaryana, 'Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Nusa Penida', *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 8.1 (2014), 14–26.

¹⁴Astri Widhawati and I Gst. Ayu Eka Damayanthi, 'Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, Dan Insentif Terhadap

Berdasarkan definisi-definisi di atas, jadi dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sebuah proses pencatatan, perangkuman, dan penyimpanan keseluruhan transaksi keuangan maupun non keuangan yang digunakan untuk menghasilkan sebuah informasi yang relevan yang diperlukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk melakukan proses pengawasan terhadap proses berjalannya perusahaan baik dari kebijakan maupun tindakan yang akan dilakukan untuk masa yang akan datang.

Tujuan dari sistem informasi akuntansi menurut Mulyadi (2017) ialah:

- 1) Menyediakan informasi untuk pengelola kegiatan usaha baru.
- 2) Untuk pengecekan internal dan melakukan perbaikan dalam pengendalian akuntansi.
- 3) Untuk melakukan perbaikan terhadap sistem informasi yang sudah dihasilkan oleh sistem yang telah ada.
- 4) Melengkapi biaya klerikal dalam penyelenggaraan pencatatan akuntansi.¹⁵

Menurut Rizaldi (2019) terdapat enam komponen dalam sistem informasi akuntansi. Komponen-komponen tersebut ialah:

- 1) Pengguna dari sistem
- 2) Instruktur dan prosedural yang digunakan dalam melakukan pengumpulan, pemrosesan, serta penyimpanan data
- 3) Data-data penting mengenai organisasi dan aktivitas bisnis yang dilakukan
- 4) Perangkat lunak pengolah data
- 5) Infrastruktur teknologi informasi, seperti komputer dan perangkat jaringan yang digunakan

Kinerja Karyawan', *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24.2 (2018), 1301 <<https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>>.

¹⁵Farida Fitriani Ismail and Dedy Sudarmadi, 'Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada', *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3.1 (2019), 1–13.

6) Pengukuran keamanan serta pengendalian internal untuk menyimpan data sistem informasi akuntansi.¹⁶

b. Sistem Informasi Akuntansi Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Islam mengimplementasikan sistem dalam bentuk nyata di kehidupan sehari-hari. Tataan dan aturan dalam beribadah merupakan sistem yang telah diatur dan wajib dipatuhi. Sebagai contohnya ialah dalam ibadah sholat dimana semua gerakan serta bacaan yang menjadi satu kesatuan dan saling berhubungan tidak boleh ditambah maupun dikurangi untuk dapat mencapai kesempurnaan dari ibadah dan ridho dari Allah SWT.

Dalam Al-Qur'an telah dijelaskan pula sistem yang baik melalui manajemen lebah. Ribuan lebah mampu bekerja secara teratur dan terencana untuk dapat mencapai tujuan yang sama, selain itu mereka melakukan pekerjaannya masing-masing secara sungguh-sungguh.¹⁷ Hal ini dijelaskan dalam surat An-Nahl ayat 68-69 yang berbunyi:

وَأَوْحَىٰ رَبُّكَ إِلَى النَّحْلِ أَنِ اتَّخِذِي مِنَ الْجِبَالِ بُيُوتًا وَمِنَ الشَّجَرِ
وَمِمَّا يَعْرِشُونَ ﴿٦٨﴾ ثُمَّ كُلِي مِن كُلِّ الثَّمَرَاتِ فَاسْلُكِي سُبُلَ رَبِّكِ
ذُلًّا تَخْرُجُ مِنْ بَطُونِهَا شَرَابٌ مُّخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ فِيهِ شِفَاءٌ لِلنَّاسِ إِنَّ
فِي ذَٰلِكَ لَآيَةً لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿٦٩﴾

Artinya: "Dan Tuhanmu mengilhamkan kepada lebah, "Buatlah sarang di gunung-gunung, di pohon-pohon kayu, dan di tempat-tempat yang dibikin manusia, kemudian makanlah dari segala (macam) buah-buahan lalu tempuhlah jalan Tuhanmu yang telah dimudahkan (bagimu)." Dari perut lebah itu keluar minuman (madu) yang bermacam-macam warnanya, di dalamnya

¹⁶Nikmah.

