

SKRIPSI

**MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP PENGGUNAAN SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI DI BMT FAUZAN AZHIIMA
PAREPARE**



OLEH :

**SANIA QUROTA AYUNI. S
NIM: 18.62202.004**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2023

**MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP PENGGUNAAN SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI DI BMT FAUZAN AZHIIMA
PAREPARE**



OLEH :

**SANIA QUROTA AYUNI. S
NIM: 18.62202.004**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Akuntansi (S,Akun) Pada Program Studi Akuntansi Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2023

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Motivasi Karyawan Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di BMT Fauzan Azhiima Parepare

Nama Mahasiswa : Sania Qurota Ayuni. S

Nomor Induk Mahasiswa : 18.62202.004

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Akuntansi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam No. B.4211/In.39.8/PP.00.9/10/2021

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag
NIP : 197301292005011004

Pembimbing Pendamping : Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.
NIP : 197111111998032003

Mengetahui:

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M. Ag
NIP 19710208 200112 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Motivasi Karyawan Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di BMT Fauzan Azhiima Parepare

Nama Mahasiswa : Sania Qurota Ayuni. S

Nomor Induk Mahasiswa : 18.62202.004

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Akuntansi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam No. B.4211/In.39.8/PP.00.9/10/2021

Tanggal Kelulusan : 13 Februari 2023

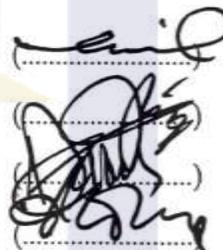
Disahkan oleh komisi penguji

Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag (Ketua)

Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M. (sekretaris)

Dr. Damirah, S.E., M.M. (anggota)

Dr. Firman, M.pd (Anggota)



Mengetahui:

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muzalifah Muhammadun, M. Ag. 

NIP. 19710208 200112 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan serta bantuan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk moral ataupun material. Maka menjadi suatu kewajiban penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu serta mendukung sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis ucapkan terimakasih kepada bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair. M.Ag selaku pembimbing utama dan ibu Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M selaku pembimbing pendamping yang telah membimbing penulis, memberikan saran, pengarahan dan masukan yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.

Selanjutnya, Penulis dengan kerendahan hati juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Aef Syaeful Rohman dan ibunda Neulis Sri Mulyani yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa dan dukungan moral dan material kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

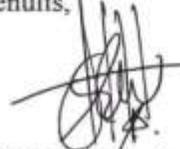
2. Bapak Dr. Hannani, M.Ag.sebagai Rektor IAIN Parepare yang baru dan Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si sebagai Rektor IAIN Parepare pada periode 2018-2022 yang telah bekerja keras mengelola lembaga pendidikan ini demi kemajuan IAIN Parepare.
3. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang baru dan Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. sebagai Dekan FEBI pada periode 2018-2022 atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
4. Ibu Andi Ayu sebagai penanggung jawab program studi Akuntansi Syariah yang telah memberikan bimbingan dan arahan.
5. Bapak/Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengajari dan membagi ilmu kepada penulis, dan juga telah mendidik penulis yang masing-masing memiliki kehebatan tersendiri dalam menyampaikan materi perkuliahan.
6. Ibu penguji skripsi Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag dan bapak Dr. Firman, M.pd yang telah meluangkan waktu dalam mendidik penulis selama studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare
7. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
8. Bapak, Ibu dan Jajaran staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah begitu banyak membantu penulis.
9. Manager BMT Fauzan Azhiima Parepare bapak Ahmad Hale beserta jajarannya yang telah memberikan izin dan telah membantu penulis untuk melakukan penelitian sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

10. Kepada seluruh keluarga atas doa dan dukungan yang tak pernah putus untuk penulis
11. Saudara ilyas yang telah memberikan dukungan, semangat serta doa
12. Teman-teman senasib dan seperjuangan prodi Akuntansi Syariah angkatan 2018 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang memberikan warna tersendiri pada alur kehidupan penulis selama studi di IAIN Parepare
13. Sahabat satu perkumpulan FBF yang telah setia menemani dan menyemangati penulis dalam suka duka pembuatan skripsi ini, semoga kita bisa wisuda dan sukses bersama kedepannya nanti.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siap saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan program studi akuntansi syariah fakultas ekonomi dan bisnis isla IAIN parepare. Semoga alla SWT, selalu melindungi dan meridhoi langkah kita sekarang dan selamanya. Aamiin.

