SKRIPSI

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMAN SYARIAH

Oleh:

UNIKA MANDIRA
NPM. 2003031044

Jurusan Akuntansi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1447 H/ 2025 M

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMAN SYARIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)

Oleh:

UNIKA MANDIRA
NPM. 2003031044

Pembimbing : Thoyibatun Nisa, M.Akt

Jurusan Akuntansi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1447 H / 2025 M

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqosyahkan Saudara Unika Mandira**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di _
Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Setelah Kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudara:

Nama : **UNIKA MANDIRA**
NPM : 2003031044
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Akuntansi Syariah
Judul : **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMAN SYARIAH**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 18 Juni 2025
Pembimbing,

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 19900901 201903 2 009

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMAN SYARIAH**

Nama : **UNIKA MANDIRA**

NPM : 2003031044

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Akuntansi Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, 18 Juni 2025
Pembimbing,

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 19900901 201903 2 009

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. B-1486/In.28.3/D/PP.00.9/07/2025

Skripsi dengan Judul: PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMAN SYARIAH, disusun Oleh: UNIKA MANDIRA, NPM: 2003031044, Program Studi: Akuntansi Syariah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Rabu/25 Juni 2025.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator	: Thoyibatun Nisa, M.Akt	(.....)
Penguji I	: Liberty, SE, M.A	(.....)
Penguji II	: Carmidah, M.Ak	(.....)
Sekretaris	: Hanna Hilyati Aulia, M.Si	(.....)

PANITIA MUNAQOSAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Dri Santoso, M.H.
NIP. 19670316 199503 1 001

ABSTRAK
PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMAN SYARIAH

Oleh:
UNIKA MANDIRA
NPM. 2003031044

PT. BPRS Aman Syariah sebagai lembaga keuangan syariah menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawannya agar dapat memberikan pelayanan optimal. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini terletak pada gangguan teknis dan kesalahan input data dalam sistem informasi akuntansi di PT. BPRS Aman Syariah, yang menghambat kinerja karyawan dari segi efektivitas dan kualitas kerja. Selain itu, kurang optimalnya etos kerja juga terlihat dari aspek disiplin, terutama ketepatan waktu, yang merupakan salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah, dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan model pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 responden karyawan PT. BPRS Aman Syariah. Kemudian data diolah menggunakan SPSS versi 27. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji instrument, analisis linier berganda, dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T yang menunjukkan thitung -0,444 < 1,690 dan nilai signifikansi 0,660 > 0,05. 2) Etos Kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah, sebagaimana dibuktikan dengan hasil uji T yang menunjukkan thitung 0,882 < 1,690 dan nilai signifikansi 0,417 > 0,05. 3) Secara simultan, Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah, yang terbukti dari hasil uji F dengan fhitung 0,360 < 3,27 dan nilai signifikansi 0,701 > 0,05. Selain itu, berdasarkan uji koefisien determinasi (R2), variabel independen memiliki nilai sebesar 0,020, yang berarti variabel yang diteliti hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 2%, sedangkan 98% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, artinya kedua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : UNIKA MANDIRA

NPM : 2003031044

Jurusan : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 18 Juni 2025

Yang Menyatakan,

Unika Mandira

NPM. 2003031044

MOTTO

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ١٩
(سورة الأحقاف,١٩)

Artinya: ”*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan*”. (Q.S Al-Ahqaaf: 19).

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, peneliti persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayahanda tercinta Suparmin dan Ibunda tercinta Tentrem, yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, dan doa yang tiada henti sepanjang perjalanan hidup saya. Terima kasih atas segala pengorbanan, perhatian, dan nasihat yang tak ternilai harganya.
2. Adikku Hafifa Faira yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan kebahagiaan dalam setiap langkah hidup saya.
3. Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan pendidikan sepanjang perjalanan akademik peneliti. Semoga IAIN Metro terus berkembang dan menghasilkan generasi penerus yang berkualitas.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.Akun).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd, Kons., selaku Rektor IAIN Metro
2. Bapak Dr. Dri Santoso, M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Atika Lusi Tania, M.Acc.,Ak.,CA.,A-CPA, Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah.
4. Ibu Thoyibatun Nisa, M.Akt, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
5. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Akuntansi Syariah.

Metro,18 Juni 2025
Peneliti,

Unika Mandira
NPM. 2003031044

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
NOTA DINAS ..... **iii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iv**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ORASINALITAS PENELITIAN ..... **vii**
MOTTO ..... **viii**
PERSEMBAHAN ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian 9
F. Penelitian Relevan 10

BAB II LANDASAN TEORI **14**
A. Sistem Informasi Akuntansi 14
1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi 14
2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi 15
3. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi 17
4. Komponen Sistem Informasi Akuntansi 17
5. Indikator Sistem Informasi Akuntansi 19

B. Etos Kerja 20
1. Pengertian Etos Kerja 20
2. Karakteristik Etos Kerja 22
3. Indikator Etos Kerja 23
C. Kinerja Karyawan 25
1. Pengertian Kinerja Karyawan 25
2. Karakteristik Kinerja Karyawan 26
3. Fungsi Kinerja Karyawan 27
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 28
5. Indikator Kinerja Karyawan 29
D. Kerangka Berfikir 29
E. Hipotesis Penelitian 30

BAB III METODE PENELITIAN 35
A. Rancangan Penelitian 35
B. Definisi Operasional Variabel 36
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel 37
D. Teknik Pengumpulan Data 38
E. Instrumen Penelitian 40
F. Teknik Analisis Data 44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51
A. Hasil Penelitian 51
1. Deskripsi Lokasi Penelitian 51
2. Karakteristik Responden 54
3. Deskripsi Hasil Penelitian 58
4. Pengujian Hipotesis 62
B. Pembahasan 66

BAB V PENUTUP 75
A. Kesimpulan 75
B. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Permasalahan Sistem Informasi Akuntansi di PT. BPRS Aman Syariah	6
Tabel 1.2.	Penelitian Relevan	11
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.2.	Data Populasi Penelitian	37
Tabel 3.3.	Alternatif Jawaban dan Bobot Nilai	39
Tabel 3.4.	Instrumen Penelitian	40
Tabel 3.5.	Asumsi Reliabilitas *Cronbach Alpha*	44
Tabel 3.6.	Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien	50
Tabel 4.1.	Jumlah Karyawan PT. BPRS Aman Syariah	54
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	57
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi	58
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Etos Kerja	58
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.10.	Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.11.	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.12.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 4.13.	Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.14.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.15.	Hasil Uji T (Parsial)	63
Tabel 4.16.	Hasil Uji F (Simultan)	65
Tabel 4.17.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 30

DAFTAR LAMPIRAN

1. Jawaban Responden
2. Hasil Uji Validitas
3. Hasil Uji Reliabilitas
4. Hasil Olah Data
5. r Tabel
6. t Tabel
7. f Tabel
8. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
9. Outline
10. Alat Pengumpul Data
11. Surat Izin Research
12. Surat Tugas
13. Surat Balasan Izin Research
14. Surat Keterangan Bebas Pustaka
15. Surat Keterangan Uji Plagiasi Turnitin
16. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
17. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi yang pesat telah memacu transformasi digital di berbagai sektor, termasuk sektor keuangan seperti perbankan. Sistem informasi akuntansi (SIA), sebagai salah satu produk teknologi informasi, menjadi instrumen penting dalam pengelolaan data keuangan dan informasi akuntansi. Sistem informasi adalah seperangkat kesatuan dari suatu subsistem saling terkait yang saling bekerja bersama untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan, mengubah, dan mendistribusikan informasi untuk perencanaan, pembuatan keputusan dan pengendalian. Sistem informasi akuntansi adalah suatu alat yang terintegrasi di lapangan dengan sistem informasi dan teknologi suatu perusahaan.[1]

Peran sistem informasi akuntansi tidak hanya membantu dalam pengolahan data secara cepat dan akurat, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan yang strategis bagi perusahaan. Sistem informasi akuntansi memiliki tiga fungsi utama, yaitu mengumpulkan dan menyimpan data terkait aktivitas dan transaksi organisasi, mengolah data menjadi informasi yang mendukung pengambilan keputusan manajerial dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan, serta menyediakan mekanisme pengendalian untuk melindungi aset organisasi.[2] Di era persaingan global yang semakin

---

[1] Faiz Zamzami, dkk, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021), 3

[2] Setiadi, *Sistem Informasi Akuntansi Teori dan Praktek*, (Yogyakarta: Bening Pustaka, 2020), 16

ketat, optimalisasi sistem informasi akuntansi menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Penerapan sistem informasi akuntansi yang efektif tentu dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. Melalui integrasi teknologi informasi dan fungsi akuntansi, sistem informasi akuntansi memungkinkan organisasi untuk mengelola data keuangan dengan akurasi tinggi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung pengawasan keuangan yang transparan. Namun, keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Etos kerja karyawan menjadi salah satu faktor pendukung utama dalam memastikan keberhasilan implementasi sistem informasi akuntansi. Etos kerja karyawan merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.[3] Etos kerja yang tinggi mencerminkan dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan yang memiliki etos kerja baik cenderung lebih mampu memanfaatkan semua sumber daya yang ada untuk mendukung produktivitas kerja dan pencapaian target perusahaan.

Perkembangan ekonomi global yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut setiap entitas bisnis untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu faktor

[3] Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2016), 7

utama penentu keberhasilan. Dalam dunia bisnis, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan kunci untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor perbankan. Perbankan sebagai sektor yang sangat kompetitif menghadapi tantangan besar dalam memastikan karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur utama yang mencerminkan keberhasilan suatu bisnis, tidak terkecuali di dunia perbankan. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan hasil keuangan atau nonkeuangan karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan keberhasilannya.[4]

Menurut Mangkunegara, sebagaimana dikutip oleh Silaen, dkk, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Robbins juga dikutip oleh Silaen, dkk, mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta komitmen terhadap pekerjaan. Kualitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar dan sesuai standar. Kuantitas kerja mengukur volume pekerjaan yang

[4] Aditya Wardhana, dkk, *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)*, (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020), 174

diselesaikan dalam periode tertentu. Ketepatan waktu merujuk pada kemampuan menyelesaikan tugas sesuai *deadline*, sedangkan efektivitas menunjukkan kemampuan mencapai hasil maksimal dengan sumber daya yang efisien. Komitmen berhubungan dengan loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.[5]

Selain indikator utama kinerja karyawan yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat pula indikator lain seperti Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan etos kerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Fahrun Dini dalam penelitiannya menyatakan bahwa SIA dapat meningkatkan kinerja karyawan.[6] Selain itu, Maulidia mengungkapkan bahwa etos kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[7]

Pada organisasi yang bergerak dalam sektor keuangan syariah seperti PT. BPRS Aman Syariah, kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sektor perbankan syariah menuntut profesionalitas karyawan dalam menjalankan setiap tugas, terutama yang berkaitan dengan proses-proses akuntansi dan administrasi keuangan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan Direktur PT. BPRS Aman Syariah, ditemukan sejumlah fenomena yang menunjukkan permasalahan dalam kinerja karyawan, dimana dalam hal ini Direktur PT. BPRS Aman Syariah mengatakan bahwa:

---

[5] Novita Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan,* (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021), 6

[6] Fahrun Dini, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara", Skripsi, (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020), dalam http://repository.umsu.ac.id/, diakses pada 20 November 2024

[7] Maulidia, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Di Kota Banda Aceh)", Skripsi, (Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020), dalam https://repository.ar-raniry.ac.id/i, diakses pada 24 November 2024

> "Memang ada beberapa kendala yang kami hadapi, khususnya di bagian akuntansi dan pembukuan, salah satu yang terjadi adalah kesalahan input data keuangan. Meskipun tidak bersifat fatal, kesalahan-kesalahan kecil ini cukup mengganggu dan bisa berdampak pada laporan keuangan secara keseluruhan.[8]

Berdasarkan informasi di atas, dapat diketahui bahwa salah satu permasalahan yang terjadi adalah terjadinya kesalahan input data keuangan, khususnya pada bagian akuntansi dan pembukuan, sehingga penyajian pembukuan tidak sesuai dengan data yang ada. Hal ini menunjukkan kualitas kerja karyawan sebagai salah satu indikator utama kinerja karyawan belum optimal, dimana menurut Robbins kualitas kerja merupakan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.[9]

Lebih lanjut, permasalahan lain yang diungkapkan direktur PT. BPRS Aman Syariah mengenai:

> "Beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif, terutama karena terkadang terdapat gangguan teknis pada perangkat lunak maupun perangkat keras. Selain itu, kurangnya pemahaman terhadap sistem informasi akuntansi juga menjadi kendala, sehingga beberapa karyawan cenderung bergantung pada satu atau dua rekan kerja yang dianggap lebih ahli di bidang tersebut."[10]

Berdasarkan informasi di atas, permasalahan teknis dan keterbatasan penguasaan teknologi dapat berdampak langsung terhadap pelaksanaan tugas-tugas karyawan. Selain itu, gangguan teknis pada perangkat juga menjadi permasalahan dalam penyelesaian tugas. Hal ini menunjukkan belum meratanya pemahaman terhadap sistem yang digunakan dalam operasional lembaga BPRS Aman Syariah. Untuk itu, penting untuk meninjau lebih dalam

---

[8] Sugiyanto, Direktur PT. BPRS Aman Syariah Sekampung, wawancara pada tanggal 19 November 2024

[9] Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan,* 6

[10] Sugiyanto, Direktur PT. BPRS Aman Syariah Sekampung, wawancara pada tanggal 19 November 2024

bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi dalam mendukung kinerja karyawan di PT. BPRS Aman Syariah.

Beberapa permasalahan yang pernah terjadi terkait sistem informasi akuntansi di PT. BPRS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Permasalahan Sistem Informasi Akuntansi di PT. BPRS Aman Syariah

No	Permasalahan	Deskripsi	Dampak	Frekuensi
1	Gangguan teknis pada perangkat lunak atau perangkat keras	Terjadinya error pada sistem, *crash software*, atau kerusakan *hardware* seperti komputer atau server.	Menghambat proses kerja, memperlambat penyelesaian tugas, dan mengurangi produktivitas karyawan.	Rendah
2	Kesalahan input data	Kesalahan yang dilakukan karyawan saat memasukkan data ke dalam sistem, seperti salah angka atau salah memilih kategori.	Mengakibatkan laporan keuangan yang tidak akurat dan membutuhkan waktu tambahan untuk koreksi.	Rendah
3	Ketergantungan pada beberapa karyawan yang menguasai sistem informasi akuntansi	Sebagian besar karyawan memang memahami sistem informasi akuntansi dengan baik, namun ada sebagian kecil karyawan yang kurang memahami.	Mengurangi efisiensi kerja tim, berisiko tinggi jika karyawan tersebut tidak hadir (sakit, cuti).	Rendah

Sumber: Pra-Survey di PT. BPRS Aman Syariah

Selain permasalahan di atas, kedisiplinan juga turut menjadi permasalahan. Direktur PT. BPRS Aman Syariah mengatakan sebagai berikut:

> "Sebenarnya, kami selalu berupaya untuk menanamkan nilai-nilai kedisiplinan kepada seluruh karyawan, karena ini merupakan bagian penting dari profesionalisme karyawan. Namun, kami tidak menutup mata bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mampu menjaga kedisiplinan secara konsisten, terutama dalam hal waktu kehadiran. Beberapa dari karyawan cukup sering datang terlambat tanpa alasan yang jelas, dan hal ini tentu dapat berdampak pada kerja

> tim secara keseluruhan. Kami sudah memberikan arahan serta teguran secara lisan maupun tertulis, bahkan dalam beberapa permasalahan kami telah menerapkan sanksi sesuai aturan perusahaan."[11]

Berdasarkan informasi di atas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Keterlambatan ini menunjukkan lemahnya disiplin kerja yang tidak hanya mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menghambat pencapaian produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Terkait dengan indikator kinerja karyawan, ketepatan waktu merupakan komponen yang tidak dapat diabaikan dalam membangun budaya kerja yang produktif dan profesional.[12]

Pada suatu perusahaan apabila tingkat perputaran dan tingkat absensi tinggi, dengan kata lain seringnya karyawan untuk terlambat dan tidak masuk kerja, maka sulit bagi perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan dan pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.[13] Permasalahan kedisiplinan tidak hanya berdampak pada pencapaian target kerja, tetapi juga berkaitan erat dengan aspek etos kerja karyawan, dimana etos kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaan yang tercermin dari beberapa indikator, dimana salah satunya adalah disiplin.[14].