¹⁷Isnaini Lutfiyah, 'Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Pada UD. Mia Sari Apel Di Nongkojajaran Pasuruan' (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017).

terdapat obat yang menyembuhkan bagi manusia. Sungguh, pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berfikir".¹⁸

Sistem akuntansi juga telah dijelaskan dalam Al-Qur'an dalam surat Al-Baqarah ayat 282 yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلِكِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَخْسِفَ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيَمْلِكْ وَلِيَّهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَأَسْتَشْهِدُوا شَهِدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ ۖ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ ۚ وَلَا يَأْب الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسْمَعُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۚ ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمٌ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۚ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۚ وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ ۚ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

¹⁸Kemenag.

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Apabila kamu melakukan utang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah penulis menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkan kepadanya, maka hendaklah dia menuliskan. Dan hendaklah orang yang berutang itu mendiktekan, dan hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia mengurangi sedikit pun daripadanya. Jika yang berutang itu orang yang kurang akalnya atau lemah (keadaannya), atau tidak mampu mendiktekan sendiri, maka hendaklah walinya mendiktekannya dengan benar. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi laki-laki di antara kamu. Jika tidak ada (saksi) dua orang laki-laki, maka (boleh) seorang laki-laki dan dua orang perempuan di antara orang-orang yang kamu sukai dari para saksi (yang ada), agar jika yang seorang lupa, maka yang seorang lagi mengingatkannya. Dan janganlah saksi-saksi itu menolak apabila dipanggil. Dan janganlah kamu bosan menuliskannya, untuk batas waktunya baik (utang itu) kecil maupun besar. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah, lebih dapat menguatkan kesaksian, dan lebih mendekatkan kamu kepada ketidakraguan, kecuali jika hal itu merupakan perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu jika kamu tidak menuliskannya. Dan ambillah saksi apabila kamu berjual beli, dan janganlah penulis dipersulit dan begitu juga saksi. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sungguh, hal itu suatu kefasikan pada kamu. Dan bertakwalah kepada Allah, Allah memberikan

pengajaran kepadamu, dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu".¹⁹

Dari penjelasan surat Al-Baqarah ayat 282 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat tiga prinsip yang dapat diambil yaitu:

1) Prinsip tanggung jawab

Prinsip tanggung jawab yang dimaksud di sini ialah prinsip amanah. Dalam menjalankan bisnis dan akuntansi harus mempertanggung jawabkan hal yang telah diamanahkan dalam bentuk laporan keuangan yang dapat diolah dengan sistem informasi akuntansi.

2) Prinsip keadilan

Prinsip keadilan dalam akuntansi harus berpijak dengan nilai-nilai syariah yang bersifat fundamental dengan cara melakukan pencatatan terhadap seluruh transaksi dalam sistem informasi akuntansi dengan benar.

3) Prinsip kebenaran

Prinsip kebenaran bertujuan untuk menciptakan keadilan dalam mengakui, mengukur serta melaporkan hasil transaksi yang telah diolah dalam sistem informasi akuntansi.²⁰

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* yang artinya prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau prestasi kerja. Kinerja bisa berupa prestasi kerja dari perorangan maupun kelompok. Menurut Sinambela (2018) kinerja merupakan pelaksanaan dari suatu pekerjaan dan melakukan penyempurnaan dalam pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki sehingga mampu mencapai hasil yang diinginkan.²¹

¹⁹Kemenag.

²⁰Lutfiyah.

²¹Ranti Melasari, 'Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan', *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6.1 (2017), 1–15.

