Brainy
Volume 2, No. 1, Juni 2021, Halaman. 30-35

THE EFFECT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS WORK MOTIVATION AND ISLAMIC WORK ETHIC ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Nenden Humairoh[1], Dadan Soekardan[2]

[1] *Universitas Pasundan, Jl. Tamansari No.6-8, Bandung 40116 Indonesia*

ABSTRACT
This study aims to determine the effect of accounting information systems on work motivation and Islamic work ethic on employee performance. The population used is Islamic banking companies in the city of Bandung as many as 4 Islamic banks. The method used in this research is descriptive and associative methods with a survey approach and using primary data. The statistical analysis used in this study is multiple linear regression analysis, correlation, hypothesis testing using t- test and f-test and analysis of the coefficient of determination with the help of the IBM SPSS Statistical Version 20 program. Based on the results of research conducted can be known the effect of accounting information systems work motivation and Islamic work ethic on employee performance.

***Keywords*:**
accounting information systems, work motivation, islamic work ethics, employee performance

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap motivasi kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah perusahaan perbankan syariah di kota bandung sebanyak 4 bank syariah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan survey dan menggunakan data primer. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, korelasi, pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f serta analisis koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS Statistical Version 20. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap motivasi kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci:
sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, etika kerja islami, kinerja pegawai

* *nendenhumairoh45@gmail.com*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu sistem dapat diukur dengan kinerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan menyepakati bersama. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu hal utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha,bahkan kinerja perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Ghoniyah & Masurip, 2011). Pada dasarnya, setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang berkualitas. Setiap perusahaan juga ingin para karyawannya senantiasa bekerja secara maksimal dan bekerja sesuai dengan target perusahaan. Hal ini tentunya mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya dan membuat perusahaan semakin besar. Tetapi,banyak karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja. Hal tersebut tentu saja mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan. Menurut (Mondy & Noe, 2005), Pengukuran kinerja karyawan adalah kuantitas pekerjaan (quantity of work), Kuantitas Pekerjaan (quality of work), kemandirian (Dependability), Inisiatif (initiative), adaptabilitas (adaptability) dan kerjasama (coorperation). Kasus berikutnya terjadi di Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS). Puluhan nasabah Bank

Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) Cabang pematangsiantar mengeluhkan lambatnya layanan penarikan,penyetoran serta konsultasi terhadap customer servise. Para nasabah harus berdiri lama menunggu cosumter servise dan teller (Harian, 2017). Kasus selanjutnya terjadi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang yang mengalami penurunan kinerja walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Karyawan merasa kurang semangat dalam bekerja karena merasa kompensasi yang berupa gaji dan insentif yang diberikan bank tidak sesuai dengan harapan mereka. Sedangkan Bank telah memberikan perhatian dalam bentuk memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus. Pada 2012 kinerja bank syariah merosot dan sampai dengan saat ini sulit untuk bangun. Produk-produk yang ditawarkan bank syariah pun tidak beragam. Service level masih kalah jauh dibandingkan dengan bank konvensional. Sehingga, ketentuan wajib konversi bank syariah pada dua tahun mendatang pun menjadi sangat berat bagi Usaha Unit Syariah (UUS), karena harus ada investasi sendiri dalam pengembangan usaha ke depannya.

Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu langkah untuk melaksanakan kegiataan perusahaan demi tercapainya suatu tujuan,dengan ini maka di perlukan beberapa unsur-unsur sistem informasi akuntansi yang terdiri dari beberapa pokok (Mulyadi, 2016). Sesuatu dapat di sebut sistem, jika mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: 1. Tujuan sistem 2. Batas sistem 3. Subsistem 4. Hubungan dan Khirarki Sistem 5. Input-proses-output 6. Lingkungan system Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas yang wajib diterapkan oleh perusahaan. "Sistem merupakan dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan, terdiri dari subsistem yang mendukung sistem yang lebih besar" (Romney & Steinbart, 2014). "Informasi merupakan data yang telah dikelola dan diproses untuk memberikan arti dan memperbaiki pengambilan keputusan" (Romney & Steinbart, 2014).

Menurut (Winardi, 2011) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi guna mencapai suatu tujuan. Menurut (Gelinas et al., 2014) informasi merupakan data yang disajikan dalam suatu bentuk yang berguna terhadap aktifitas pengambilan keputusan. Menurut (Romney & Steinbart, 2014), informasi adalah data yang telah dikelola dan di proses untuk memberikan arti dan memperbaiki proses pengambilan keputusan. Menurut (Gelinas et al., 2014), Ada beberapa karakteristik informasi yang berkualitas, yaitu: A. Effectiveness B. Efficiency C. Confidentiality D. Integrity E. Availability F. Compliance G. Reliability.