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti sajikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Sistem**

---

[11] Sugiyanto, Direktur PT. BPRS Aman Syariah Sekampung, wawancara pada tanggal 19 November 2024

[12] Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan*, 6

[13] Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, (Serang: Penerbit CV. AA Rizky, 2021), 131

[14] Aan Najib, *Pemikiran Hamka dan M. Quraish Shihab Tentang Etos Kerja*, (Jawa Barat: CV. Syntax Computama, 2019), 18

Informasi Akuntansi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Aman Syariah".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Karyawan di PT. BPRS Aman Syariah masih belum paham dengan Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan oleh BPRS.
2. Beberapa karyawan PT. BPRS Aman Syariah memiliki ketergantungan pada karyawan yang menguasai sistem informasi akuntansi.
3. Kedisiplinan masih menjadi persoalan di PT. BPRS Aman Syariah.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen, SIA, dan etos kerja.
2. Penelitian ini tidak membahas secara menyeluruh seluruh aspek indikator kinerja karyawan, namun lebih memfokuskan pada aspek sistem informasi akuntansi dan etos kerja.
3. Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Aman Syariah baik di kantor pusat maupun di kantor kas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah?

2. Adakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah?
3. Seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah.
b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah.
c. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh sistem informasi akuntansi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis
    1) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang akuntansi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh sistem informasi akuntansi (SIA) dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.
    2) Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait pengaruh integrasi sistem informasi akuntansi dan etos kerja terhadap kinerja

karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya, terutama dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri perbankan syariah.

b. Secara Praktis

1) Penelitian ini dapat memberikan wawasan praktis bagi manajemen PT. BPRS Aman Syariah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengoptimalkan sistem informasi akuntansi yang digunakan di perusahaan. Dengan sistem yang lebih baik dan terstruktur, karyawan dapat lebih mudah mengakses informasi keuangan yang dibutuhkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja mereka.

2) Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memahami hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan. Dengan mengetahui pentingnya etos kerja yang kuat, PT. BPRS Aman Syariah dapat merancang program pelatihan atau kebijakan yang mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi dan produktif. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

F. Penelitian Relevan

Penelitian relevan berisi uraian mengenai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan dikaji. Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penelitian Relevan

Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	*Novelty*
"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara"[15] Fahrun Dini (2020)	Terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara, hal ini terbukti dari hasil regresi menyatakan apabila sistem informasi akuntansi sebesar 1.295 artinya adalah bahwa setiap sistem informasi akuntansi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.295.	Memiliki persamaan dalam fokus yang mengkaji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai/ karyawan	Penelitian relevan hanya mengkaji sistem informasi akuntansi, sementara penelitian ini tidak hanya mengkaji sistem informasi akuntansi tetapi juga etos kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.	Novelty penelitian ini yaitu tidak hanya mengkaji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memasukkan etos kerja sebagai variabel tambahan yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kombinasi dua variabel ini belum banyak dibahas secara bersamaan dalam konteks lembaga keuangan syariah seperti PT. BPRS Aman Syariah, sehingga memberikan kontribusi baru dalam pengembangan model peningkatan kinerja karyawan.
"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai di PT.KMA Solo"16 Putri Vera Rosdiana dan Dian Nur Mastuti (2019)	Pemanfaatan sistem informasi akuntansi, kualitas system informasi akuntansi, keamanan sistem informasi akuntansi dan sarana pendukung sistem informasi akuntansi	Penggunaan sistem informasi akuntansi sebagai variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan	Penelitian relevan hanya mengkaji sistem informasi akuntansi, sementara penelitian ini tidak hanya mengkaji sistem informasi akuntansi tetapi juga etos kerja sebagai faktor yang	*Novelty* dari penelitian ini terletak pada penggabungan dua variabel, yaitu sistem informasi akuntansi dan etos kerja, dalam mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Aman Syariah, sementara penelitian sebelumnya hanya berfokus pada sistem informasi

[15] Fahrun Dini, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara", Skripsi, (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020), dalam http://repository.umsu.ac.id/, diakses pada 20 November 2024

[16] Putri Vera Rosdiana dan Dian Nur Mastuti, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai di PT.KMA Solo", *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*, Vol. 6, No. 2, (2019)

Tabel 1.2
Penelitian Relevan

Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	*Novelty*
	mampu menjelaskan terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.		mempengaruhi kinerja karyawan.	akuntansi. Pendekatan ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif karena mempertimbangkan faktor teknologi dan perilaku kerja secara bersamaan, yang belum dikaji secara bersamaan dalam penelitian terdahulu.
"Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Di Kota Banda Aceh)"[17] Maulidia (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi secara garis besar menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Adapun tingkat persentase pengaruhnya adalah 20,6%.	Memiliki persamaan dalam fokus yang mengkaji pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian Maulidia hanya mengkaji pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini ada kombinasi dua faktor, yaitu sistem informasi akuntansi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan	*Novelty* dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang mengkaji pengaruh gabungan antara sistem informasi akuntansi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, yang belum dibahas dalam penelitian sebelumnya seperti Maulidia yang hanya memfokuskan pada etos kerja. Dengan mengintegrasikan aspek teknologi dan sikap kerja, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami faktor-faktor yang lebih kompleks dan menyeluruh yang memengaruhi kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah.
"Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara	Etos kerja sudah tinggi dan kinerja karyawan sudah baik,	Kedua penelitian meneliti pengaruh etos kerja terhadap	Penelitian ini lebih luas dengan menambahkan sistem informasi akuntansi sebagai	*Novelty* dari penelitian ini terletak pada integrasi variabel sistem informasi akuntansi bersama etos kerja dalam

[17] Maulidia, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Di Kota Banda Aceh)", Skripsi, (Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020), dalam https://repository.ar-raniry.ac.id/i, diakses pada 24 November 2024

Tabel 1.2
Penelitian Relevan

Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	*Novelty*
Pematang Siantar"[18] Marisi Butarbutar, dkk (2021)	serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.	kinerja karyawan	variabel tambahan yang tidak ditemukan dalam penelitian Butarbutar.	mempengaruhi kinerja karyawan, yang belum dikaji dalam penelitian sebelumnya seperti. Dengan memasukkan sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen tambahan, penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai bagaimana kombinasi antara teknologi informasi dan nilai-nilai etos kerja dapat secara sinergis mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah.

[18] Marisi Butarbutar, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematang Siantar", *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol. 7, No. 1, (2021)

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sistem Informasi Akuntansi

1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, menggolongkan, mengolah, dan menganalisa informasi keuangan yang relevan untuk pengambilan keputusan pihak luar (seperti kantor pajak, kreditur, pemerintah) dan pihak dalam (manajer dan karyawan).[1]

Sistem informasi akuntansi pada dasarnya merupakan integrasi dari berbagai sistem pengolahan transaksi yang ada di perusahaan yang dulu dikenal sebagai Pengolahan Data Secara Electronik (PDE) atau *Electronic Data Processing* (EDP). Sistem-sistem pengolahan data transaksi di perusahaan yang bekerja di berbagai fungsi organisasi utamanya pada tingkat operasional.[2]

Sistem Informasi Akuntansi merupakan jaringan dari seluruh prosedur, formulir-formulir, catatan-catatan, dan alat-alat yang digunakan untuk mengolah data keuangan menjadi suatu bentuk laporan yang akan digunakan oleh pihak manajemen dalam mengendalikan kegiatan

---

[1] Setiadi, *Sistem Informasi Akuntansi Teori dan Praktek*, (Yogyakarta: Bening Pustaka, 2020), 2

[2] Azhar Susanto, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi*, (Bandung: Lingga Jaya, 2017), 1

usahanya dan selanjutnya digunakan sebagai alat pengambilan keputusan manajemen.[3]

Sistem informasi adalah seperangkat kesatuan dari suatu subsistem saling terkait yang saling bekerja bersama untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan, mengubah, dan mendistribusikan informasi untuk perencanaan, pembuatan keputusan dan pengendalian. Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu alat yang terintegrasi di lapangan dengan sistem informasi dan teknologi suatu perusahaan.[4]

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah rangkaian terintegrasi dari prosedur, teknologi, dan sumber daya manusia yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, mengolah, dan melaporkan informasi keuangan dan data bisnis lainnya secara sistematis.

2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut James dan Steinbart sebagaimana dikutip oleh Endaryati, tujuan dari sistem informasi akuntansi antara lain adalah sebagai berikut:

a. Untuk mendukung dan memudahkan kegiatan operasi sehari-hari misalnya dalam memproses setiap transaksi yang terjadi sehingga pemberian jasa/pelayanan dapat berjalan secara efektif dan efisien.
b. Untuk menyediakan informasi dan data-data yang akurat, relevan dan tepat waktu yang diperlukan untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

---

[3] Anna Marina, dkk, *Sistem Informasi Akuntansi: Teori dan Praktikal,* (Surabaya: Penerbit UMSurabaya Publishing, 2017), 32

[4] Faiz Zamzami, dkk, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021), 3

c. Untuk mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan.
d. Data yang diperlukan tidak perlu berlebihan akan tetapi relevansi dan reliabilitas data lebih diutamakan dalam pengumpulannya.
e. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan perusahaan.
f. Menjamin bahwa implementasi sistem dan prosedur dapat berjalan secara akuntanbel khususnya dalam pengadministrasian transaksi yang berkaitan dengan keuangan.
g. Membantu kelancaran proses akuntansi yang memungkinkan agar laporan keuangan yang disusun oleh perusahaan lebih auditable.
h. Menjamin terciptanya pengendalian dan meminimalisasi kemungkinan terjadinya berbagai kecurangan dalam pengelolaan keuangan perusahaan.[5]

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa tujuan dari sistem informasi akuntansi adalah untuk mengumpulkan, memproses, dan menyajikan informasi keuangan yang akurat, relevan, dan tepat waktu bagi pihak-pihak yang membutuhkan, seperti manajer, pemilik, dan pihak eksternal lainnya. Sistem ini bertujuan untuk mempermudah pengambilan keputusan yang berhubungan dengan aspek keuangan dan memastikan transparansi serta akuntabilitas dalam pelaporan keuangan, sehingga dapat mendukung efisiensi operasional dan perencanaan bisnis yang lebih baik.

[5] Eni Endaryati, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021), 15-16

3. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi pada umumnya memiliki tiga fungsi penting, yaitu:

a. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas dan transaksi-transaksi yang dilaksanakan oleh organisasi.
b. Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
c. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga harta organisasi.[6]

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa sistem informasi akuntansi memiliki tiga fungsi utama, yaitu mengumpulkan dan menyimpan data terkait aktivitas dan transaksi organisasi, mengolah data menjadi informasi yang mendukung pengambilan keputusan manajerial dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan, serta menyediakan mekanisme pengendalian untuk melindungi aset organisasi.

4. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar, komponen sistem informasi akuntansi, khususnya dalam sistem pengolahan transaksi (SPT/SIA), terdiri dari beberapa elemen penting yang saling mendukung. Berikut adalah penjelasan rinci mengenai komponen tersebut:

a. *Hardware* (perangkat keras), mencakup bagian-bagian seperti input, pengolah/prosesor dan memori, output, serta komunikasi yang dilihat

[6] Setiadi, *Sistem Informasi Akuntansi Teori dan Praktek*, 16

dari aspek fisik. Komponen ini berfungsi sebagai perangkat utama dalam proses pengolahan data.

b. *Software* (perangkat lunak), terdiri dari sistem operasi, aplikasi untuk berbagai siklus seperti penerimaan (penjualan), pengeluaran (pembelian), produksi, penerimaan dan pengeluaran kas, serta siklus buku besar (GL) dan pembuatan laporan keuangan. Komponen ini bersifat non-fisik dan berperan sebagai pengendali utama dalam pengelolaan data akuntansi.

c. *Brainware* (sumber daya manusia), meliputi manajer sistem informasi, analis sistem informasi, ahli komunikasi, administrator database, programmer, dan operator. Sumber daya manusia ini berfungsi untuk menjalankan, mengelola, dan mengembangkan sistem informasi akuntansi.

d. Prosedur, berupa rangkaian aktivitas atau transaksi yang terjadi dalam siklus penerimaan (penjualan), siklus produksi dan penggajian, siklus pengeluaran (pembelian), penerimaan dan pengeluaran kas, serta siklus buku besar dan pembuatan laporan keuangan. Prosedur ini bersifat non-fisik dan menjadi pedoman dalam menjalankan sistem.

e. *Database*, mencakup data keuangan eksternal, konseptual, dan internal yang digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan. Komponen ini juga bersifat non-fisik dan menjadi pusat penyimpanan informasi akuntansi.

f. Jaringan komunikasi, meliputi server, terminal, kartu jaringan (*network card*), *switching hub*, dan saluran komunikasi yang dilihat dari

fungsinya. Jaringan ini bersifat fisik dan berperan penting dalam menghubungkan berbagai elemen dalam sistem informasi akuntansi.[7]

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa sistem informasi akuntansi dalam pengolahan transaksi terdiri dari enam elemen yang saling mendukung, yaitu perangkat keras, perangkat lunak, sumber daya manusia, prosedur, *database*, dan jaringan komunikasi, yang secara sinergis memastikan efisiensi dan keberlanjutan pengelolaan data akuntansi dalam organisasi.

5. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Susanto indikator dalam mengukur efektivitas sistem informasi akuntansi yaitu:

a. Kinerja, yaitu sistem harus dapat menyediakan hasil kerja yang diperoleh selama periode tertentu (*troughput*) dan waktu respon yang cukup.
b. Informasi atau data, yaitu sistem harus mampu menghasilakan informasi yang dapat memberikan manfaaat dan juga informasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi dan menemukan masalah dalam merealisasikan rencana dan menemukan kesempatan untuk memperbaiki penyimpangan.
c. Ekonomis, yaitu sistem harus dapat menawarkan tingkat dan kapasistas pelayanan yang memadai untuk mengurangi biaya atau meningkatkan keuntungan bisnis.

[7] Susanto, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi*, 10

d. Pengendalian, yaitu sistem harus memiliki pencegah atau dapat mendeteksi kecurangan atau kegagalan sistem dan menjamin keamanan dari data informasi perusahaan.
e. Efisiensi, yaitu sistem harus menggunakan secara maksimum sumber yang tersedia termasuk orang, waktu, aliran form, meminimalkan penundaan proses, dan semacamnya dengan meningkatkan output dengan meminimalkan input.
f. Pelayanan, yaitu sistem dapat menyediakan layanan yang diinginkan pada siapa saja yang membutuhkannya. Sistem juga harus fleksibel dan dapat dikembangkan.[8]

Berdasarkan indikator yang telah dijelaskan diatas, penulis menggunakan indikator sistem informasi akuntansi yang dinyatakan oleh Susanto dengan menggunakan 1). Kinerja, 2). Informasi atau data, 3). Ekonomis, 4). Pengendalian, 5). Efisiensi, dan 6). Pelayanan.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos, kata dalam bahasa Indonesia, berasal dari kata Yunani, *ethos*, yang berarti "karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standar/ prinsip (*ideals*) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa, atau ideologi.[9]

Etos kerja adalah kata majemuk yang terdiri dari dua kata dengan arti yang menyatu. Dua makna khas itu adalah semangat kerja, dan keyakinan seseorang atau kelompok. Selain itu juga etos kerja sering

[8] Susanto, 30
[9] Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2016), 2

diartikan sebagai setiap kegiatan manusia yang dengan sengaja diarahkan pada suatu tujuan tertentu.[10]

Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.[11]

Etos kerja adalah keyakinan individu terhadap nilai dan makna kerja yang tercermin melalui berbagai karakteristik perilaku, seperti kerja keras, disiplin, kejujuran, efisiensi, sifat visioner, rasionalitas, kerja sama, dan orientasi pada prestasi, yang secara bersama-sama mendukung tercapainya tujuan dengan cara yang efektif, bermakna, dan berkelanjutan.[12]

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa etos kerja adalah konsep yang mencakup semangat dan keyakinan individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan dengan tujuan tertentu, baik untuk mencapai kekayaan jasmani maupun rohani, atau mempertahankan yang telah diperoleh. Etos kerja mencerminkan ciri khas seseorang atau kelompok yang didasarkan pada etika dan perspektif kerja yang diyakini, serta diwujudkan melalui tekad dan perilaku nyata dalam dunia kerja.