Menurut Robbins (2020) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku dalam pekerjaannya.²² Menurut Noor (2017) kinerja dapat dijelaskan sebagai pengelolaan pekerjaan yang dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif dari pegawai dan pemimpin dari organisasi dalam suatu kerangka kerja berdasarkan tujuan yang telah terencana dan kompetensi yang telah disetujui bersama.²³

Dewi (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut putra (2017) kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan dengan kemampuan yang telah dimiliki oleh karyawan tersebut.²⁴

Sedangkan menurut Bambang Kusriyanto (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perbandingan dari hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan disebut sebagai peningkatan dalam pencapaian kerja karyawan dalam satu periode ketika mengerjakan tugas serta pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja dikatakan baik jika dilakukan secara optimal sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.²⁵

Pengukuran kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2017) dapat diukur melalui:

²²Rianto TP Siburian, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada PT PLN Area Kotabumi)' (Universitas Lampung, 2017), p. 28.

²³Ismail and Sudarmadi.

²⁴Tira Sefianti, 'Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi Pada Perusahaan Dagang Yang Berada Di Kota Subang)', *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*, 01.1 (2020), 70–78.

²⁵Istiqomah Qodriani Fajrin, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)' (Universitas Brawijaya Malang, 2018), pp. 21–22.

- 1) Kuantitas: Hal ini dapat diukur melalui hasil dari jumlah tugas yang dikerjakan oleh karyawan.
- 2) Kualitas: Hal ini dapat diukur melalui kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan karyawan. Hasil yang dikerjakan diharapkan mampu memenuhi tujuan perusahaan.
- 3) Ketepatan Waktu: Hal ini dapat diukur melalui penyelesaian aktivitas dari awal waktu sampai keluarnya output dari pekerjaan tersebut. Karyawan harus memaksimalkan waktu penyelesaian pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 4) Efektivitas: Memanfaatkan waktu dan sumber daya semaksimal mungkin untuk dapat mengurangi kerugian dan meningkatkan keuntungan.
- 5) Kehadiran: Kinerja karyawan dapat ditentukan dari kehadiran karyawan tersebut di dalam perusahaan.²⁶

Pengukuran pekerjaan adalah dasar dari penentuan kompensasi. Pengukuran kerja menjadi kunci untuk mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Handoko (2021) menyebutkan bahwa terdapat manfaat dalam melakukan pengukuran kerja, hal-hal tersebut adalah:

- 1) Penyesuaian kompensasi
- 2) Memutuskan penempatan
- 3) Kebutuhan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan
- 4) Melakukan perbaikan prestasi kerja
- 5) Merencanakan pengembangan karir
- 6) Mendapat kesempatan kerja yang adil
- 7) Mengetahui penyimpangan proses staffing
- 8) Mengetahui kesalahan desain pekerjaan
- 9) Mengetahui tantangan-tantangan dari eksternal.²⁷

²⁶Dian Rizki Noviawati, 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4.3 (2016), 1–12.

²⁷Eko Muryanto, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Pengawasan

Dalam prestasi kerja terdapat faktor-faktor penentu yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2017) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, hal tersebut adalah:

- 1) Faktor Individual: Keahlian serta kemampuan, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor Psikologis: Motivasi, *attitude*, pembelajaran, *personality*, dan persepsi.
- 3) Faktor organisasi: Penghargaan, *job design*, kepemimpinan, struktur, dan sumber daya dalam perusahaan.²⁸

b. Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kinerja dalam Islam adalah bentuk atau cara dari individu dalam mengaktualisasikan diri. Nilai, kepercayaan, serta pemahaman yang dilandasi berdasarkan prinsip-prinsip moral yang kuat merupakan bentuk nyata dari kinerja.²⁹ Allah SWT berfirman dalam Q.S. Hud ayat 6 yang berbunyi:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا
وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴿٦﴾

Artinya: "Dan tidak satupun makhluk bergerak (bernyawa) di bumi melainkan semuanya dijamin Allah rezekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya. Semua (tertulis) dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh)".³⁰

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap umat yang mau bekerja di jalan-

Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)' (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011).