Menurut (Asifudin, 2004) Etos Kerja Islami Adalah Karakter atau kebiasaan manusia berkenakan dengan kerja,terpancar dari sistem keimanan dan akidah islam yang merupakan sikap hidup yang mendasar terhadapnya. Menurut (Tasmara, 2002) etos berasal dari bahasa Yunani yaitu ethos yang artinya sikap, kepribadian, watak karakter, dan keyakinan terhadap sesuatu, yang tidak hanya dimiliki oleh seorang individu melainkan kelompok dan masyarakat. Adapun beberapa ciri etos kerja dalam pandangan islami, menurut assifudin antara lain adalah sebagai berikut: a. Al-Salah atau baik dan manfaat b. Al-Itqan atau kemantapan c. Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik.

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadikan objek penelitian yaitu sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, etos kerja islami dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang memanfaatkan sistem informasi pada bank syariah yang ada di Kota Bandung.

Tabel 1.

No	Bank Syariah di Kota Bandung	Populasi
1	Bank BRI Syariah	40
2	Bank Mandiri Syariah	36
3	Bank Mega Syariah	30
4	Bank BNI Syariah	38

Dalam penelitian ini,sampel yang dipilih adalah 30 karyawan yang memanfaatkan sistem informasi akuntansi pada perusahaan perbankan Syariah di Kota Bandung.

Tabel 2.

No	Bank Syariah di Kota Bandung	Populasi
1	Bank BRI Syariah	40
2	Bank Mandiri Syariah	36
3	Bank Mega Syariah	30
4	Bank BNI Syariah	38

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi motivasi kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan uji signifikansi nonparameter (uji statistik t) untuk mengetahui peranan variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial). Menemukan thitung dengan menggunakan statistic uji t.

Uji F digunakan unntuk melihat apakah variabel independen seccara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh terhadeap variabel dependen. Pengujian Hipotesis menurut (Sugiyono, 2013).

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengtahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaanya, koefisein determinasi menurut (Sujarweni, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1,338	,507
	SIA	,458	,106
	Motivasi Kerja	,563	,110
	Etos Kerja Islami	,453	,117

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai unstandardized coefficients seperti disajikan pada Tabel 3, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1{,}338 + 0{,}458\ X_1 + 0{,}563\ X_2 + 0{,}453\ X_3$$

Dimana: Y = Kinerja karyawan X_1 = Sistem informasi akuntansi X_2 = Motivasi kerja X_3 = Etos kerja Islami.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat diketahui sistem informasi akuntansi sangat tidak memadai dan motivasi kerja serta etos kerja islami maka dianggap tidak mempengaruhi maka kualitas kinerja karyawan sangat tidak baik. Semakin memadai sistem informasi akuntansi maka semakin baik kinerja karyawan. Jika motivasi kerja sangat rendah dan sistem informasi akuntansi serta etos kerja islami dianggap tidak mempengaruhi maka kualitas kinerja karyawan sangat tidak baik. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Jika etos kerja islami sangat rendah dan sistem informasi akuntansi serta motivasi kerja dianggap tidak mempengaruhi maka kualitas kinerja karyawan sangat tidak baik. Semakin tinggi etos kerja islami maka semakin baik kinerja karyawan.

Tabel 4.

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835[a]	,698	,663	,31823

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, SIA

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja Islami secara simultan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,835. Data ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat tinggi/sangat kuat secara simultan antara sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja Islami dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung.

Sistem informasi akuntansi yang digunakan pada Bank Syariah di Kota Bandung sudah dinilai "Sangat Memadai. Hal ini dapat dilihat dari dimensi sumber daya manusia, alat, catatan formulir dan prosedur tergolong "Sangat Memadai". Motivasi kerja yang digunakan pada Bank Syariah di Kota Bandung sudah dinilai "Sangat Tinggi". Hal ini dapat dilihat dari dimensi kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman kebutuhan kepemilikan social, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi tergolong sangat tinggi. Etos kerja islami yang digunakan pada Bank Syariah di Kota Bandung senantiasa mengimplementasikan etos kerja Islami dinilai sudah "sangat tinggi". Hal ini dapat dilihat dari dimensi kerja merupakan penjabaran aqidah,kerja dilandasi ilmu dan kerja dengan meneladani sifat – sifat serta mengikuti pentujuk-pentujukNya" yang tergolongkan "Sangat Tinggi". Kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung sudah menunjukkan kinerja yang dinilai sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi kuantitas pekerjaan,kualitas pekerjaan dan inisiatif tergolong sangat baik sedangkan kemandirian , adaptabilitas dan Kerjasama tergolong baik.