---

[10] Baiq El Badriati, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya,* (Mataram: Sanabil, 2021), 5

[11] Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas,* 7

[12] Aan Najib, *Pemikiran Hamka dan M. Quraish Shihab Tentang Etos Kerja,* (Jawa Barat: CV. Syntax Computama, 2019), 18

2. Karakteristik Etos Kerja

Priansa, sebagaimana dikutip oleh Badriati mengemukakan bahwa etos kerja memiliki beberapa karakteristik yang menjadi ciri khas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama etos kerja tersebut adalah:

a. Keahlian Interpersonal, merupakan aspek yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Keahlian interpersonal mencakup kebiasaan, sikap, cara, penampilan, dan perilaku yang ditampilkan oleh pegawai dalam interaksi sosial, serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Ada tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kooperatif, dan menolong.
b. Inisiatif, adalah karakteristik yang dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya dan tidak cepat merasa puas dengan pencapaian yang biasa. Enam belas sifat yang menggambarkan inisiatif pegawai meliputi: cerdik, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, berdedikasi, memiliki daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.
c. Dapat Diandalkan, merujuk pada harapan terhadap kinerja pegawai serta merupakan perjanjian implisit antara pegawai dan organisasi untuk melaksanakan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memenuhi harapan minimum organisasi tanpa melakukan pekerjaan yang melebihi tanggung jawabnya. Tujuh sifat yang

menggambarkan pegawai yang dapat diandalkan antara lain: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.[13]

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa etos kerja memiliki tiga karakteristik utama yaitu mencakup keahlian interpersonal, inisiatif produktif, dan sikap dapat diandalkan.

3. Indikator Etos Kerja

Etos kerja merujuk pada keyakinan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Etos kerja ini dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain:

a. Kerja Keras: Menunjukkan dedikasi dan usaha maksimal dalam melakukan pekerjaan, tanpa mengenal lelah atau menyerah, untuk mencapai hasil yang optimal.
b. Disiplin: Ketekunan dalam mematuhi aturan, jadwal, dan prosedur yang ada. Disiplin dalam bekerja menciptakan keteraturan dan menghindari penundaan dalam setiap tugas.
c. Jujur: Menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam setiap tindakan, baik dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, maupun dalam interaksi profesional lainnya. Kejujuran memperkuat integritas dan membangun kepercayaan.
d. Efisien: Melaksanakan tugas dengan cara yang hemat waktu, sumber daya, dan tenaga, namun tetap menghasilkan output yang maksimal.

[13] Badriati, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya,* 6-7

Efisiensi dalam bekerja menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik namun tanpa pemborosan.

e. Visioner: Memiliki pandangan jauh ke depan, dengan memikirkan tujuan jangka panjang dan merencanakan langkah-langkah strategis untuk mencapainya. Etos kerja visioner membantu seseorang dalam mencapai tujuan yang lebih besar.
f. Rasional: Bertindak berdasarkan pertimbangan logis dan objektif, serta mengambil keputusan yang berdasarkan data dan fakta yang ada, menghindari sikap terburu-buru atau emosional dalam pekerjaan.
g. Kerja Sama: Menunjukkan kemampuan untuk bekerja dalam tim, berbagi informasi, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Kerja sama yang baik meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
h. Prestasi: Berorientasi pada pencapaian hasil yang nyata, berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Etos kerja ini mendorong seseorang untuk terus berkembang dan mencapai standar yang lebih tinggi dalam pekerjaannya.[14]

Berdasarkan uraian di atas, maka etos kerja yang digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini yaitu: 1) kerja keras; 2) disiplin; 3) jujur; 4) efisien; 5) visioner; 6) rasional; 7) kerja sama; dan 8) prestasi.

[14] Najib, *Pemikiran Hamka dan M. Quraish Shihab Tentang Etos Kerja*, 18

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.[15]

Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja karyawan. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja karyawan secara umum,[16]

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan hasil keuangan atau nonkeuangan karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan keberhasilannya.[17]

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang individu dalam organisasi

---

[15] Hartini, dkk, *Kinerja Karyawan: Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan,* (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021), 31

[16] Novita Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan,* (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021), 2

[17] Aditya Wardhana, dkk, *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya),* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020), 174

dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, sebagaimana dikutip oleh Silaen, dkk, mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Mempunyai komitmen yang tinggi.
b. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
c. Tujuan yang realistis dimiliki.
d. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
f. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.[18]

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa karyawan dengan kinerja tinggi memiliki karakteristik berupa komitmen yang kuat, keberanian dalam menghadapi dan menanggung risiko, serta tujuan yang realistis. Mereka juga memperjuangkan tujuan tersebut melalui rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik dari setiap aktivitas, dan mampu mewujudkan rencana yang telah diprogramkan.

[18] Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan,* 6

3. Fungsi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa peranan penting dalam pengembangan individu dan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting dengan fungsi sebagai berikut:

a. Peluang untuk Mengembangkan Kemampuan Kerja

Setiap individu memiliki keinginan untuk terus berkembang dan mengasah kemampuan kerja mereka. Dengan adanya penilaian kinerja yang terstruktur, karyawan mendapatkan umpan balik yang membantu mereka mengetahui area yang perlu ditingkatkan.

b. Mendorong Prestasi dan Penghargaan

Ketika karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin, mereka ingin mendapatkan pengakuan atas kontribusinya. Penilaian kinerja yang baik dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan, baik berupa promosi, bonus, atau penghargaan lainnya.

c. Penilaian yang Objektif

Setiap individu menginginkan penilaian kinerjanya dilakukan secara adil dan objektif. Dengan penilaian kinerja yang jelas, perusahaan dapat menciptakan transparansi, mengurangi potensi konflik, dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap sistem kerja yang berlaku.[19]

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan memiliki fungsi dalam pengembangan individu dan perusahaan karena memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui serta mendorong prestasi dengan memberikan penghargaan.

---

[19] Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan,* 7

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan ada dua faktor utama, yaitu:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.[20]

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu, seperti integritas dan keseimbangan psikis-fisik, serta faktor lingkungan, seperti uraian tugas jelas, komunikasi efektif, hubungan harmonis, dan fasilitas memadai.

---

[20] Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus,* (Serang: Penerbit CV. AA Rizky, 2021), 9

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, sebagaimana dikutip oleh Silaen, dkk, ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas Kerja, yaitu kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
b. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
c. Ketepatan Waktu, yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.
d. Efektivitas, yaitu merupakan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
e. Komitmen, yaitu tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.[21]

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian yaitu: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, dan 5) komitmen.

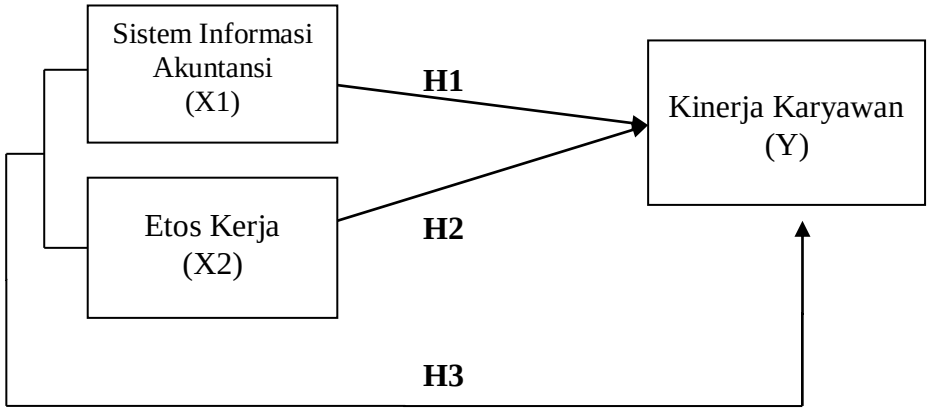
D. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah

[21] Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan,* 6

yang penting.[22] Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Akuntansi (X1) dan Etos Kerja (X2).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap sebuah rumusan masalah penelitian, dimana jawaban yang diberikan merupakan sebuah dasaran pada teori relevan atau belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang telah diperoleh melalui pengumpulan data.[23] Hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

---

[22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 60

[23] Sugiyono, 64

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Endaryati, sistem informasi akuntansi yang didukung oleh teknologi informasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dengan membuat pekerjaan lebih mudah melalui otomatisasi proses yang kompleks, seperti pengolahan data transaksi ekonomi menjadi laporan keuangan. Dengan sistem yang terkomputerisasi, karyawan dapat menghemat waktu dan tenaga, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, efektivitas kerja juga meningkat karena sistem ini meminimalkan risiko kesalahan manual dan memastikan informasi yang akurat serta dapat diandalkan.[24]

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu dari Fahrun Dini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai, dimana SIA memungkinkan otomatisasi proses akuntansi seperti pencatatan, pelaporan, dan analisis data keuangan. Dengan mengurangi tugas manual, karyawan dapat bekerja lebih cepat dan fokus pada tugas yang lebih strategis.[25] Selain itu, penelitian oleh Nandasari dan Ramlah menemukan bahwa SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear menunjukkan hubungan yang kuat antara efektivitas SIA dan peningkatan

[24] Eni Endaryati, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021), 20

[25] Fahrun Dini, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara", Skripsi, (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020), dalam http://repository.umsu.ac.id/, diakses pada 20 November 2024

kinerja individu.[26] Penelitian lain oleh Sembiring juga menemukan bahwa SIA memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SIA berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan.[27]

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa penerapan SIA yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi dan sektor.

H_1 = Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Aman Syariah

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Badriati, etos kerja yang kuat memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karakteristik inisiatif dalam etos kerja mendorong karyawan untuk tidak hanya memenuhi standar minimum tugas mereka tetapi juga berusaha melampaui ekspektasi dengan mengambil langkah proaktif dan mencari cara untuk meningkatkan produktivitas. Dengan etos kerja yang kuat, karyawan cenderung memiliki dorongan intrinsik untuk terus belajar, mencari solusi inovatif, dan menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa menunggu instruksi lebih lanjut.[28]

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh

---

[26] Dwi Astuti Nandasari dan ST. Ramlah, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan", *Tangible Journal,* Vol. 4, No. 1, (2019).

[27] Kiryoto Sembiring, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pamanukan", *Jurnal Pendidikan Tambusai,* Vol. 6, No. 2, (2022)

[28] Badriati, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya,* 5

Marisi Butarbutar menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Sari Asih Nusantara Pematang Siantar, dimana karyawan dengan etos kerja tingga menunjukkan disiplin tinggi, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan konsisten dalam penyelesaian tugas. Konsistensi ini penting untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan perusahaan.[29] Selain itu, penelitian oleh Megawati dan Ampauleng mengungkapkan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa.[30] Penelitian lain oleh Sondari dkk, di PT. Charoen Pokphand Bekasi juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[31] Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H_2 = Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Aman Syariah

[29] Marisi Butarbutar, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematang Siantar", *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol. 7, No. 1, (2021)

[30] Megawati dan Ampulaeng, "Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Mirai Management*, Vol. 5, No. 2, (2020)

[31] Silvy Sondari, dkk, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Bekasi", *The World of Business Administration Journal*, Vol. 5, No. 2, (2020)

3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap etos kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Algifahri menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KCS Makassar, dimana Sistem Informasi Akuntansi yang baik memungkinkan karyawan untuk mengakses informasi akuntansi dengan cepat dan akurat.[32] Selain itu, penelitian oleh Putri di Baitul Maal Amanah Lampung menemukan bahwa kualitas SIA dan etos kerja Islami semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[33] Secara keseluruhan SIA dan etos kerja secara umum memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H_3 = Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Aman Syariah

[32] La Ode Muhamad Ferdiansyah Algifahri, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN KCS Makassar)", Skripsi, (Makassar: Universitas Bosowa, 2023)

[33] Okta Via Riani Putri, "Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Baitul Maal Amanah Lampung)", Skripsi, (Lampung: UIN Raden Intan, 2023).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara *random* dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian.[1]

Penelitian ini bersifat asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu sistem informasi akuntansi, etos kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian asosiatif yaitu untuk menentukan hubungan sebab akibat antara dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bermaksud agar memperoleh pengaruh atau keterkaitan atau hubungan antara dua variabel atau lebih.[2] Asosiatif yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Aman Syariah.

---

[1] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 8

[2] Sugiyono, 69

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei untuk pengumpulan data. Survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[3]

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian dari variabel penelitian yang diungkapkan secara nyata melalui bulir pernyataan dalam kuesioner.[4] Adapun variabel yang dapat dioperasionalkan adalah Sistem Informasi Akuntansi (variabel X1), Etos Kerja (variabel X2), dan Kinerja Karyawan (variabel Y). Berikut penjelasan mengenai variabel bebas dan variabel terikat:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi	a. Kualitas kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. komitmen.	Novita Ruth Silaen, dkk (2021)
2	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu alat yang terintegrasi di lapangan dengan sistem informasi dan teknologi suatu perusahaan.	a. Kinerja b. Informasi/data c. Ekonomis d. Pengendalian e. Efisiensi f. Pelayanan.	Azhar Susanto (2017)

[3] Sugiyono, 142

[4] Andrew Fernando Pakpahan, dkk., *Metodologi Penelitian Ilmiah*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 63.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
3	Etos Kerja (X2)	Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini	a. Kerja keras b. Disiplin c. Jujur d. Efisien e. Visioner f. Rasional g. Kerja sama h. Prestasi.	Aan Najib (2019)

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[5] Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Aman Syariah.