²⁸Fajrin.

²⁹Nur M Rabbani, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Agung Toyota Cabang Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi)' (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru, 2019), p. 43.

³⁰Kemenag.

Nya.³¹ Dalam Islam terdapat beberapa dimensi kinerja islami, hal tersebut meliputi:

- 1) Dalam bekerja kita harus amanah. Amanah dalam konteks ini terdiri atas jujur, profesional, ibadah dan amal perbuatan.
- 2) Mendalami profesi dalam segi agama ialah dengan tekun bekerja dan memahami nilai-nilai yang telah diajarkan oleh agama.

Selain itu Islam juga memiliki beberapa unsur penilaian kinerja dalam suatu usaha, hal tersebut adalah: niat bekerja karena Allah, ketika bekerja harus berlandaskan kaidah agama, motivasi dalam bekerja ialah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat, mencari keseimbangan antara harta dan ibadah dan senantiasa bersyukur kepada Allah SWT. Dalam unsur-unsur penilaian tersebut, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa serta tenaganya untuk diri sendiri, keluarga, masyarakat, dan negara. Oleh karena itu, merekalah yang disebut dengan golongan orang-orang yang beruntung.³²

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang memiliki arti penggerak atau dorongan.³³ Motivasi merupakan peranan yang penting dalam menentukan berjalan atau tidaknya suatu pekerjaan dari tujuan yang telah dijelaskan dalam visi misi perusahaan.³⁴ Menurut Wibowo (2020) motivasi adalah suatu dorongan dalam serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mampu

³¹Ananto Pramandhika, 'Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus Pada Guru TPQ Di Kecamatan Semarang Selatan)', *Jurnal Ilmu Komunikasi* (Universitas Diponegoro Semarang, 2011), p. 34.

³²Rabbani.

³³Zumrotul Muhzinat, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal', *Ekonomi Dan Bisnis* (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018), p. 18.

³⁴Yamawati and Dewi.

menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan.³⁵

Menurut Munandar (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan proses dimana adanya kebutuhan-kebutuhan membuat seseorang terdorong untuk melakukan serangkaian kegiatan untuk dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat tumbuh dari dalam diri seseorang baik berasal dari dalam maupun dari luar yang dilakukan secara sadar untuk melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya.³⁶

Motivasi kerja ialah upaya dari perusahaan dalam mengarahkan serta menggerakkan karyawannya agar dapat bekerjasama, menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, dan rasa tanggung jawab agar mampu mencapai sasaran dan tujuan dari perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja karyawan mampu merasa terdorong dan semangat untuk bekerja dengan lebih baik lagi.³⁷

Danim (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan;
- 2) Suasana kerja atau iklim kerja;
- 3) Sikap kerja dari pegawai.³⁸

Sedangkan secara umum faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ialah prestasi, tanggung jawab, pekerjaan yang menantang dan kreatif, penghargaan, dll. Sedangkan faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ialah kondisi kerja, gaji,

³⁵Noviawati.

³⁶Situmeang.

³⁷Kadek Novi Andani, Edy Sujana, and Ni Luh Gede Erni Sulindawati, 'Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Hotel Berbintang Di Kawasan Lovina)', *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 7.1 (2017), 1–11.