Parepare, 06 Februari 2023
15 Rajab 1444 H

Penulis,



Sania Ourota Ayuni S
NIM. 18.62202.004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

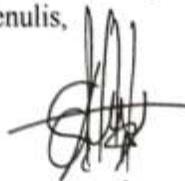
Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Mahasiswa : Sania Qurōta Ayuni. S
Nomor Induk Mahasiswa : 18.62202.004
Tempat/Tgl. Lahir : Pinrang, 05 Maret 2000
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Motivasi Karyawan Terhadap Pengguna Sistem
Infomasi Akuntansi Di BMT Fauzan Azhiima
Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan hasil duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya. Maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 06 Februari 2023
15 Rajab 1444 H

Penulis,



Sania Qurōta Ayuni. S
NIM. 18.62202.004

ABSTRAK

Sania Qurota Ayuni. S, *Motivasi Karyawan Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di BMT Fauzan Azhima Parepare*. (Dibimbing oleh Bapak Muhammad Kamal Zubair. dan Ibu Syahriyah Semaun)

Salah satu tolak ukur keberhasilan sistem informasi akuntansi adalah motivasi karyawan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi. Artinya, secanggih apapun sistem informasi akuntansi yang diterapkan, apabila perencanaan sistemnya tidak memperhatikan faktor manusia sebagai penggunanya, maka dapat dipastikan akan terjadi banyak hambatan yang menyebabkan kegagalan sistem.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *field Research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang menggunakan Sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Tujuan motivasi terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi di BMT Fauzan Azhima Parepare yaitu meningkatkan kepuasan kerja dan etos (moral) karyawan, meningkatkan produktifitas karyawan dama berkerja, meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, dan mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi di BMT Fauzan Azhima Parepare yaitu minat karyawan dalam penggunaan sistem infomasi akuntansi, kemampuan atau ilmu pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang diterima, dukungan dari atasan, perkembangan sistem perkerjaan, penerimaan kompensasi dan pemberian pelatihan mengenai penggunaan sistem infomasi akuntansi. 3. Implikasi sistem informasi akuntansi terhadap motivasi karyawan di BMT Fauzan Azhima Parepare saling berkaitan dan memiliki hubungan satu sama lain.

Kata Kunci : Motivasi, Karyawan dan Sistem Informasi Akuntansi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	7
B. Tinjauan Teori	14

1. Motivasi	14
2. Sistem Informasi Akuntansi	22
3. Laporan Keuangan	24
C. Kerangka Konseptual	33
D. Kerangka Pikir	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	37
C. Fokus Penelitian	37
D. Jenis Dan Sumber Data	37
F. Uji Keabsahan Data	41
G. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Bentuk Tujuan Motivasi Karyawan Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di BMT Fauzan Azhima Parepare	45
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di BMT Fauzan Azhima Parepare	52
C. Implikasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Motivasi Karyawan Di BMT Fauzan Azhima Parepare	58
BAB V PENUTUP.....	72
A. SIMPULAN.....	72

B. SARAN.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	80
BIODATA PENULIS	102



DAFTAR GAMBAR

NO	KETERANGAN	HALAMAN
2.1	Bagan Kerangka Pikir	34



DAFTAR TABEL

NO TABEL	KETERANGAN	HALAMAN
2.1	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Penulis	11



DAFTAR LAMPIRAN

NO. LAMP	JUDUL LAMPIRAN	HALAMAN
1	Pedoman Wawancara	VIII
2	Transkrip Wawancara	XI
3	Surat Izin Penelitian Dari Kampus	XVIII
4	Surat Izin Penelitian Dari Dinas Penanaman Modal Kota Parepare	XIX
5	Surat Pemohon	XX
6	Surat Selesai Penelitian	XXI
7	Surat Keterangan Wawancara	XXII
8	Dokumentasi Wawancara	XXV
9	Bagan Struktur Organisasi yayasan BMT Fauzan Azhiima Kota Parepare	XXVII
10	Struktur Organisasi Kopsyah BMT Fauzan Azhiima Kota Parepare	XXVIII
11	Visi Misi BMT	XXIX
12	Aplikasi Sistem Informasi Akuntansi	XXXX

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

1. Transliterasi

a. Konsonan

Fonem konsonen bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke

			atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun.

Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (').

b. Vokal

- 1) Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasi sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	A	A
ا	Kasrah	I	I
ا	Dammah	U	U

- 2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	fathah dan ya	ai	a dan i
اُو	fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: kaifa

حَوْلَ: haula

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat	Nama	Huruf	Nama
Dan Huruf		Dan Tanda	

تَا / تَی	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يَی	kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وَوُ	dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ .māta

رَامَى .ramā

قِيلَ .qīla

يَمُوتُ .yamūtu

d. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta murbutah* ada dua:

- 1) *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- 2) *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *rauḍah al-jannah* atau *rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْقَاضِيَةَ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al- madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعَمَّ : *nu‘ima*

عَدُوٌّ : *‘aduwwun*

Jika huruf ى bertasydid diakhiri sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ِ), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i). Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘arabi (bukan ‘arabiyy atau ‘araby)

عَلِيٌّ : ‘ali (bukan ‘alyy atau ‘aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf َ (alif lam ma’arifah). Dalam pedoman transliterasi ini kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata

sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan oleh garis mendatar (-), contoh:

الشَّمْسُ :*al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ :*al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)

الفَلْسَفَةُ :*al-falsafah*

الْبِلَادُ :*al-bilādu*

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof ('), hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ :*ta'murūna*

النَّوْءُ :*al-nau'*

سَيِّئَةٌ :*syai'un*

أَمْرٌ :*umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang di transliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibukukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *sunnah*. Namun bila kata-

kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasikan secara utuh. Contoh:

fī zilāl al-qur'an

al-sunnah qabl al-tadwin

al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab

i. *Lafz al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnillah*

بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

Hum fī rahmatillāh

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, alam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika

terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

wa mā muhammadun illā rasūl

inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lalladhī bi

Bakkata mubārakan

syahru ramadan al-ladhī unzila fih al-qur‘an

Nasir al-din al-tusī

abū nasr al-farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: IbnuRusyd, Abūal-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abūal-Walid MuhammadIbnu)

Naşr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naşr Ḥamīd (bukan:Zaid, Naşr Ḥamīd Abū)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt. = *subḥānahū wa ta‘āla*

Saw. = *şallallāhu ‘alaihi wa sallam*

a.s. = *‘alaihi al- sallām*

H = Hijriah

M = Masehi

- SM = Sebelum Masehi
- l. = Lahir tahun
- w. = Wafat tahun
- QS .../...4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/ ..., ayat 4
- HR = Hadis Riwayat

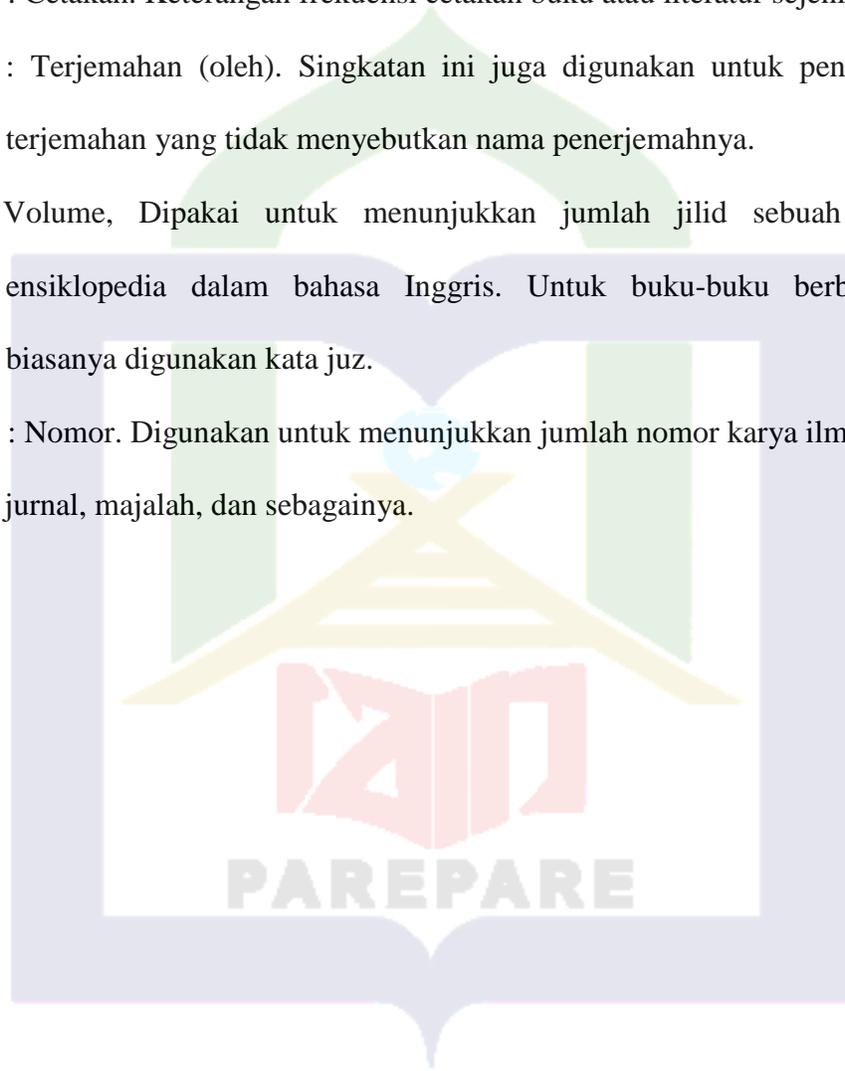
Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دون	=	بدون مكان
صهفي	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دون	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
خ	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds [dari kata editors] jika lebih dari satu editor), karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