Tabel 3.2
Data Populasi Penelitian

No.	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Supervisi	7
2	*Front Office* (FO)	6
3	*Accounting Officer* (AO)	6
4	*Collection Officer* CO	2
5	Aprraisal	1
6	*Customer Service* (CS)	1
7	*Teller*	3
8	Admin Pembiayaan	1
9	Legal	1
10	*Accounting*	1
11	IT & Umum	1
12	*Product Development* (PD)	8
Total		**38**

[5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 80

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.[6] Penentuan sampel bisa tergantung setidak-tidaknya dari Kemampuan tenaga, dana dan waktu peneliti, dan sempit-luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek.[7] Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Abubakar yang menyatakan bahwa penentuan sampel dari suatu populasi berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

a. Populasi di bawah 50 orang diambil semua.
b. Populasi antara 50 -100 = 50 %.
c. Populasi antara 100-300 = 25 %.
d. Populasi antara 300-500 =10-20 %.
e. Populasi 500-ke atas diambil, 5-15%.[8]

Dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini 38 karyawan, maka sampel yang diambil yaitu keseluruhan dari populasi tersebut, yaitu 38 karyawan dijadikan sampel.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian,

[6] Sugiyono, 81
[7] Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian,* (Yogyakarta: Suka Press, 2021), 59
[8] Abubakar, 59

terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.[9] Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua populasi menjadi sampel. Hal ini disebabkan jumlah populasi relatif sedikit atau peneliti ingin melakukan kesalahan kecil dalam penelitiannya.[10]

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada respoden untuk dijawabnya.[11] Adapun skala ukur yang digunakan untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala *likert*, ukuran skala yang digunakan dalam penelitian ini ada 5 skala yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dan Bobot Nilai

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkip, surat kabar, *ledger*, agenda dan

[9] Sugiyono, 81
[10] Riza Zulfikar, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode dan Praktik),* (Bandung: Widina Media Utama, 2024), 86
[11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 142.

sebagainya.[12] Pada penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi berupa dokumen-dokumen terkait yang relevan dengan sistem informasi akuntansi, etos kerja, dan kinerja karyawan di PT. BPRS Aman Syariah. Teknik ini mencakup dokumentasi terhadap standar operasional prosedur, absensi karyawan, kebijakan perusahaan, serta catatan lain yang mendukung analisis variabel-variabel yang diteliti.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati dalam peneelitian.[13] Instrumen penelitian ini disesuaikan dengan tujuan dan konteks penelitian untuk memastikan data yang diperoleh akurat dan relevan terhadap analisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Aman Syariah. Instrumen penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	a. Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi standar operasinoal prosedur (SOP) perusahaan b. Saya memastikan bahwa hasil pekerjaan saya bebas dari kesalahan dan mencapai hasil yang optimal.	Skala *Likert*
	Kuantitas Kerja	a. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan dalam waktu yang ditentukan. b. Saya berusaha untuk	

[12] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (*Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 201

[13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 102

Tabel 3.4
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
		meningkatkan jumlah pekerjaan yang saya selesaikan setiap harinya.	
	Ketepatan Waktu	a. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. b. Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.	
	Efektivitas	a. Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan selalu memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. b. Saya selalu mencari solusi terbaik agar hasil pekerjaan lebih efektif dan bermanfaat.	
	Komitmen.	a. Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan saya dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang maksimal. b. Saya selalu menjaga profesionalisme dan loyalitas terhadap perusahaan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Kinerja	a. Sistem informasi akuntansi yang digunakan mempermudah pekerjaan saya sehari-hari. b. Sistem informasi akuntansi membantu saya untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat.	Skala *Likert*
	Informasi/ data	a. Informasi yang diberikan oleh sistem informasi akuntansi selalu jelas dan mudah dipahami. b. Sistem informasi akuntansi menyediakan data yang akurat dan relevan bagi pekerjaan	

Tabel 3.4
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
		saya.	
	Ekonomis	a. Dengan adanya sistem informasi akuntansi, saya merasa lebih efisien dalam penggunaan anggaran perusahaan. b. Sistem informasi akuntansi yang ada memungkinkan perusahaan untuk lebih hemat dalam penggunaan sumber daya.	
	Pengendalian	a. Sistem informasi akuntansi yang digunakan memungkinkan pengawasan yang lebih efektif terhadap keuangan perusahaan. b. Dengan adanya sistem informasi akuntansi, pengendalian terhadap transaksi keuangan menjadi lebih transparan.	
	Efisiensi	a. Sistem informasi akuntansi membantu mengurangi kesalahan manusia dalam proses pencatatan transaksi. b. Proses administrasi keuangan menjadi lebih efisien dengan adanya sistem informasi akuntansi.	
	Pelayanan.	a. Sistem informasi akuntansi memungkinkan pelayanan yang lebih cepat dan tepat bagi pelanggan. b. Sistem informasi akuntansi mendukung peningkatan kualitas pelayanan terhadap nasabah.	
Etos Kerja (X2)	Kerja keras	Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan maksimal, meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan.	Skala *Likert*
	Disiplin	a. Saya selalu mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tepat	

Tabel 3.4
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
		waktu. b. Disiplin dalam mengikuti prosedur kerja merupakan hal yang saya terapkan dalam setiap pekerjaan saya.	
	Jujur	Saya selalu berusaha untuk tidak memanipulasi data atau informasi yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	
	Efisien	a. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. b. Saya selalu berupaya mengoptimalkan sumber daya yang tersedia agar pekerjaan dapat selesai dengan efisien.	
	Visioner	a. Saya selalu memikirkan tujuan jangka panjang dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan. b. Saya senantiasa berpikir kreatif dan berusaha menemukan solusi yang dapat membawa perusahaan menuju kemajuan.	
	Rasional	a. Keputusan yang saya ambil selalu berdasarkan pertimbangan yang objektif dan tidak dipengaruhi emosi. b. Dalam menghadapi masalah di pekerjaan, saya selalu mencari solusi yang paling rasional dan berdasarkan analisis yang matang.	
	Kerja sama	Saya selalu siap bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan proyek bersama.	
	Prestasi	Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.	

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas membahas tentang bagaimana suatu alat ukur tepat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur, sehingga mendapatkan hasil pengukuran yang valid atau benar. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 27, dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (*Product Moment Pearson*), kemudian membandingkan nilai r_{hitung} dengan $r_{table,}$ dengan (n) adalah 38 responden. Syarat minimal untuk *item* valid ialah sebagai berikut:

a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka maka *item* valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka *item* tidak valid, atau
b. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka *item* valid, jika nilai signifikansi > 0.05 maka *item* tidak valid. [14]

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrument penelitian dikatakan reliable jika pengukurannya konsisten dan akurat. Untuk menguji raliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan formula Ukuran *Alpha Cronbach.*

Tabel 3.5
Asumsi Reliabilitas *Cronbach Alpha*[15]

Hasil Uji Reliabilitas	Keterangan
< 0,5	Tidak Dapat Digunakan
0,5-0,6	Jelek (*Poor*)
0,6-0,7	Cukup/Dapat Diterima (*Fair*)
0,7-0,9	Bagus (*Good*)
> 0,9	Luar Biasa Bagus (*Excellent*)

[14] Sugiyono, 442.
[15] Sugiyono, 443.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur data yang telah didapatkan, apakah sudah terdistribusi secara normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai sig. lebih besar dari 0.05.[16]

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui apakah terjadi penyimpangan atau tidak dalam suatu analisis regresi. Data dinyatakan tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas apabila nilai Sig. antara variabel bebas dengan variabel absolut lebih dari 0,05 (Sig > 0,05). Dinyatakan terdapat gejala Heteroskedastisitas jika nilai Sig. antara variabel bebas dengan variabel absolut residual kurang dari 0,05 Sig < 0,05). Model penelitian yang baik adalah tidak terdapat Heteroskedastisitas.[17]

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi Multikolinieritas menggunakan metode *Variance Inflation*

[16] Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021), 69.
[17] Sahir, 69-70.

Factor (VIF).[18] Syarat pengambilan keputusan ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi yaitu:[19]

1) Memiliki nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF lebih besar dari 10 artinya terjadi multikolinearitas.
2) Memiliki nilai Tolerance ≥ 0,10 maka tidak terjadi Multikolinearitas, sebaliknya jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 artinya terjadi multikolinearitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen.[20] Variabel independen terdiri dari Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Analisis regresi yang juga digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, modelnya sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b_1,b_2 : Koefisien Regresi

[18] Sahir, 70.
[19] Sahir, 70
[20] Sahir, 52

X_1 : Variabel Independen (Sistem Informasi Akuntansi)

X_2 : Variabel Independen (Etos Kerja)

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.[21] Selain itu uji parsial (uji t) dapat diketahui melalui ketentuan sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta derajat sig < 0,05 maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta derajat sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk pengujian hipotesis dilakukan uji t (signifikansi). Uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y secara keseluruhan, dengan membandingkan nilai t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Mencari nilai r pada tabel korelasi dengan terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan (db) atau dalam bahasa inggris *degree of freedom* (df) dengan rumus:

[21] Sahir, 53

df = n – k.

Keterangan:

n = adalah banyaknya data

k = adalah jumah variabel.[22]

Pada penelitian ini (df = n-k) artinya (df = 38-3 = 35) maka diperolah t_{tabel} = **1,690**. Asumsi yang akan didapatkan yaitu bila $t_{hitung} < t_{table}$ maka *H_0* diterima dan *Ha* ditolak, sedangkan sebaliknya bila $t_{hitung} > t_{table}$ maka *Ha* diterima dan *H_0* ditolak.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat.[23] Uji simultan (uji f) dapat diketahui melalui ketentuan sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig. < taraf signifikansi (α) 0,05 maka (H_0 ditolak dan Ha diterima).
2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig. > taraf signifikansi (α) 0,05 maka (H_0 diterima dan Ha ditolak)

Cara mencari nilai F_{tabel} adalah menentukan derajat kebebasan pembilang (df1) disimbolkan dalam tabel F dengan simbol N1 dan derajat kebebasan penyebut (df2) disimbolkan dalam tabel F dengan simbol N2. Derajat kebebasan pembilang (df1) ditentukan berdasarkan dari banyaknya variabel bebas dengan rumus:

[22] Gito Supriadi, *Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: UNY Press, 2021), 112
[23] Sahir, *Metodologi Penelitian*, 53

df1 = k

Sedangkan derajat kebebasan penyebut (df2) dengan rumus:

df2 = n – k – 1.

Keterangan:

df1 = derajat kebebasan pembilang

df2 = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas.[24]

Pada penelitian ini persamaan regresi dilakukan dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Jumlah sampel pembentuk regresi tersebut sebanyak 38. Maka df1= k = 2 , sedangkan df2 = n – k – 1 = 38 – 2 – 1 = 35. Pengujian pada penelitian ini dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0{,}05$, maka nilai f_{tabel} nya adalah 3,27.

d. Koefisien Determinasi (*R Square/ R^2*)

Uji Koefisien Determinasi atau R^2 yaitu suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi.[25] Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi terhadap data digunakan untuk melihat

[24] Supriadi, *Statistik Penelitian,* 120
[25] Sahir, 54.

besarnya pengaruh X1 (Sistem Informasi Akuntansi), X2 (Etos Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Tabel 3.6
Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien[26]

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat / Sedang
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

[26] Tatan Zenal Mutakin, dkk. *Tuntunan Praktis Pengolahan Data Penelitian dengan Bantuan Program SPSS*, (Tanggerang: Pustaka Mandiri, 2019), 11

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Aman Syariah

PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Aman Syariah Lampung Timur didirikan berdasarkan hasil Rapat Calon Pemegang Saham yang diselenggarakan pada tanggal 17 Maret 2012. Dalam rapat tersebut, sebanyak 17 orang calon pemegang saham sepakat untuk mendirikan suatu lembaga perbankan syariah yang berfokus pada pembiayaan dan simpanan berbasis syariah. Keputusan tersebut menjadi tonggak awal bagi terbentuknya PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur sebagai lembaga keuangan syariah yang bertujuan untuk mendukung perekonomian masyarakat melalui layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam.[1]

Secara resmi, PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur memperoleh badan hukum dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) berdasarkan Akta Pendirian Nomor 15 yang dibuat oleh Notaris Abadi Riyantini, S.H., pada tanggal 11 Februari 2014. Pengesahan badan hukum tersebut kemudian dikukuhkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) dengan Nomor AHU-10.01982.PENDIRIAN-PT.2014 pada tanggal 13 Februari 2014.

[1] Dokumentasi, Profil BPRS Aman Syariah Sekampung, dalam https://bankamansyariah.co.id/, diakses pada 25 Februari 2025

Dengan adanya pengesahan ini, PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur memperoleh legitimasi hukum sebagai lembaga keuangan syariah yang beroperasi di wilayah Lampung Timur.

Selanjutnya, sebelum mulai beroperasi, PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur terlebih dahulu memperoleh izin prinsip dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan Surat Nomor S-2/PB.1/2014 yang diterbitkan pada tanggal 28 Januari 2014. Izin prinsip ini merupakan langkah awal yang memungkinkan PT BPRS Aman Syariah untuk mempersiapkan operasional bank sesuai dengan regulasi yang berlaku. Setelah melewati berbagai proses perizinan dan verifikasi, PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur secara resmi mendapatkan izin usaha dari OJK melalui Surat Nomor S-237/PB.131/2014 pada tanggal 30 Desember 2014.[2]

Dengan diperolehnya izin usaha tersebut, PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur secara resmi memulai operasionalnya pada tanggal 30 Desember 2014. Sebagai bank yang berlandaskan prinsip syariah, PT BPRS Aman Syariah berkomitmen untuk menyediakan layanan perbankan yang berbasis akad syariah, baik dalam hal penghimpunan dana maupun penyaluran pembiayaan.

Pada perjalanannya, PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur terus berkembang dengan memperluas jangkauan layanan keuangan syariah di wilayah sekitarnya. Hingga saat ini, PT BPRS Aman Syariah telah memiliki dua kantor kas yang berlokasi di Purbolinggo dan Kota

[2] Dokumentasi, Profil BPRS Aman Syariah Sekampung, dalam https://bankamansyariah.co.id/, diakses pada 25 Februari 2025

Metro. Keberadaan kantor-kantor kas ini bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap layanan perbankan syariah serta memperkuat peran PT BPRS Aman Syariah dalam mendukung inklusi keuangan berbasis syariah di Lampung Timur dan sekitarnya.[3]

b. Visi dan Misi PT. BPRS Aman Syariah

1) Visi

Menjadi BPR Syariah terbesar di Lampung yang tumbuh dan berkembang secara sehat dan kuat.[4]

2) Misi

a. Meningkatkan perluasan jaringan dengan pembukaan kantor cabang di wilayah Lampung yang strategis.
b. Meningkatkan pelayanan secara profesional, Syariah dan Amanah yang memiliki nilai tambah.
c. Meningkatkan sumber daya manusia yang mampu bersaing sesuai dengan perkembangan teknologi informasi yang syariah.
d. Meningkatkan pengelolaan dengan menerapkan Good Corporate Governence (GCG) di seluruh kantor yang ada.
e. Meningkatkan fungsi dan peran bank kepada masyarakat secara luas.
f. Meningkatkan penerapan bisnis dan operasional dengan menerapkan prinsip prudent.

[3] Dokumentasi, Profil BPRS Aman Syariah Sekampung, dalam https://bankamansyariah.co.id/, diakses pada 25 Februari 2025

[4] Dokumentasi, Profil BPRS Aman Syariah Sekampung, dalam https://bankamansyariah.co.id/, diakses pada 25 Februari 2025

g. Peningkatan permodalan yang seimbang sejalannya pertumbuhan asset dan pendapatannya. [5]

c. Jumlah Karyawan PT. BPRS Aman Syariah

Berdasarkan data yang diperoleh, PT. BPRS Aman Syariah memiliki 38 karyawan sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan PT. BPRS Aman Syariah

No	Jabatan	Jumlah Responden
1	Supervisi	7
2	Accounting	1
3	*Accounting Officer* (AO)	5
4	Admin Pembiayaan	1
5	*Appraisal*	1
6	*Collection Officer* (CO)	2
7	*Customer Service* (CS)	1
8	*Front Office* (FO)	6
9	IT & Umum	1
10	Legal	1
11	*Product Development* (PD)	9
12	*Teller*	3
Total		**38**

2. Karakteristik Responden

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dimana untuk mendapatkan informasi atau data-data yang dibutuhkan dalam penelitian mengenai tanggapan responden yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini kemudian disebarkan kepada 38 karyawan PT. BPRS Aman Syariah yang memiliki produk investasi. Pemilihan dari hasil jawaban kuesioner diperoleh data karakteristik responden sebagai berikut:

[5] Dokumentasi, Profil BPRS Aman Syariah Sekampung, dalam https://bankamansyariah.co.id/, diakses pada 25 Februari 2025