³⁸Ermawati.

hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, kebijaksanaan dan administrasi keuangan.³⁹

Heidjrachman dan Husnan (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan proses yang dilakukan dengan mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan memberikan timbal balik berupa hadiah sebagai bentuk apresiasi. Hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk mendapatkan hadiah atau imbalan lainnya sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukan.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan proses yang dilakukan dengan cara mempengaruhi orang lain agar mau menyelesaikan sesuatu yang diinginkan namun dengan teknik dasar yang digunakan ialah berupa teguran ataupun peringatan. Jika seseorang tersebut tidak mengerjakan sesuatu yang diinginkan maka hal tersebut akan berdampak terhadap kehilangan pengakuan atau bahkan jabatan yang ditempati.⁴⁰

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam motivasi kerja juga terdapat beberapa prinsip di dalamnya, hal tersebut adalah:

1) Prinsip Partisipasi

Pegawai harus diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2) Prinsip Komunikasi

Segala usaha pencapaian tugas harus dikomunikasikan oleh pemimpin dengan informasi yang jelas agar pegawai merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3) Prinsip Mengakui Andil dari Bawahan

Pemimpin harus memberikan pengakuan bahwa pegawai memiliki andil dalam usaha pencapaian

³⁹Andani, Sujana, and Sulindawati.

⁴⁰Muhzinat.

tujuan. Dengan adanya pengakuan tersebut, maka pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin memberikan wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu sehingga pegawai yang bersangkutan akan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberikan Perhatian

Perhatian yang diberikan oleh pemimpin terhadap apa yang diinginkan oleh pegawai bawahan akan memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.⁴¹

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, perusahaan dapat menggunakan dua metode untuk memberikan motivasi. Hasibuan (2014) menyebutkan bahwa metode-metode motivasi tersebut adalah:

1) Dengan menggunakan metode langsung (*direct motivation*)

Motivasi dengan bentuk material maupun non material dapat diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kepuasan dan kebutuhannya. Hal ini dapat berupa pujian ataupun piagam.

2) Dengan menggunakan metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi dengan bentuk memberikan fasilitas-fasilitas yang menunjang semangat kerja ataupun kelancaran tugas pegawai sehingga pegawai dapat lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat berupa memiliki ruang kerja yang nyaman dan fasilitas yang baik.⁴²

b. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Al-Qur'an telah memberikan tuntunan dalam menjalankan bisnis, hendaknya berdasarkan jihad fi sabilillah dengan harta dan jiwa, atau dengan kata lain

⁴¹Rido Sanjaya, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)', *Analytical Biochemistry* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018).

⁴²Muhzinat.

menggunakan strategi dengan mengoptimalkan sumber daya dengan tetap berdasarkan di jalan Allah. Nabi Muhammad SAW telah melakukan strategi pengembangan sumber daya dengan menggunakan:

- 1) Selalu mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berkualitas
- 2) Memelihara sumber daya yang berkualitas
- 3) Menilai kinerja dari sumber daya manusia
- 4) Merencanakan serta menarik sumber daya manusia yang memiliki kualitas
- 5) Memberikan motivasi.⁴³

Untuk mengetahui makna motivasi kerja dalam Islam maka kita harus terlebih dahulu memahami fungsi dan kedudukan dalam bekerja. Mencari nafkah di dalam Islam merupakan sebuah kewajiban. Motivasi kerja untuk mencari nafkah merupakan bagian dari ibadah. Menurut Rahmat (2020) dalam Islam motivasi kerja bukanlah semata untuk mengejar hidup hedonis ataupun status apalagi untuk mengejar sebuah kekayaan dengan segala cara. Namun dalam Islam selain motivasi kerja ialah untuk memenuhi nafkah juga sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya.

Allah telah berjanji kepada orang-orang beriman yang melakukan pekerjaan dengan baik maka terdapat ampunan bagi mereka dan ganjaran yang besar akan didapatkannya.⁴⁴ Hal ini sebagaimana telah tertuang dalam Q.S. Adz-Dzariyat ayat 22 yang berbunyi:

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: "Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan apa yang dijanjikan kepadamu".⁴⁵

Dalam Islam, motivasi kerja juga dijelaskan dalam Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

⁴³Siti Anisah, 'Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Harapan Ummat Kudus', *Repository STAIN Kudus* (Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2014), p. 10.

⁴⁴Pramandhika.