Tabel 5.

		Kinerja Karyawan	SIA
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,468**
	Sig. (1-tailed)		,005
	N	30	30
SIA	Pearson Correlation	,468**	1
	Sig. (1-tailed)	,005	
	N	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,468. Data ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki hubungan yang sedang/cukup kuat antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin memadai sistem informasi akuntansi akan diikuti dengan semakin baik kinerja karyawan.

Tabel 6.

		Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,542**
	Sig. (1-tailed)		,001
	N	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,542**	1
	Sig. (1-tailed)	,001	
	N	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,542. Data ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang sedang/cukup kuat dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 7.

		Kinerja Karyawan	Etos Kerja Islami
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,433**
	Sig. (1-tailed)		,008
	N	30	30
Etos Kerja Islami	Pearson Correlation	,433**	1
	Sig. (1-tailed)	,008	
	N	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,433. Data ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami memiliki hubungan yang sedang/cukup kuat dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin baik implementasi etos kerja Islami akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 8.

Standardized Correlation	Zero Order Correlation	Kd
0,468	0,468	0,219 (21,9%)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,219 menunjukan bahwa 21,9% perubahan kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung disebabkan oleh sistem informasi akuntansi. Dengan kata lain sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh sebesar 0,219 % terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 78,1% merupakan pengaruh faktor- faktor lain di luar variabel sistem informasi akuntansi yaitu kepuasaan kerja, budaya organisasi, stess kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 9.

Standardized Correlation	Zero Order Correlation	Kd
0,468	0,468	0,219 (21,9%)

Jadi melalui koefisien determinasi (R Square) diketahui bahwa 29,4% kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung disebabkan oleh motivasi kerja. Dengan kata lain motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 29,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 70,6% merupakan pengaruh factor – factor lain di luar variabel motivasi kerja yaitu kepuasaan kerja, budaya organisasi, stess kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 10.

Standardized Correlation	Zero Order Correlation	Kd
0,468	0,468	0,219 (21,9%)

Jadi melalui koefisien determinasi (R Square) diketahui bahwa 18,7% kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung disebabkan oleh etos kerja Islami. Dengan kata lain etos kerja Islami memberikan pengaruh sebesar 18,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 81,3% merupakan pengaruh faktor lain di luar variabel etos kerja Islami yaitu kepuasaan kerja, budaya organisasi, stess kerja dan lingkungan kerja.

Melalui nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa bahwa 69,8% kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung secara simultan disebabkan oleh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja Islami. Dengan kata lain sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja Islami secara simultan memberikan pengaruh sebesar 69,8% terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 30,2% merupakan pengaruh faktor lain di luar sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja Islami yaitu kepuasaan kerja, budaya organisasi, stess kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 11.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,076	3	2,025	19,999	,000
	Residual	2,633	26	,101		
	Total	8,709	29			

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 19,999 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas 3 dan 26 adalah sebesar 2,975. Karena Fhitung (19,999) lebih besar dari Ftabel (2,975), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat

disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja Islami secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Sistem informasi akuntansi yang digunakan pada Bank Syariah di Kota Bandung sudah dinilai "Sangat Memadai. Motivasi kerja yang digunakan pada Bank Syariah di Kota Bandung sudah dinilai "Sangat Tinggi". Etos kerja islami yang digunakan pada Bank Syariah di Kota Bandung senantiasa mengimplementasikan etos kerja Islami dinilai sudah "sangat tinggi". Kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung sudah menunjukkan kinerja yang dinilai sangat baik. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung. Sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh sebesar 21,9% terhadap kinerja karyawan, dimana semakin memadai sistem informasi akuntansi yang digunakan akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 29,4% terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik. Etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung. Etos kerja Islami memberikan pengaruh sebesar 18,7% terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik etos kerja Islami dimplementasikan oleh karyawan akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik. Sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja Islami secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung. Secara simultan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan etos kerja Islami memberikan pengaruh sebesar 69,8% terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta Press.

Gelinas, U. J., Dull, R. B., & Wheeler, P. (2014). *Accounting Information Systems*. Cengage Learning.

Ghoniyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen (JDM).*, 2(2), 118–129.

Harian. (2017). *Nasabah BRI Keluhkan Pelayanan Pegawai*.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. Pearson Educación.

Mulyadi, M. (2016). *Metode Penelitian Praktis: Kuantitatif dan Kualitatif*. Publica Press.

Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi Edisi 13*. Salemba Empat.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Perpustakaan Universitas Gresik.

Sujarweni, V. W. (2018). *SPSS untuk Paramedis*. Gava Media.

Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.

Winardi. (2011). *Motivasi dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.