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	42,1	42,1	42,1
	Perempuan	22	57,9	57,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dengan total 38 responden. Sebagian besar responden adalah perempuan, yaitu 57,9% (22 responden), sementara responden laki-laki berjumlah 42,1% (16 responden). Distribusi ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-28	13	34,2	34,2	34,2
	29-34	20	52,6	52,6	86,8
	35-40	5	13,2	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan mayoritas responden berada dalam rentang usia 29-34 tahun, yaitu sebanyak 52,6% (20 responden). Selanjutnya, 34,2% (13 responden) berada dalam rentang usia 24-28 tahun, sedangkan kelompok usia 35-40 tahun memiliki jumlah paling sedikit, yaitu 13,2% (5 responden). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif, khususnya di kelompok usia 29-34 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	13,2	13,2	13,2
	D4	1	2,6	2,6	15,8
	S1	27	71,1	71,1	86,8
	S2	5	13,2	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan mayoritas responden, yaitu 71,1% (27 responden), memiliki pendidikan terakhir S1. Sebanyak 13,2% (5 responden) berpendidikan D3, dan jumlah yang sama, 13,2% (5 responden), memiliki pendidikan S2. Sementara itu, hanya 2,6% (1 responden) yang berpendidikan D4. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan tinggi, terutama pada jenjang S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	1	2,6	2,6	2,6
	3 Tahun	1	2,6	2,6	5,3
	4 Tahun	4	10,5	10,5	15,8
	5 Tahun	7	18,4	18,4	34,2
	6 Tahun	7	18,4	18,4	52,6
	7 Tahun	7	18,4	18,4	71,1
	8 Tahun	5	13,2	13,2	84,2
	9 Tahun	3	7,9	7,9	92,1
	10 Tahun	3	7,9	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan sebagian besar responden memiliki masa kerja 5, 6, dan 7 tahun, masing-masing sebanyak 7 responden atau 18,4%. Selanjutnya, 13.2% (5 responden) memiliki

masa kerja 8 tahun, diikuti oleh 7,9% (3 responden) dengan masa kerja 9 dan 10 tahun. Sementara itu, 10,5% (4 responden) memiliki masa kerja 4 tahun, dan masing-masing 2,6% (1 responden) memiliki masa kerja 1 dan 3 tahun. Tidak ada responden dengan masa kerja 2 tahun. Distribusi ini mencerminkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang dalam penelitian ini.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Supervisi	7	18,4	18,4	18,4
	Accounting	1	2,6	2,6	21,1
	Account Officer (AO)	5	13,2	13,2	34,2
	Admin Pembiayaan	1	2,6	2,6	36,8
	Appraisal	1	2,6	2,6	39,5
	Collection Officer (CO)	2	5,3	5,3	44,7
	Customer Service (CS)	1	2,6	2,6	47,4
	Front Office (CO)	6	15,8	15,8	63,2
	IT & Umum	1	2,6	2,6	65,8
	Legal	1	2,6	2,6	68,4
	Product Development (PD)	9	23,7	23,7	92,1
	Teller	3	7,9	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan jabatan yang paling dominan adalah *Product Development* (PD) dengan 23,7% (9 responden), diikuti oleh Supervisi sebanyak 18,4% (7 responden) dan *Front Office* (FO) sebanyak 15,8% (6 responden). Sementara itu, *Accounting Officer* (AO) mencakup 13,2% (5 responden), *Teller* 7,9% (3 responden), dan *Collection Officer* (CO) 5,3% (2 responden). Jabatan lainnya, seperti *Accounting*, Admin Pembiayaan, Appraisal, *Customer Service* (CS), IT & Umum, dan Legal masing-masing memiliki 2,6% (1 responden).

3. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

Pernyataan	R_{tabel}	R_{hitung}	*Sign*		Keterangan
1	0,320	0,866	0,000	0,05	Valid
2	0,320	0,767	0,000	0,05	Valid
3	0,320	0,827	0,000	0,05	Valid
4	0,320	0,731	0,000	0,05	Valid
5	0,320	0,874	0,000	0,05	Valid
6	0,320	0,774	0,000	0,05	Valid
7	0,320	0,826	0,000	0,05	Valid
8	0,320	0,812	0,000	0,05	Valid
9	0,320	0,774	0,000	0,05	Valid
10	0,320	0,826	0,000	0,05	Valid
11	0,320	0,812	0,000	0,05	Valid
12	0,320	0,875	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diperoleh hasil dari uji validitas pada semua butir pertanyaan setiap variabel Sistem Informasi Akuntansi adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai seluruh r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Etos Kerja

Pernyataan	R_{tabel}	R_{hitung}	Sign		Keterangan
1	0,320	0,530	0,001	0,05	Valid
2	0,320	0,720	0,000	0,05	Valid
3	0,320	0,785	0,000	0,05	Valid
4	0,320	0,807	0,000	0,05	Valid
5	0,320	0,579	0,000	0,05	Valid
6	0,320	0,534	0,001	0,05	Valid
7	0,320	0,652	0,000	0,05	Valid
8	0,320	0,763	0,000	0,05	Valid
9	0,320	0,755	0,000	0,05	Valid
10	0,320	0,708	0,000	0,05	Valid
11	0,320	0,668	0,000	0,05	Valid
12	0,320	0,580	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diperoleh hasil dari uji validitas pada semua butir pertanyaan setiap variabel Etos Kerja adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai seluruh r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R_{tabel}	R_{hitung}	Sign		Keterangan
1	0,320	0,521	0,001	0,05	Valid
2	0,320	0,620	0,000	0,05	Valid
3	0,320	0,609	0,000	0,05	Valid
4	0,320	0,647	0,000	0,05	Valid
5	0,320	0,579	0,000	0,05	Valid
6	0,320	0,693	0,000	0,05	Valid
7	0,320	0,825	0,000	0,05	Valid
8	0,320	0,672	0,000	0,05	Valid
9	0,320	0,715	0,000	0,05	Valid
10	0,320	0,667	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diperoleh hasil dari uji validitas pada semua butir pertanyaan setiap variabel Kinerja Karyawan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai seluruh r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,943	12
Reliabilitas Etos Kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,887	12
Reliabilitas Kinerja Karyawan	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,848	10

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa 34 pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Nilai *Cronbach alpha* pada variabel Sistem Informasi Akuntansi yaitu 0,943 > 0,6, nilai *Cronbach alpha* pada variabel Etos Kerja yaitu 0,887 > 0,6, dan nilai *Cronbach alpha* pada variabel Kinerja Karyawan yaitu 0,848 > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid, sehingga dapat dikatakan semua pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48545729
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.056
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa hasil uji normalitas berdasarkan pada uji (K-S) di atas dapat disimpulkan bahwa nilai

signifikansi sebesar 0.200. Artinya data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.

2) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,994	5,231		1,337	0,190
	Sistem Informasi Akuntansi	0,030	0,073	0,071	0,408	**0,685**
	Etos Kerja	-0,098	0,095	-0,179	-1,029	**0,311**
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) sebesar 0,685 dan Etos Kerja (X_2) sebesar 0,311. karena nilai kedua variabel independen X lebih besar dari 0,05 maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai dalam penelitian ini layak untuk dilakukan.

3) Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinearitas untuk metode regresi pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.13
Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Akuntansi	0,911	1,098
	Etos Kerja	0,911	1,098
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukan bahwa Sistem Informasi Akuntansi mempunyai nilai *tolerance* 0,911 dan nilai VIF 1,098. Kemudian Etos Kerja juga mempunyai nilai *tolerance* 0,911 dan nilai VIF 1,098. Sehingga terlihat masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10,00. Dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut hasil regresi linier berganda pada penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	**38,303**	8,487		4,513	0,000
	Sistem Informasi Akuntansi	**-0,052**	0,118	-0,078	-0,444	0,660
	Etos Kerja	**0,127**	0,154	0,144	0,822	0,417
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi linier sebagai berikut:

a. Konstanta (a) sebesar 38,303 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja, maka rata-rata kinerja Karyawan PT. BPRS Aman Syariah mengalami peningkatan sebesar 38,303.
b. Nilai koefisien regresi variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar -0,052 menyatakan bahwa jika variabel Sistem Informasi Akuntansi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan pada PT. BPRS Aman Syariah akan mengalami penurunan sebesar 0,052.
c. Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja sebesar 0,127 menyatakan bahwa jika variabel Etos Kerja bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah akan mengalami peningkatan sebesar 0,127.

b. Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,303	8,487		4,513	0,000
	Sistem Informasi Akuntansi	-0,052	0,118	-0,078	**-0,444**	**0,660**
	Etos Kerja	0,127	0,154	0,144	**0,822**	**0,417**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan jumlah responden pada penelitian ini, t_{tabel} yang dijadikan pembanding yaitu **1,690**. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefesien yang dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

1) Sistem Informasi Akuntansi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

   Pada variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) hasil dari nilai t_{hitung} sebesar -0,444 dan nilai signifikansi sebesar 0,660. Dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,690 sehingga dapat diketahui bahwa (-0,444 < 1.690) yang artinya nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel}. Dan nilai signifikansi 0,660 > 0,05, yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga H_1 ditolak yang artinya Sistem Informasi Akuntansi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah (Y).

2) Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

   Pada variabel Etos Kerja (X_2) hasil dari nilai t_{hitung} sebesar 0,882 dan nilai signifikansi sebesar 0,417. Dengan nilai t_{tabel} 1,690 sehingga dapat diketahui bahwa (0,882 < 1,690) yang artinya nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel}. Dan nilai signifikansi 0,417 > 0,05, yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga H_2 ditolak yang artinya Etos Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah.

c. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,295	2	7,648	**0,360**	**.701[b]**
	Residual	744,415	35	21,269		
	Total	759,711	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Sistem Informasi Akuntansi						

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Pada tabel di atas diperoleh nilai f_{hitung} 0,360 dengan nilai signifikansi (0,701 > 0,05). Setelah mengetahui besarnya f_{hitung}, maka akan dibandingkan dengan f_{tabel}, dimana f_{tabel} pada penelitian ini y aitu 3,27.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} (0,360 < 3,27), dapat diartikan bahwa dan H_3 ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen (Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah).

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi atau R^2 digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam persentase (%). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.142[a]	0,020	-0,036	4,612
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Sistem Informasi Akuntansi				

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai R *square* sebesar 0,020 atau 2%. Hal ini berarti 2% variabel kinerja Karyawan PT. BPRS Aman Syariah dipengaruhi oleh X1 (Sistem Informasi Akuntansi) dan X2 (Etos Kerja). Sedangkan sisanya 100% - 2% = 98% kinerja Karyawan PT. BPRS Aman Syariah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Mengacu pada hasil analisis yang telah dipaparkan di bagian sebelumnya, keseluruhan pembahasan atas temuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier dan uji parsial (uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh temuan mengenai pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah dari data regresi linier yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sebesar -0,052. Koefisien yang bernilai negatif ini menunjukkan bahwa peningkatan skor dalam penggunaan atau penerapan SIA justru berkorelasi

dengan penurunan pada kinerja karyawan. Nilai negatif ini juga dapat diartikan bahwa SIA saat ini belum berjalan secara optimal, atau bahkan justru menimbulkan beban baru bagi karyawan.

Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi adalah -0,444, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai pembanding adalah 1,690. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,444 < 1,690$) dan nilai signifikansi sebesar 0,660 jauh lebih besar dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Penerapan sistem informasi akuntansi di PT. BPRS Aman Syariah belum sepenuhnya efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Salah satu penyebabnya yaitu kurangnya pemahaman yang merata di antara karyawan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi. Seperti ditunjukkan dalam temuan awal, sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem informasi akuntansi. Ketergantungan pada karyawan lain yang menguasai sistem bisa menjadi hambatan besar bagi optimalisasi kerja tim, terutama ketika karyawan yang membantu sedang tidak ada. Selain itu, gangguan teknis dan kesalahan input data meskipun terjadi dengan frekuensi rendah sebagaimana temuan awal penelitian ini, tetap memberi dampak negatif terhadap produktivitas dan keakuratan laporan sehingga sehingga belum cukup kuat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Aman Syariah. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya pemahaman teknis pada sebagian karyawan, ketergantungan terhadap individu tertentu, serta masih adanya gangguan teknis dan kesalahan input data. Oleh karena itu, penguatan pelatihan, peningkatan kualitas sistem, serta pemerataan pemahaman dalam penggunaan sistem informasi akuntansi sangat diperlukan agar sistem ini benar-benar dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dikaitkan dengan teori James dan Steinbart, sebagaimana dikutip oleh Endaryati, SIA seharusnya dapat membantu operasional perusahaan dengan meningkatkan efisiensi, akurasi data, serta mendukung pengambilan keputusan.[6] Namun, DI PT. BPRS Aman Syariah, manfaat ini tidak dapat dirasakan secara optimal. Faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan penggunaan SIA itu sendiri. Oleh karena itu, meskipun SIA memiliki potensi sebagai alat pendukung, keberhasilannya sangat bergantung pada bagaimana sistem tersebut diterapkan, dikelola, dan didukung oleh faktor lain yang berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hesti Nofiana Hestiana, dkk., yang menunjukkan bahwa

[6] Eni Endaryati, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021), 15-16

Sistem Informasi Akuntansi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri.[7] Selain itu, penelitian ini juga mendukung temuan dari Yustiniani Ningsih dan Erni Yanti Natalia, yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wook Global Technology.[8] Demikian pula, penelitian oleh Sri Mulyani Lubis, dkk., menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kotanopan. Ketiganya penelitian terdahulu sama-sama menemukan bahwa SIA tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[9] Dengan demikian, terdapat konsistensi temuan dalam berbagai konteks penelitian, yang memperkuat argumen bahwa pengaruh SIA terhadap kinerja karyawan bersifat tidak langsung atau bahkan tidak signifikan ketika variabel lain yang lebih dominan tidak diperhitungkan.

2. Pengaruh Etos Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BPRS Aman Syariah, analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel etos kerja sebesar 0,127. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada etos

[7] Hesti Nofiana Hestiana, Erna Puspita, dan Andy Kurniawan, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri," *JAE (Jurnal Akuntansi dan Ekonomi)*, Vol. 8, No. 3, (2023)

[8] Yustiniani Ningsih dan Erni Yanti Natalia, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wook Global Technology," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 1, (2020)

[9] Sri Mulyani Lubis, Sandra Ayu, dan Wel Hendra, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Pegawai," *Disclosure: Journal of Accounting and Finance*, Vol. 2, No. 2, (2022)

kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,127 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Secara teoritis, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara etos kerja dan kinerja karyawan. Namun, hubungan ini masih perlu diuji lebih lanjut untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik atau tidak.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,882 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,690 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,417 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi > 0,05, maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Berdasarkan hasil di atas, peneliti dapat menginterpretasikan bahwa meskipun terdapat kecenderungan hubungan positif antara etos kerja dan kinerja, namun hubungan ini tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan dalam konteks data yang diteliti. Dengan kata lain, etos kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja karyawan di PT. BPRS Aman Syariah. Dikaitkan dengan temuan awal penelitian ini, Etos kerja karyawan di PT. BPRS Aman Syariah secara umum dinilai baik, namun masih terdapat kelemahan dalam hal kedisiplinan, terutama terkait absensi. Rata-rata kehadiran sebenarnya cukup tinggi, tetapi belum mencapai optimal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komitmen kerja tinggi, terdapat ruang untuk peningkatan kedisiplinan, yang merupakan aspek penting dari etos kerja.

Dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa meskipun secara teoritis etos kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Aman Syariah tidak signifikan secara statistik. Hal ini tidak serta-merta berarti bahwa etos kerja tidak penting, namun hal ini menunjukkan perlunya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Dikaitkan dengan teori Priansa mengenai karakteristik etos kerja, aspek seperti keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan seharusnya berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa karakteristik tersebut belum sepenuhnya diterapkan atau tidak cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu aspek yang dapat dianalisis lebih lanjut adalah aspek kedisiplinan, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kehadiran. Meskipun tingkat absensi cukup baik, masih ada celah dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas dan koordinasi antar divisi. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan serta meningkatkan aspek etos kerja yang lebih relevan dalam operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasri Palgunadhi, Indarto, dan Yuli Budiati yang menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT. Dinasty Inti Agrosarana.[10] Selain itu, penelitian ini juga mendukung temuan Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri yang menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur.[11] Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu memperkuat dugaan bahwa dalam beberapa perusahaan, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh aspek-aspek lain dibandingkan faktor internal seperti etos kerja karyawan.