⁴⁵Kemenag.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ

وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٥٦﴾

Artinya: "Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung".⁴⁶

Berdasarkan ayat di atas maka dapat dijelaskan bahwa setiap manusia harus memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik lagi, hal tersebut dikarenakan Allah SWT berjanji akan memberikan rahmat, karunia, serta rezeqi kepada orang-orang yang memiliki motivasi dan semangat yang tinggi di dalam dirinya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Indria Hangga Rani dan Mega Mayasari (2015)	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. ⁴⁷	Penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara penilaian	Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Y yaitu kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel pemoderasi.	Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel penilaian kinerja.

⁴⁶Kemenag.

⁴⁷Indria Hangga Rani and Mega Mayasari, 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3.2 (2015), 164–70.

			kinerja dengan kinerja karyawan.		
2	Nanik Ermawati (2017)	Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus SKPD Kabupaten Pati). ⁴⁸	Partisipasi anggaran dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Variabel motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.	Sama-sama meneliti variabel partisipasi anggaran dengan menggunakan variabel pemoderasi yaitu motivasi kerja.	Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kinerja manajerial dan diganti dengan variabel kinerja pegawai.
3	Claudio J.R Oba, Yance Tawas, A.N. Kambey (2020)	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon. ⁴⁹	Partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kerja pegawai.	Sama-sama meneliti variabel partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai.	Pada penelitian ini ditambahkan variabel penggunaan sistem informasi akuntansi dan variabel pemoderasi yaitu motivasi kerja. Selain itu obyek

⁴⁸Ermawati.

⁴⁹Claudio J.R. Oba, Yance Tawas, and A.N. Kambey, 'Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada

					pada penelitian ini diganti pada dinas perdagangan kabupaten Kudus.
4	Fachrur Rozi, Maya Sari, dan Widia Astuty (2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal, dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Bekerja Sebagai Variabel Moderating di Perumnas Regional I Medan. ⁵⁰	Sistem informasi akuntansi, pengawasan internal, dan key performance indicators berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi, pengawasan internal, dan key performance indicators.	Sama-sama meneliti variabel sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan motivasi bekerja sebagai variabel moderating.	Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel pengawasan internal dan key performance indicators.
5	Ni Kd Sioaji Yamawati	Pengaruh Efektivitas Sistem	Efektivitas sistem informasi	Dalam penelitian ini memiliki	Dalam penelitian ini tidak

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tomohon', *Jurnal Akuntansi Manado*, 1.3 (2020), 10–16.

⁵⁰Fachrur Rozi, Maya Sari, and Widia Astuty, 'Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Bekerja Sebagai Variabel Moderating Di Perum Perumnas Regional I Medan', *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 21.2 (2021), 22–47.

<p>dan I Gusti Ayu Ratih Permata Dewi (2021)</p>	<p>Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar Dengan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi.⁵¹</p>	<p>akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan.</p>	<p>kesamaan variabel X yaitu sistem informasi akuntansi dan variabel Y yaitu kinerja karyawan dengan variabel moderasi yaitu motivasi kerja.</p>	<p>menggunakan variabel pemoderasi budaya organisasi.</p>
--	--	--	--	---

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas terdapat persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan mengenai tema penelitian yaitu terkait dengan pengaruh kinerja pegawai. Namun terdapat beberapa perbedaan mengenai variabel yang diteliti, objek, serta variabel pemoderasi yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini penggunaan variabel pemoderasi dan objek penelitian digunakan sebagai pembaharu, penulis memilih variabel pemoderasi yaitu motivasi kerja dan objek penelitian dilakukan pada dinas perdagangan kabupaten Kudus.

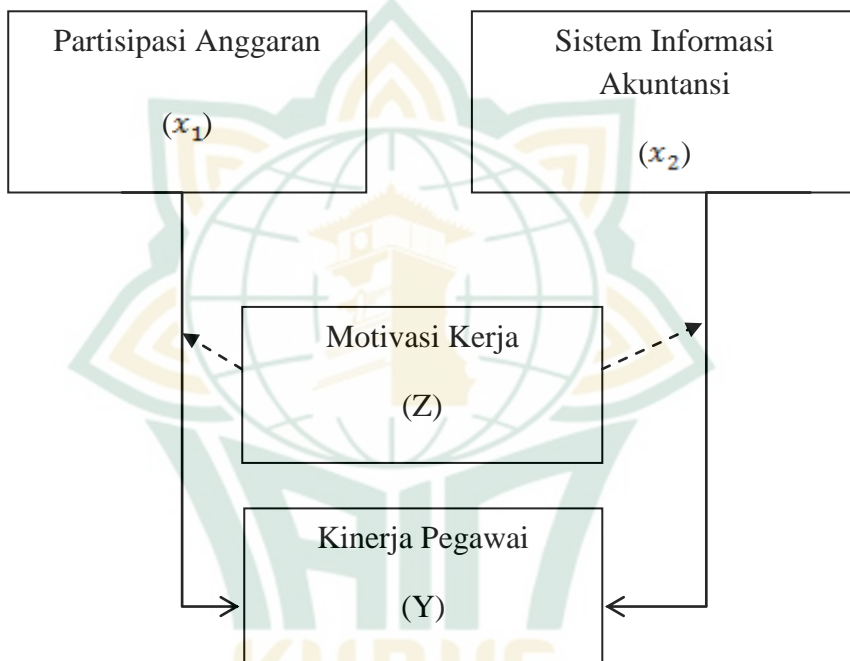
C. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen dan variabel independen. Dimana variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah partisipasi anggaran dan penggunaan sistem informasi akuntansi. Dalam penelitian ini penulis juga menambahkan variabel moderasi yaitu motivasi kerja.

⁵¹Yamawati and Dewi.

Dalam penelitian ini penulis ingin melakukan pengujian apakah partisipasi anggaran dan penggunaan sistem informasi akuntansi dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan kabupaten Kudus.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah peneliti

Keterangan:

Garis ► = Komponen Pembentuk

Garis —► = Komponen Memperkuat / Memperlemah

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah

dibuat. Hipotesis ialah sebuah pernyataan tentatif mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih.⁵²

Menurut Prof. Dr. S. Nasution, hipotesis merupakan pernyataan tentatif yang merupakan dugaan terkait dengan apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis diturunkan dari teori yang berkaitan dengan hal yang akan diteliti. Hipotesis adalah sebuah kebenaran sementara yang kebenarannya perlu dilakukan pengujian, maka dari itu hipotesis sendiri memiliki fungsi sebagai sebuah kemungkinan untuk menguji kebenaran dari suatu teori. Jika hipotesis telah diuji dan memberikan bukti kebenaran, maka hipotesis tersebut menjadi sebuah teori. Jadi pada intinya sebuah hipotesis diturunkan dari sebuah teori yang sudah ada, setelah itu kebenarannya diuji sehingga pada akhirnya memunculkan sebuah teori baru.⁵³

Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus

Partisipasi anggaran merupakan sebuah proses dalam organisasi yang melibatkan para manajer untuk menentukan tujuan anggaran yang akan menjadi tanggung jawabnya. Partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran, pegawai akan merasa dilibatkan dan memiliki rasa tanggung jawab pada setiap pelaksanaan anggaran tersebut.⁵⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Tuerah (2018) menyebutkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.⁵⁵ Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Kern dan Liao (2018) yang menyebutkan bahwa partisipasi

⁵²Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2020), p. 68.

⁵³Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), pp. 37–38.

⁵⁴Yoyon Moheri and Dista Amalia Arifah, 'Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial', *EKOBIS*, 16.1 (2015), 86–93 <<https://doi.org/10.32400/ja.10523.4.2.2015.41-51>>.