3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis regresi linier berganda, persamaan regresi menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki koefisien negatif (-0,052), sementara Etos Kerja memiliki koefisien positif (0,127). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam Sistem Informasi Akuntansi justru dikaitkan dengan sedikit penurunan kinerja, sedangkan peningkatan Etos Kerja sedikit meningkatkan kinerja. Namun demikian, kedua pengaruh ini sangat kecil dan belum menunjukkan kekuatan yang berarti terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji parsial (uji t) semakin memperjelas bahwa secara terpisah, baik Sistem Informasi Akuntansi maupun Etos Kerja tidak memberikan

[10] Hasri Palgunadhi, Indarto, dan Yuli Budiati, "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Sustainable Business Journal* 2, no. 2 (2023):

[11] Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri, "Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 2, No. 2, (2023)

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk kedua variabel berada di bawah t_{tabel} dan nilai signifikansi kedua variabel di atas 0,05. Hal ini menandakan bahwa perubahan pada Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja secara terpisah tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara statistik. Artinya, meskipun kedua variabel tersebut memiliki hubungan teoritis terhadap kinerja, namun dalam konteks PT. BPRS Aman Syariah, hubungan tersebut tidak dapat dibuktikan secara statistik.

Pengujian secara simultan (uji F) juga menunjukkan hasil serupa, di mana nilai F_{hitung} (0,360) lebih kecil dari F_{tabel} (3,27) dan nilai signifikansi sebesar 0,701 jauh di atas ambang batas 0,05. Hal ini berarti bahwa secara simultan, Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lebih lanjut, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,020 atau 2% pada kategori Sangat Rendah. Hal ini berarti bahwa hanya 2% dari variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya, yaitu 98%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai ini sangat kecil dan menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengarahkan pada pemikiran bahwa terdapat banyak faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. BPRS Aman Syariah, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja, baik secara parsial maupun simultan, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, efektivitas peningkatan kinerja karyawan di lingkungan PT. BPRS Aman Syariah memerlukan eksplorasi terhadap variabel-variabel lain yang lebih dominan dan relevan terhadap peningkatan kinerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti terkait Pengaruh Literasi Keuangan dan Perencanaan Keuangan Syariah Terhadap Produk Investasi Karyawan PT. BPRS Aman Syariah), maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T yang diperoleh dari nilai t_{hitung} sebesar -0,444 lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 1,690 dan nilai signifikansi 0,660 > 0,05 yang artinya Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah.
2. Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T diperoleh 0,882 < 1,690 dan nilai signifikansi 0,417 > 0,05, yang artinya etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah.
3. Sistem informasi akuntansi dan etos kerja secara simultan tidak berpengaruh signiifkan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Aman Syariah. Hal ini terbukti dengan hasil uji F nilai f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} yaitu 0,360 < 3,27 dan nilai signifikansi 0,701 > 0,05. Selain itu berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) menunjukan bahwa variabel independen mempunyai nilai koefisien determinasi sebesar 0,020 (kategori Sangat Rendah). Hal ini berarti bahwa hanya 2% dari variabel kinerja

karyawan dapat dipengaruhi oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya, yaitu 98%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang artinya kedua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan temuan yang telah diperoleh melalui penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan penelitian lebih lanjut. Berikut adalah beberapa saran dari peneliti:

1. PT. BPRS Aman Syariah perlu melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap Sistem Informasi Akuntansi (SIA) untuk memastikan sistem berjalan dengan optimal, termasuk peningkatan pelatihan bagi karyawan serta perbaikan aspek teknis guna mengurangi kendala dalam penggunaannya.
2. Karyawan PT. BPRS Aman Syariah diharapkan lebih aktif dalam meningkatkan kompetensi diri, baik dalam penggunaan SIA maupun dalam aspek lain yang dapat menunjang kinerja. Selain itu, etos kerja perlu ditingkatkan untuk memastikan tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, memperluas cakupan penelitian sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta, 2013,

Badriati, Baiq El. *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya*. Mataram: Sanabil, 2021.

Butarbutar, Marisi. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematang Siantar." *Maker: Jurnal Manajemen* 7, no. 1 (2021).

Dini, Fahrun. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020. http://repository.umsu.ac.id/. Diakses 20 November 2024.

Endaryati, Eni. *Sistem Informasi Akuntansi*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021.

Ginting, Desmon. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2016.

Hartini, dkk. *Kinerja Karyawan: Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021.

Hestiana, Hesti Nofiana, Erna Puspita, dan Andy Kurniawan. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri." *JAE (Jurnal Akuntansi dan Ekonomi)* 8, no. 3 (2023).

Khaeruman, dkk. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: Penerbit CV. AA Rizky, 2021.

Lubis, Sri Mulyani, Sandra Ayu, dan Wel Hendra. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Pegawai." *Disclosure: Journal of Accounting and Finance* 2, no. 2 (2022).

Marina, Anna, dkk. *Sistem Informasi Akuntansi: Teori dan Praktikal*. Surabaya: Penerbit UMSurabaya Publishing, 2017.

Marlin, Khairul. *Sistem Informasi Akuntansi dan Bisnis*. Serang: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2023.

Maulidia. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Di Kota Banda Aceh)*. Skripsi. Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020. https://repository.ar-raniry.ac.id/. Diakses 24 November 2024.

Mutakin, Tatan Zenal, dkk. *Tuntunan Praktis Pengolahan Data Penelitian dengan Bantuan Program SPSS*. Tanggerang: Pustaka Mandiri, 2019.

Najib, Aan. *Pemikiran Hamka dan M. Quraish Shihab Tentang Etos Kerja*. Jawa Barat: CV. Syntax Computama, 2019.

Ningsih, Yustiniani, dan Erni Yanti Natalia. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wook Global Technology." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020).

Pakpahan, Andrew Fernando, dkk. *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.

Palgunadhi, Hasri, Indarto, dan Yuli Budiati. "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Sustainable Business Journal* 2, no. 2 (2023).

Rosdiana, Putri Vera, dan Dian Nur Mastuti. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. KMA Solo." *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan* 6, no. 2 (2019).

Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian* Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021.

Setiadi. *Sistem Informasi Akuntansi Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Bening Pustaka, 2020.

Shafissalam, Alfa, dan Misbahuddin Azzuhri. "Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 2, no. 2 (2023).

Silaen, Novita Ruth, dkk. *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D* Bandung: CV. Alfabeta, 2016.

Supriadi, Gito. *Statistik Penelitian*. Yogyakarta: UNY Press, 2021.

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

Wardhana, Aditya, dkk. *Manajemen Kinerja Konsep. Teori. dan Penerapannya*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020.

Zamzami, Faiz, dkk. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021.

Zulfikar, Riza, dkk. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori. Metode dan Praktik*. Bandung: Widina Media Utama, 2024.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

TABEL JAWABAN RESPONDEN

Responden	Sistem Informasi Akuntansi (X1)												Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
6	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	52
7	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
8	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	44
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	58
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	3	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	40
12	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	4	4	1	4	3	5	4	5	5	4	5	4	48
15	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	43
16	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	40
17	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	41
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
20	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	3	5	1	4	3	5	4	4	5	4	4	3	45
29	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
30	3	2	2	4	3	3	5	4	3	5	4	3	41
31	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
34	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	56
35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55

Responden	Etos Kerja (X2)												Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	42
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	45
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	46
6	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	53
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	54
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
12	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	53
13	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	42
14	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45
15	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	42
16	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
17	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	53
18	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	53
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
20	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	53
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
22	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	50
23	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	48
24	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	53
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
26	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	53
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
29	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	56
30	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
31	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	47
32	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
33	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	50
34	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57
35	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	54
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	55
38	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52

Responden	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39
6	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	42
7	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	42
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
9	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	43
11	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
13	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
14	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44
15	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	42
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	43
21	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
22	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	39
23	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	45
24	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
25	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	43
26	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	39
27	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	42
28	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	44
29	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	39
30	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
31	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	30
32	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	34
33	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
35	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
36	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42

HASIL UJI VALIDITAS

Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.625**	.718**	.537**	.739**	.624**	.635**	.582**	.624**	.635**	.582**	.979**	.866**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.625**	1	.554**	.501**	.626**	.720**	.481**	.610**	.720**	.481**	.610**	.608**	.767**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.718**	.554**	1	.606**	.798**	.470**	.625**	.525**	.470**	.625**	.525**	.721**	.827**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,003	0,000	0,001	0,003	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.537**	.501**	.606**	1	.720**	.452**	.574**	.634**	.452**	.574**	.634**	.517**	.731**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000		0,000	0,004	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.739**	.626**	.798**	.720**	1	.595**	.695**	.593**	.595**	.695**	.593**	.728**	.874**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.624**	.720**	.470**	.452**	.595**	1	.530**	.625**	1.000**	.530**	.625**	.647**	.774**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,004	0,000		0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	.635**	.481**	.625**	.574**	.695**	.530**	1	.748**	.530**	1.000**	.748**	.662**	.826**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	.582**	.610**	.525**	.634**	.593**	.625**	.748**	1	.625**	.748**	1.000**	.612**	.812**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.9	Pearson Correlation	.624**	.720**	.470**	.452**	.595**	1.000**	.530**	.625**	1	.530**	.625**	.647**	.774**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,004	0,000	0,000	0,001	0,000		0,001	0,000	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.10	Pearson Correlation	.635**	.481**	.625**	.574**	.695**	.530**	1.000**	.748**	.530**	1	.748**	.662**	.826**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.11	Pearson Correlation	.582**	.610**	.525**	.634**	.593**	.625**	.748**	1.000**	.625**	.748**	1	.612**	.812**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.12	Pearson Correlation	.979**	.608**	.721**	.517**	.728**	.647**	.662**	.612**	.647**	.662**	.612**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	.866**	.767**	.827**	.731**	.874**	.774**	.826**	.812**	.774**	.826**	.812**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

Uji Validitas Etos Kerja

Correlations														
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	0,241	.456**	.352*	0,153	0,313	0,128	.388*	.381*	0,230	0,199	.420**	.530**
	Sig. (2-tailed)		0,144	0,004	0,030	0,358	0,056	0,443	0,016	0,018	0,165	0,231	0,009	0,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	0,241	1	.485**	.391*	.351*	0,189	.811**	.585**	.470**	.597**	.471**	0,313	.720**
	Sig. (2-tailed)	0,144		0,002	0,015	0,031	0,256	0,000	0,000	0,003	0,000	0,003	0,056	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.456**	.485**	1	.627**	.585**	0,183	.555**	.755**	.488**	.463**	.549**	0,163	.785**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,002		0,000	0,000	0,272	0,000	0,000	0,002	0,003	0,000	0,328	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.352*	.391*	.627**	1	.410*	.466**	.345*	.535**	.820**	.575**	.441**	.530**	.807**
	Sig. (2-tailed)	0,030	0,015	0,000		0,010	0,003	0,034	0,001	0,000	0,000	0,006	0,001	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	0,153	.351*	.585**	.410*	1	0,102	.458**	.421**	0,189	.521**	.562**	0,057	.579**
	Sig. (2-tailed)	0,358	0,031	0,000	0,010		0,542	0,004	0,008	0,256	0,001	0,000	0,734	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	0,313	0,189	0,183	.466**	0,102	1	0,202	0,192	.390*	0,056	0,070	.904**	.534**
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,256	0,272	0,003	0,542		0,225	0,248	0,015	0,740	0,676	0,000	0,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	0,128	.811**	.555**	.345*	.458**	0,202	1	.590**	0,208	.455**	.411*	0,148	.652**
	Sig. (2-tailed)	0,443	0,000	0,000	0,034	0,004	0,225		0,000	0,210	0,004	0,010	0,375	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation	.388*	.585**	.755**	.535**	.421**	0,192	.590**	1	.559**	.467**	.476**	0,140	.763**
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,000	0,000	0,001	0,008	0,248	0,000		0,000	0,003	0,003	0,402	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.9	Pearson Correlation	.381*	.470**	.488**	.820**	0,189	.390*	0,208	.559**	1	.566**	.522**	.512**	.755**
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,003	0,002	0,000	0,256	0,015	0,210	0,000		0,000	0,001	0,001	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.10	Pearson Correlation	0,230	.597**	.463**	.575**	.521**	0,056	.455**	.467**	.566**	1	.852**	0,216	.708**
	Sig. (2-tailed)	0,165	0,000	0,003	0,000	0,001	0,740	0,004	0,003	0,000		0,000	0,192	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.11	Pearson Correlation	0,199	.471**	.549**	.441**	.562**	0,070	.411*	.476**	.522**	.852**	1	0,097	.668**
	Sig. (2-tailed)	0,231	0,003	0,000	0,006	0,000	0,676	0,010	0,003	0,001	0,000		0,561	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.12	Pearson Correlation	.420**	0,313	0,163	.530**	0,057	.904**	0,148	0,140	.512**	0,216	0,097	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,056	0,328	0,001	0,734	0,000	0,375	0,402	0,001	0,192	0,561		0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	.530**	.720**	.785**	.807**	.579**	.534**	.652**	.763**	.755**	.708**	.668**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	0,288	0,230	.479**	0,161	0,191	0,301	0,156	.336*	0,214	.521**
	Sig. (2-tailed)		0,079	0,164	0,002	0,334	0,250	0,066	0,348	0,039	0,197	0,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	0,288	1	.753**	.385*	.564**	0,190	.392*	0,121	0,248	0,138	.620**
	Sig. (2-tailed)	0,079		0,000	0,017	0,000	0,252	0,015	0,470	0,134	0,409	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y3	Pearson Correlation	0,230	.753**	1	.572**	.520**	0,159	0,264	0,077	0,301	0,097	.609**
	Sig. (2-tailed)	0,164	0,000		0,000	0,001	0,340	0,109	0,645	0,067	0,561	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y4	Pearson Correlation	.479**	.385*	.572**	1	.354*	0,280	.412*	0,292	0,270	0,175	.647**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,017	0,000		0,029	0,088	0,010	0,075	0,101	0,292	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y5	Pearson Correlation	0,161	.564**	.520**	.354*	1	0,278	.520**	0,222	0,083	0,120	.579**
	Sig. (2-tailed)	0,334	0,000	0,001	0,029		0,091	0,001	0,180	0,622	0,472	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y6	Pearson Correlation	0,191	0,190	0,159	0,280	0,278	1	.693**	.615**	.652**	.538**	.693**
	Sig. (2-tailed)	0,250	0,252	0,340	0,088	0,091		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y7	Pearson Correlation	0,301	.392*	0,264	.412*	.520**	.693**	1	.646**	.573**	.644**	.825**
	Sig. (2-tailed)	0,066	0,015	0,109	0,010	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y8	Pearson Correlation	0,156	0,121	0,077	0,292	0,222	.615**	.646**	1	.512**	.708**	.672**
	Sig. (2-tailed)	0,348	0,470	0,645	0,075	0,180	0,000	0,000		0,001	0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y9	Pearson Correlation	.336*	0,248	0,301	0,270	0,083	.652**	.573**	.512**	1	.722**	.715**
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,134	0,067	0,101	0,622	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y10	Pearson Correlation	0,214	0,138	0,097	0,175	0,120	.538**	.644**	.708**	.722**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	0,197	0,409	0,561	0,292	0,472	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	.521**	.620**	.609**	.647**	.579**	.693**	.825**	.672**	.715**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

HASIL UJI RELIABILITAS

Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,943	12

Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,887	12

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,848	10

HASIL OLAH DATA

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48545729
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.056
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,994	5,231		1,337	0,190
	Sistem Informasi Akuntansi	0,030	0,073	0,071	0,408	**0,685**
	Etos Kerja	-0,098	0,095	-0,179	-1,029	**0,311**
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Akuntansi	0,911	1,098
	Etos Kerja	0,911	1,098
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**38,303**	8,487		4,513	0,000
	Sistem Informasi Akuntansi	**-0,052**	0,118	-0,078	-0,444	0,660
	Etos Kerja	**0,127**	0,154	0,144	0,822	0,417
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,303	8,487		4,513	0,000
	Sistem Informasi Akuntansi	-0,052	0,118	-0,078	**-0,444**	**0,660**
	Etos Kerja	0,127	0,154	0,144	**0,822**	**0,417**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,295	2	7,648	**0,360**	**.701[b]**
	Residual	744,415	35	21,269		
	Total	759,711	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Sistem Informasi Akuntansi						

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.142[a]	0,020	-0,036	4,612
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Sistem Informasi Akuntansi				

r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	**0.3673**	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	**0.3202**	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

t Tabel

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	**1**
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	**2**
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	**3**
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	**4**
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	**5**
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	**6**
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	**7**
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	**8**
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	**9**
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	**10**
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	**11**
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	**12**
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	**13**
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	**14**
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	**15**
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	**16**
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	**17**
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	**18**
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	**19**
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	**20**
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	**21**
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	**22**
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	**23**
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	**24**
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	**25**
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	**26**
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	**27**
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	**28**
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	**29**
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	**30**
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	**31**
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	**32**
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	**33**
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	**34**
35	1,306	**1,690**	2,030	2,438	2,724	**35**
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	**36**
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	**37**
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	**38**
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	**39**

f Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website*: www.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0146/In.28.1/J/TL.00/02/2025
Lampiran : -
Perihal : **SURAT *BIMBINGAN SKRIPSI***

Kepada Yth.,
Thoyibatun Nisa (Pembimbing 1)
(Pembimbing 2)
di-
Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama	:	**UNIKA MANDIRA**
NPM	:	2003031044
Semester	:	10 (Sepuluh)
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	Akuntansi Syariah
Judul	:	PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMAN SYARIAH

Dengan ketentuan sebagai berikut :
1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
   a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
   b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 12 Februari 2025
Ketua Jurusan,

Atika Lusi Tania, SE.,M.Acc.,Ak.,CA.
NIP 19920502 201903 2 021

OUTLINE

PENGARUH SISTEM INFORMASI KAUNTANSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMAN SYARIAH

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

NOTA DINAS

PERSETUJUAN

PENGESAHAN

ABSTRAK

ORISINALITAS PENELITIAN

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah
B. Identifikasi Masalah
C. Batasan Masalah
D. Rumusan Masalah
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian
F. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan
    1. Pengertian Kinerja Karyawan
    2. Karakteristik Kinerja Karyawan
    3. Fungsi Kinerja Karyawan
    4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
    5. Indikator Kinerja Karyawan

B. Sistem Informasi Akuntansi
    1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi
    2. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi
    3. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi
    4. Komponen Sistem Informasi Akuntansi
    5. Indikator Sistem Informasi Akuntansi
C. Etos Kerja
    1. Pengertian Etos Kerja
    2. Karakteristik Etos Kerja
    3. Indikator Etos Kerja
D. Kerangka Berfikir
E. Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian
B. Definisi Operasional Variabel
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel
D. Teknik Pengumpulan Data
E. Instrumen Penelitian
F. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DA PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian
    1. Deskripsi Lokasi Penelitian
    2. Karakteristik Responden
    3. Deskripsi Hasil Penelitian
    4. Pengujian Hipotesis
B. Pembahasan

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro, 05 Mei 2025

Mengetahui,	
Pembimbing	Mahasiswa Ybs.
Thoyibatun Nisa, M.Akt	**Unika Mandira**
NIP. 19900901 201903 2 009	NPM. 2003031044

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN AETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMAN SYARIAH

1. Kuesioner penelitian
   Memberikan koesioner ini kepada seluruh karyawan PT. BPRS Aman Syariah

2. Identitas responden
   Nama :
   Jenis Kelamin :
   Usia :
   Pendidikan Terakhir :
   Masa Kerja :
   Jabatan :

3. Petunjuk pengisian
   Berilah tanda (√) di bawah ini pada satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.
   a. SS = Sangat Setuju Diberi nilai 5
   b. S = Setuju Diberi nilai 4
   c. N = Netral Diberi nilai 3
   d. TS = Tidak setuju Diberi nilai 2
   e. STS = Sangat tidak Setuju Diberi nilai 1

   Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab. Atas jawabannya saya ucapkan Terimakasih

No	Pertanyaan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
Kinerja Karyawan						
1	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi standar operasinoal prosedur (SOP) perusahaan					
2	Saya memastikan bahwa hasil pekerjaan saya bebas dari kesalahan dan mencapai hasil yang optimal.					
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan dalam waktu yang ditentukan					

No	Pertanyaan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
4	Saya berusaha untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang saya selesaikan setiap harinya.					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan					
6	Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu					
7	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan selalu memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan.					
8	Saya selalu mencari solusi terbaik agar hasil pekerjaan lebih efektif dan bermanfaat.					
9	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan saya dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang maksimal.					
10	Saya selalu menjaga profesionalisme dan loyalitas terhadap perusahaan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
Sistem Informasi Akuntansi						
11	Sistem informasi akuntansi yang digunakan mempermudah pekerjaan saya sehari-hari.					
12	Sistem informasi akuntansi membantu saya untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat.					
13	Informasi yang diberikan oleh sistem informasi					

No	Pertanyaan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
	akuntansi selalu jelas dan mudah dipahami					
14	Sistem informasi akuntansi menyediakan data yang akurat dan relevan bagi pekerjaan saya.					
15	Dengan adanya sistem informasi akuntansi, saya merasa lebih efisien dalam penggunaan anggaran perusahaan					
16	Sistem informasi akuntansi yang ada memungkinkan perusahaan untuk lebih hemat dalam penggunaan sumber daya.					
17	Sistem informasi akuntansi yang digunakan memungkinkan pengawasan yang lebih efektif terhadap keuangan perusahaan					
18	Dengan adanya sistem informasi akuntansi, pengendalian terhadap transaksi keuangan menjadi lebih transparan.					
19	Sistem informasi akuntansi membantu mengurangi kesalahan manusia dalam proses pencatatan transaksi.					
20	Proses administrasi keuangan menjadi lebih efisien dengan adanya sistem informasi akuntansi.					
21	Sistem informasi akuntansi memungkinkan pelayanan yang lebih cepat dan tepat bagi pelanggan					
22	Sistem informasi akuntansi mendukung peningkatan kualitas pelayanan terhadap nasabah					

No	Pertanyaan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
Etos Kerja						
23	Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan maksimal, meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan.					
24	Saya selalu mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tepat waktu.					
25	Disiplin dalam mengikuti prosedur kerja merupakan hal yang saya terapkan dalam setiap pekerjaan saya.					
26	Saya selalu berusaha untuk tidak memanipulasi data atau informasi yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
27	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat tanpa mengurangi kualitas hasil kerja					
28	Saya selalu berupaya mengoptimalkan sumber daya yang tersedia agar pekerjaan dapat selesai dengan efisien.					
29	Saya selalu memikirkan tujuan jangka panjang dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan					
30	Saya senantiasa berpikir kreatif dan berusaha menemukan solusi yang dapat membawa perusahaan menuju kemajuan.					
31	Keputusan yang saya ambil selalu berdasarkan pertimbangan yang objektif dan tidak dipengaruhi emosi.					

No	Pertanyaan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
32	Dalam menghadapi masalah di pekerjaan, saya selalu mencari solusi yang paling rasional dan berdasarkan analisis yang matang.					
33	Saya selalu siap bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan proyek bersama.					
34	Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.					

Metro, Juni 2025

Mengetahui,
Pembimbing

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 19900901 201903 2 009

Mahasiswa Ybs.

Unika Mandira
NPM. 2003031044

ABSENSI KEHADIRAN KARYAWAN PT. BPRS AMAN SYARIAH TAHUN 2024

No	Nama Karyawan	Hadir	Tidak Hadir	Terlambat
1	ABD	242	9	13
2	AY	238	13	22
3	AES	245	6	14
4	AC	236	15	19
5	AN	241	10	9
6	AS	237	14	15
7	BP	243	8	23
8	DW	239	12	11
9	DS	240	11	18
10	DRn	235	16	13
11	DRt	244	7	15
12	EW	237	14	16
13	FM	238	13	17
14	F	236	15	12
15	GW	242	9	10
16	INA	241	10	21
17	LK	234	17	18
18	LW	243	8	14
19	MS	240	11	19
20	MFj	235	16	11
21	MM	239	12	16
22	MAS	237	14	20
23	NP	244	7	15
24	NSR	236	15	12
25	NH	238	13	23
26	NF	242	9	18
27	OIH	240	11	13
28	PN	239	12	9
29	PAP	235	16	15
30	RAP	236	15	14
31	RA	237	14	20
32	RF	241	10	22
33	S	234	17	12
34	TNA	238	13	11
35	TRN	236	15	15
36	TRY	243	8	17
37	WY	239	12	13
38	YSK	242	9	21

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website*: www.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0169/In.28/D.1/TL.00/02/2025
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
PIMPINAN PT. BPRS AMAN SYARIAH
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-0170/In.28/D.1/TL.01/02/2025, tanggal 14 Februari 2025 atas nama saudara:

Nama	:	**UNIKA MANDIRA**
NPM	:	2003031044
Semester	:	10 (Sepuluh)
Jurusan	:	Akuntansi Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada PIMPINAN PT. BPRS AMAN SYARIAH bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT. BPRS AMAN SYARIAH, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMAN SYARIAH".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 14 Februari 2025
Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan,

Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; *Website*: www.febi.metrouniv.ac.id; *e-mail*: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: B-0170/In.28/D.1/TL.01/02/2025

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama	:	**UNIKA MANDIRA**
NPM	:	2003031044
Semester	:	10 (Sepuluh)
Jurusan	:	Akuntansi Syariah

Untuk :

1. Mengadakan observasi/survey di PT. BPRS AMAN SYARIAH, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka meyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMAN SYARIAH".
2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 14 Februari 2025

Mengetahui,
Pejabat Setempat

BAS
BANK ARTHA SYARIAH

Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,

Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002

Lampung Timur, 29 April 2025
No. : 059-5/SDI.U-BAS/2025
Lampiran : -

Kepada Yth.
Institut Agama Islam Negeri Metro
Di Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Iring Mulyo
Kota Metro

Perihal : **Pemberian Izin Research**

Ref : B-0169/In.28/D.1/TL.00/02/2025 tanggal 14 Februari 2025 perihal Permohonan Izin Research

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga kita senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufiq serta hidayah dari Allah SWT. *Aamiin yaa Robbal'alamin.*

Menunjuk referensi tersebut diatas, dengan ini kami beritahukan bahwa kami menyetujui permohonan izin research di BPRS Aman Syariah dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi, atas nama Saudara:

Nama	:	Unika Mandira
NPM	:	2003031044
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi	:	Akuntansi Syariah
Judul	:	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Aman Syariah

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BPRS AMAN SYARIAH
Kantor Pusat

Gesang Bayu Winingsih
Kabag SDI & Umum

PT. BPRS AMAN SYARIAH
Jl. Raya Sumbergede, Sekampung, Lampung Timur 34382
Telp./Fax.: 0725-5100000/7851425
e-mail: bprs_amansyariah@yahoo.co.id
www.bankamansyariah.co.id

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN
NPP: 1807062F0000001

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; perpustakaan@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-505/In.28/S/U.1/OT.01/06/2025

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama	: UNIKA MANDIRA
NPM	: 2003031044
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Akuntansi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2024/2025 dengan nomor anggota 2003031044.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 16 Juni 2025
Kepala Perpustakaan,

Aan Gufroni, S.I.Pust.
NIP. 19920428 201903 1 009

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Unika Mandira
NPM : 2003031044
Jurusan : Akuntansi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dn Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Aman Syariah** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 20%.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 23 Juni 2025
Ketua Jurusan Akuntansi Syariah

Atika Lusi Tania, M.Acc., Ak.,CA.,A-CPA
NIP.199205022019032021

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Unika Mandira**
NPM : 2003031044

Fakultas / Jurusan: FEBI / Akuntansi Syariah
Semester / TA : X / 2024-2025

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu 18 juni 2025	Acc Munaqosyah	

Dosen Pembimbing

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 19900901 201903 2 009

Mahasiswa Ybs.

Unika Mandira
NPM. 2003031044

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Unika Mandira**
NPM : 2003031044
Fakultas / Jurusan: FEBI / Akuntansi Syariah
Semester / TA : X / 2024-2025

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	28/5/2025	◦ Revisi LBM ⇒ buktikan scra teori terkait SIA & etos kerja dapat menjadi variabel u/ mengukur kinerja karyawan ⇒ Munculkan fakta & data terkait mslh kinerja karyawan di BMT tsb sbg fenomena ⇒ Indikator kinerja karyawan muncullkan ◦ Bab 2 sd 4 bisa dikoreksi jk LBM sudah direvisi	
	02/6/2025	Revisi Lanjut Bab 4 & 5	
	12/6/2025	◦ Revisi LBM ◦ Revisi Landasan teori dg memperkuat teori ttg SIA & Etos kerja ◦ cantumkan indikator kinerja karyawan ◦ Revisi penentuan hipotesis ◦ Revisi pengumpulan & pengelolaan data ◦ Sesuaikan indikator yg digunakan ◦ penentuan sampel hrs dipastikan ◦ Data yg digunakan dibuktikan dg uji kevalidan datanya.	

Dosen Pembimbing

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 19900901 201903 2 009

Mahasiswa Ybs.

Unika Mandira
NPM. 2003031044

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : **Unika Mandira**
NPM : 2003031044

Fakultas / Jurusan: FEBI / Akuntansi Syariah
Semester / TA : X / 2024-2025

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	15/2025/5	1) Revisi sistematika penulisan 2) penelitian relevan tunjukkan novelty melalui persamaan, perbedaan, & hasil buat tabel saja spy lebih mudah 3) Revisi metodologi penelitian munculkan proses penelitian dg jelas 4) sumber & harus jelas 5) Hasil penelitian direvisi 6) bag pembahasan jelaskan terkait dg hasil penelitiannya beri analisis peneliti 7) sandingkan dg hasil penelitian terdahulu	

Dosen Pembimbing

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 19900901 201903 2 009

Mahasiswa Ybs.

Unika Mandira
NPM. 2003031044

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id;E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : **Unika Mandira**
NPM : 2003031044

Fakultas / Jurusan: FEBI / Akuntansi Syariah
Semester / TA : IX / 2024-2025

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	10 feb 2025	Acc Apd & Outline	

Dosen Pembimbing

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 19900901 201903 2 009

Mahasiswa Ybs.

Unika Mandira
NPM. 2003031044

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota MetroLampung 34111
Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;Website:www.metrouniv.ac.id E-mail:iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Unika Mandira
NPM : 2003031044
Jurusan/Fakultas : AKS/ FEBI
Semester / T A : XI/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	26/ 2024 11	⇒ LBM belum memunculkan masalah / persoalan ⇒ Data penelitian juga belum muncul ⇒ Cari indikator kinerja karyawan ⇒ Cari refrensi penelitian dahulu ⇒	
	10/ 2024 12	ACC untuk diseminarkan	

Dosen Pembimbing

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 199009012019032001

Mahasiswa Ybs,

Unika Mandira
NPM. 2003031044

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota MetroLampung 34111
Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;Website:www.metrouniv.ac.id E-mail:iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Unika Mandira
NPM : 2003031044
Jurusan/Fakultas : AKS/ FEBI
Semester / T A : XI/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	18 oktober 2024	1. Revisi Bab 1 • LBM direvisi sajikan data, teori, & penelitian terdahulu sehingga memunculkan GAP / kesenjangan/permasalahan • Revisi identifikasi masalah ↳ ditarik dari permasalahan yg muncul dari LBM • Revisi batasan masalah ↳ diambil dari indikator disesuaikan pada penelitian yg dilakukan peneliti 2. Revisi kerangka berpikir & hipotesis 3. Revisi Bab 2 sesuaikan teori yg digunakan dg variabel yg diteliti 4. Revisi bab 3 • Sajikan metode yg digunakan peneliti dan arah penelitian seperti apa.	