⁵⁵Oba, Tawas, and Kambey.

anggaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁵⁶ Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Partisipasi anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus

Penggunaan sistem informasi akuntansi diharapkan dapat menghasilkan laporan keuangan maupun non keuangan yang informasinya dapat memberikan kemudahan pada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Penggunaan sistem informasi akuntansi diharapkan dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai dengan mengurangi tenaga dan waktu yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.⁵⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Mudjiati dan Astutu (2018) menunjukkan hasil bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.⁵⁸ Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suhud (2017) yang menyatakan bahwa hasil dari penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.⁵⁹ Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Partisipasi Anggaran yang di Moderasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus

⁵⁶Indarto and Ayu.

⁵⁷Siti Maesaroh and Dani Sopian, 'Pengaruh Pemanfaatan Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10.1 (2018), 1–10.

⁵⁸Dwi Astuti Nandasari and ST Ramlah, 'Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan', *Tangible Journal*, 4.1 (2019), 38–51 <<https://doi.org/10.47221/tangible.v4i1.52>>.

⁵⁹Dewa Made Agung Putra Wiguna and Ida Bagus Dharmadiaksa, 'Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi', *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17.1 (2016), 798–824.

Motivasi kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi, pegawai akan bertahan pada pekerjaannya dalam waktu yang lama untuk mencapai tujuan mereka.⁶⁰ Motivasi kerja menjadi suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan dan mengarahkan perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Secara konsep, motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan berbagai tugasnya.⁶¹

Mahsun dkk (2020:8) mengemukakan bahwa salah satu fungsi pada anggaran sektor publik (pemerintahan) yakni anggaran sebagai alat pemotivasi. Hal itu disebabkan karena anggaran dirasa dapat memotivasi pihak eksekutif beserta stafnya untuk bekerja secara ekonomis, efektif dan efisien dalam mencapai target dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sembiring (2018) menyatakan bahwa anggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin besar partisipasi manajer dalam penyusunan anggaran, maka motivasi akan semakin meningkat. Dengan adanya motivasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Semakin tinggi motivasi, maka kinerja akan meningkat.⁶² Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hiotesis sebagai berikut:

H₃: Partisipasi anggaran yang dimoderasi oleh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi yang di Moderasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus

Krisnawati dan Suartana (2017) mengatakan bahwa salah satu variabel penting yang memiliki pengaruh besar bagi organisasi untuk peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi. Seorang pegawai atau karyawan yang sudah

⁶⁰Sefianti.

⁶¹Andani, Sujana, and Sulindawati.

⁶²Guillermo Giusti, Alwan Sri Kustono, and Rochman Effendi, 'Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening', *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 5.2 (2018), 121 <<https://doi.org/10.19184/ejeba.v5i2.8646>>.

memiliki motivasi akan bertahan pada pekerjaannya dalam jangka waktu yang cukup lama sebagai langkah untuk mencapai tujuan mereka. Karyawan akan bertahan lama pada pekerjaannya ketika ia merasa telah bekerja secara efektif, suatu sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu saja lebih efektif bagi karyawan.

Pada kondisi dimana penggunaan sistem informasi akuntansi yang efektif disertai dengan tingginya motivasi kerja suatu karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, efektivitas sistem informasi akuntansi tanpa disertai dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang optimal. Tanpa adanya pemberian dorongan seperti sarana yang memadai dan penghargaan kepada karyawan, maka karyawan akan cenderung tidak bersemangat dalam bekerja terutama dalam menggunakan sistem informasi akuntansi, sehingga seefektif apapun sistem tersebut tidak akan terlalu berpengaruh pada kinerja karyawan.⁶³

Penelitian yang dilakukan oleh Chandrik Hutami (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh penggunaan SIA terhadap kinerja karyawan.⁶⁴ Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Penggunaan sistem informasi akuntansi yang dimoderasi oleh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

⁶³Chandrika Hutami Prariadena, 'E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Dengan Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia, 27 (2019), 2376–2405.

⁶⁴Sefianti.