Dosen Pembimbing

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 199009012019032001

Mahasiswa Ybs,

Unika Mandira
NPM. 2003031044

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota MetroLampung 34111
Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;Website:www.metrouniv.ac.id E-mail:iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Unika Mandira
NPM : 2003031044
Jurusan/Fakultas : AKS/ FEBI
Semester / T A : IX/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	14 Okt 2024	• Revisi LBM munculkan data permasalahan Penelitian sesuai fakta yg ada • LBM menggambarkan permasalahan dg dikaitkan teori serta penelitian terdahulu • Hindari penulisan bodynote gunakan footnote • Bagian identifikasi sajikan dari LBM • Pembatasan masalah disesuaikan spy tidak meluas • Penyajian penelitian relevan munculkan perbedaan dan persamaan yg khas • Metode => gambarkan metode yg akan dilakukan peneliti penyajiannya tdk hanya teori saja. • Depinisi operasional variabel sajikan tabel dg memunculkan depinisi tiap variabel yg digunakan serta indikator pengukurannya • Daftar pustaka sajikan. • Buku 10 th terakhir • Artikel / jurnal 5 th terakhir	

Dosen Pembimbing

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 199009012019032009

Mahasiswa Ybs,

Unika Mandira
NPM. 2003031044

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota MetroLampung 34111
Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;Website:www.metrouniv.ac.id E-mail:iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Unka Mandira
NPM : 2003031044
Jurusan/Fakultas : AKS/ FEBI
Semester / T A : VIII/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	28 Agst 2024	• Penelitian relevan dicari 3 • Cari/tambah indikator dari setiap variabel berdasarkan teoritis	
	18 sep 2024	• Cari penelitian relevan yg sesuai • lokasinya diganti saja	

Dosen Pembimbing

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 199009012019032009

Mahasiswa Ybs,

Unka Mandira
NPM. 2003031044

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota MetroLampung 34111
Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;Website:www.metrouniv.ac.id E-mail:iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Unka Mandira
NPM : 2003031044
Jurusan/Fakultas : AKS/ FEBI
Semester / T A : VIII/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	24 juli 2024	• Cari refrensi penelitian terdahulu masing2 2 untuk tiap variabel • cari indikator variabel penelitian yg diteliti	
	12 Agustus 2024	Buat LBM tahapanya mensingkronkan fakta yg ditemui dengan mensandingkan secara teoritis/dg teori sehingga memunculkan GAP / kesenjangan selanjutnya sandingkan dg hasil penelitian terdahulu cari 3 berupa hasil penelitian /jurnal	

Dosen Pembimbing

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 199009012019032009

Mahasiswa Ybs,

Unka Mandira
NPM. 2003031044

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki. HajarDewantaraKampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id, website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Unika Mandira
NPM : 2003031044
Jurusan/Fakultas : AKS/ FEBI
Semester / T A : VII / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	27 Des 2023	• Konsultasi bimbingan • Merancang LBM - kumpulkan data penelitian - prasurvey ke lokasi - Cari permasalahan yg ingin diteliti • Pelajari metopend yg ingin digunakan	

Dosen Pembimbing

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 199009012019032009

Mahasiswa Ybs,

Unika Mandira
NPM. 2003031044

FOTO DOKUMENTASI

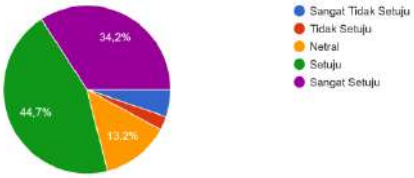
Foto Dokumentasi Pengajuan Izin Penelitian di BPRS Aman Syariah

Foto Dokumentasi Hasil Jawaban Responden di Goggle Form

A. VARIABEL SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

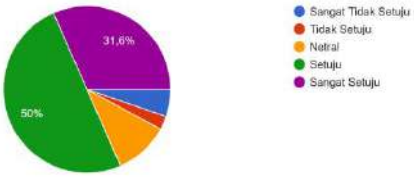
1. Sistem informasi akuntansi yang digunakan mempermudah pekerjaan saya sehari-hari.

38 jawaban



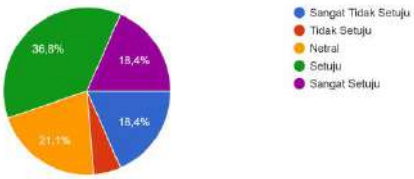
2. Sistem informasi akuntansi membantu saya untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat.

38 jawaban



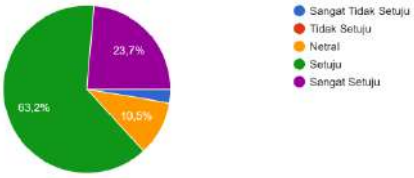
3. Informasi yang diberikan oleh sistem informasi akuntansi selalu jelas dan mudah dipahami

38 jawaban



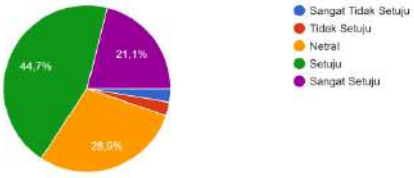
4. Sistem informasi akuntansi menyediakan data yang akurat dan relevan bagi pekerjaan saya.

38 jawaban



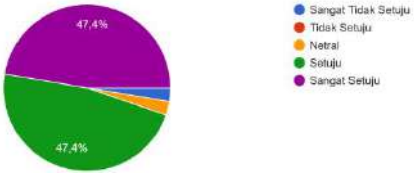
5. Dengan adanya sistem informasi akuntansi, saya merasa lebih efisien dalam penggunaan anggaran perusahaan

38 jawaban



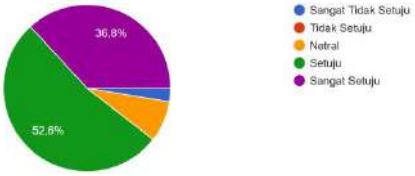
6. Sistem informasi akuntansi yang ada memungkinkan perusahaan untuk lebih hemat dalam penggunaan sumber daya.

38 jawaban



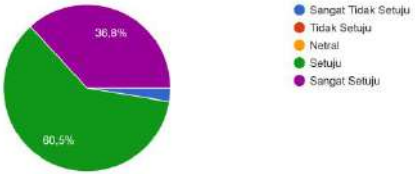
7. Sistem informasi akuntansi yang digunakan memungkinkan pengawasan yang lebih efektif terhadap keuangan perusahaan

38 jawaban



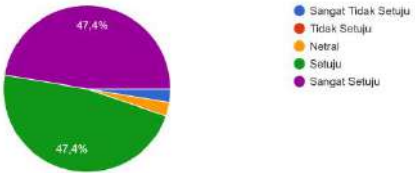
8. Dengan adanya sistem informasi akuntansi, pengendalian terhadap transaksi keuangan menjadi lebih transparan.

38 jawaban



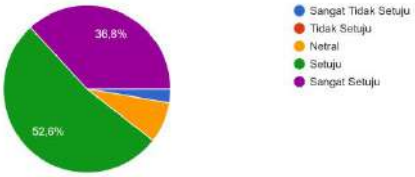
9. Sistem informasi akuntansi membantu mengurangi kesalahan manusia dalam proses pencatatan transaksi.

38 jawaban



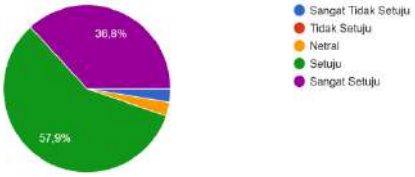
10. Proses administrasi keuangan menjadi lebih efisien dengan adanya sistem informasi akuntansi.

38 jawaban



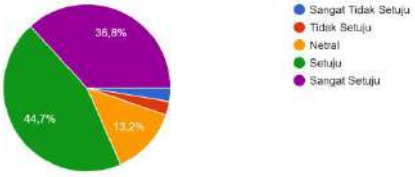
11. Sistem informasi akuntansi memungkinkan pelayanan yang lebih cepat dan tepat bagi pelanggan

38 jawaban



12. Sistem informasi akuntansi mendukung peningkatan kualitas pelayanan terhadap nasabah

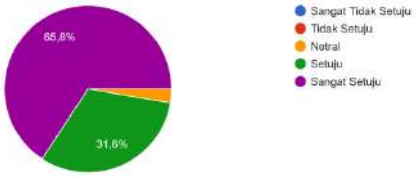
38 jawaban



B. VARIABEL ETOS KERJA

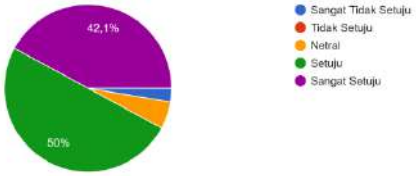
1. Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan maksimal, meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan.

38 jawaban



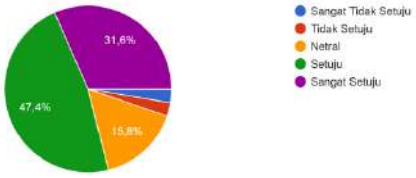
2. Saya selalu mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tepat waktu.

38 jawaban



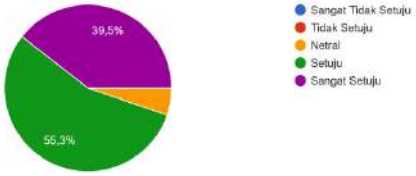
3. Disiplin dalam mengikuti prosedur kerja merupakan hal yang saya terapkan dalam setiap pekerjaan saya.

38 jawaban



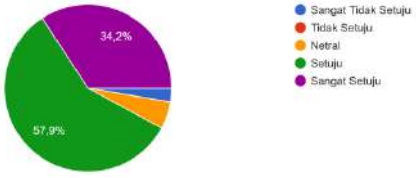
4. Saya selalu berusaha untuk tidak memanipulasi data atau informasi yang berkaitan dengan pekerjaan saya.

38 jawaban



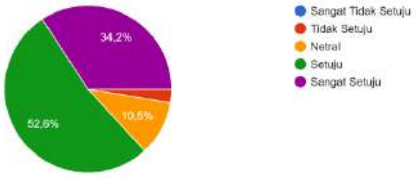
5. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat tanpa mengurangi kualitas hasil kerja

38 jawaban

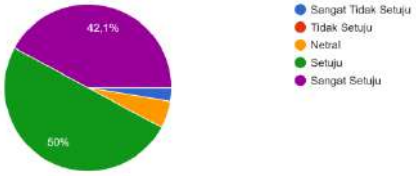


6. Saya selalu berupaya mengoptimalkan sumber daya yang tersedia agar pekerjaan dapat selesai dengan efisien.

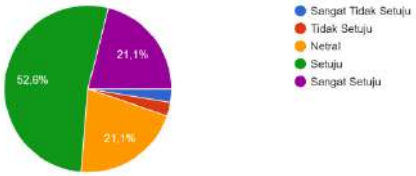
38 jawaban



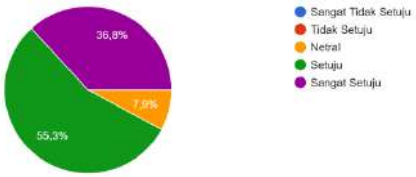
7. Saya selalu memikirkan tujuan jangka panjang dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan
38 jawaban



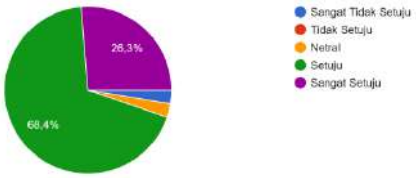
8. Saya senantiasa berpikir kreatif dan berusaha menemukan solusi yang dapat membawa perusahaan menuju kemajuan.
38 jawaban



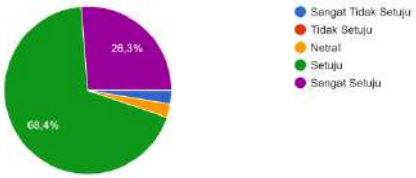
9. Keputusan yang saya ambil selalu berdasarkan pertimbangan yang objektif dan tidak dipengaruhi emosi.
38 jawaban



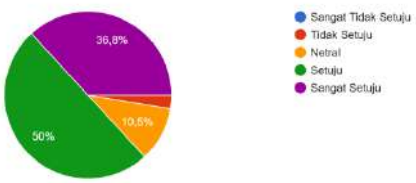
10. Dalam menghadapi masalah di pekerjaan, saya selalu mencari solusi yang paling rasional dan berdasarkan analisis yang matang.
38 jawaban



11. Saya selalu siap bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan proyek bersama.
38 jawaban



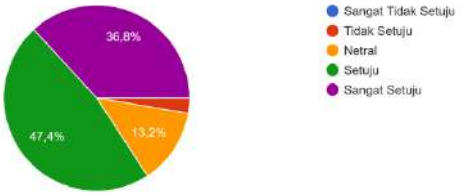
12. Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.
38 jawaban



C. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

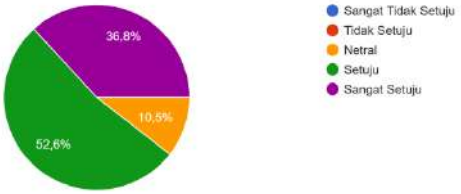
1. Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi standar operasinoal prosedur (SOP) perusahaan

38 jawaban



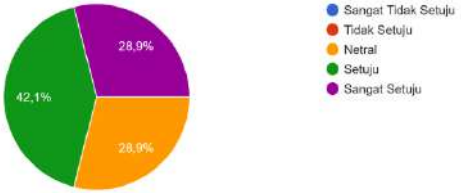
2. Saya memastikan bahwa hasil pekerjaan saya bebas dari kesalahan dan mencapai hasil yang optimal.

38 jawaban



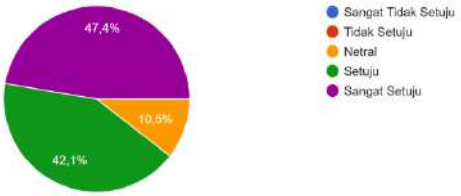
3. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan dalam waktu yang ditentukan

38 jawaban



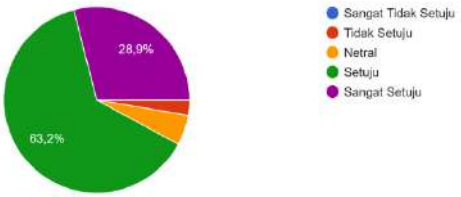
4. Saya berusaha untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang saya selesaikan setiap harinya.

38 jawaban



5. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan

38 jawaban

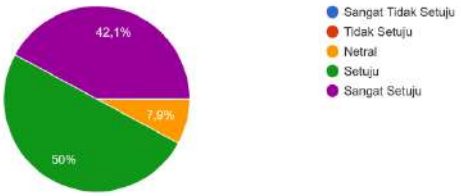


6. Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu

38 jawaban

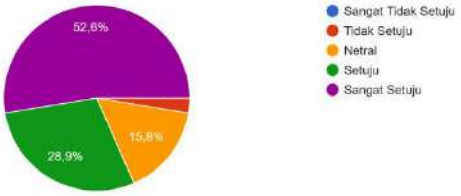
7. Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan selalu memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

38 jawaban



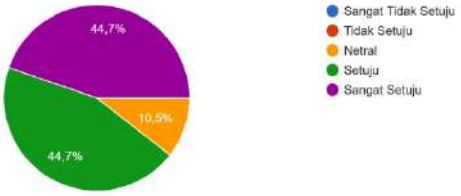
8. Saya selalu mencari solusi terbaik agar hasil pekerjaan lebih efektif dan bermanfaat.

38 jawaban



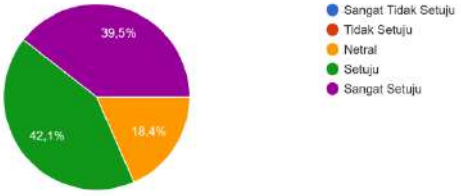
9. Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan saya dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

38 jawaban



10. Saya selalu menjaga profesionalisme dan loyalitas terhadap perusahaan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.

38 jawaban



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Unika Mandira dilahirkan di Mesuji pada tanggal 04 Januari 2003, merupakan anak pertama dari dua bersaudara buah hati dari pasangan Bapak Suparmin dengan Ibu Tentrem.

Pendidikan peneliti tempuh pada jenjang pendidikan dasar di SDN 4 Madukoro Kotabumi Lampung Utara selesai pada tahun 2014. Lalu dilanjutkan pada pendidikan sekolah menengah pertama di SMPN Negeri 11 Kotabumi Lampung Utara, selesai pada tahun 2017. Sedangkan pendidikan menengah atas peneliti tempuh SMK Negeri 2 Kotabumi Lampung Utara, selesai pada tahun 2020. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan pada Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro dimulai pada Semester I Tahun Ajaran 2020/2021.