- Et al.: “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenisnya.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol.: Volume, Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan lembaga keuangan syariah sangat pesat. hal ini dapat dilihat dengan banyaknya bank dan lembaga keuangan syariah yang bermunculan membuat para pakar ekonomi islam mencari dasar dan standar penerapan akuntansi syariah BMT merupakan realisasi dari fungsi maal. Pola inilah yang membedakan antara koperasi lain dengan BMT ini. Karena disamping melaksanakan fungsi ekonomi yakni menghimpun dana dan menyalurkan pembiayaan, BMT juga melaksanakan fungsi sosialnya yakni dengan menghimpun dan menyalurkan zakat, infak dan sedekah (ZIS).

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) yang biasa disebut dengan koperasi syariah merupakan suatu lembaga keuangan syariah yang memiliki fungsi menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggotanya dan beroperasi dalam skala mikro¹. Baitul Maal wat Tamwil (BMT) juga merupakan lembaga ekonomi atau lembaga keuangan syariah non perbankan yang bersifat informal karena lembaga keuangan ini didirikan oleh kelompok swadaya masyarakat yang berbeda dengan keuangan perbankan dan lembaga keuangan formal lainnya².

BMT Fauzan Azhiima sebagai lembaga keuangan yang berskala mikro telah banyak berperan aktif dalam pengembangan serta perputaran ekonomi di wilayah sekitarnya. Masyarakat yang berprofesi sebagai pengusaha menengah kebawah

¹ Yaya, Rizal, Dkk. Akuntansi Perkembangan Syariah: *Teori Dan Praktik Kontemporer* (Jakarta : Selemba,2009) Hal. 22.

² Heri Sudarsono. Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah. *Edisi Keempat*.(Jakarta: Kencana,2012) Hal. 20.

diberikan kemudahan untuk memiliki modal dalam membangun usahanya serta menyimpan uang mereka dengan jaminan keamanan. Perkembangan teknologi informasi memberikan dampak yang sangat besar terhadap sistem informasi akuntansi dalam suatu organisasi bisnis. Dampak yang nyata dirasakan pada pemrosesan data yang mengalami perubahan dari sistem manual digantikan oleh komputer. Perkembangan tersebut juga merambah pada bidang informasi dan berbagai aspek kegiatan organisasi, tanpa terkecuali organisasi yang bergerak dalam bidang jasa yaitu Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Perkembangan yang terjadi pada bidang informasi akuntansi menyebabkan berkembangnya kebutuhan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan dibutuhkan suatu proses serta kinerja yang berkualitas dalam menghasilkan informasi.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan suatu alat masukan pada bidang Teknologi Informasi (TI), yang dirancang demin membantu pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan. Sistem informasi digunakan oleh organisasi untuk membantu suatu organisasi dalam pengoperasian menjadi lebih efisien sampai dengan perannya sebagai alat untuk memenangkan kompetisi. Selain untuk membantu operasi rutin organisasi agar menjadi lebih efisien, sistem informasi juga merupakan faktor pembeda kompetitif yang paing utama³. Sistem informasi akuntansi dirancang untuk mengatur arus dan pengelolaan data akuntansi dalam perusahaan, sehingga data keuangan yang ada dalam perusahaan dapat bermanfaat dan dijadikan dasar pengambilan keputusan, baik bagi pihak manajemen maupun pihak lain diluar perusahaan. Sistem infomasi akuntansi penting bagi organisasi ataupun perusahaan untuk meningkatkan efisiensi

³ James A. Obrien & George M. Marakas. Sistem Informasi Manajemen *Management Information Systems* Edisi 9 Buku 1(Jakarta:Salemba Empat, 2017) Hal. 72

organisasi dan mendukung daya saing perusahaan melalui penyediaan informasi keuangan dan akuntansi bagi manajemen.

Sistem informasi akuntansi tidak hanya mengolah data keuangan saja, data non keuangan juga diikut sertakan sebab pengambilan keputusan tidak hanya informasi keuangan saja yang diperlukan, tetapi informasi non keuangan tentang suatu kondisi dan keadaan juga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan. Pada prinsipnya sistem informasi akuntansi (SIA) mempunyai peranan yang penting dalam kinerja karyawan. Menyediakan laporan keuangan serta dasar untuk pengambilan keputusan adalah upaya peningkatan kinerja individual dalam sudut pandang akuntansi.

Sistem informasi akuntansi sangatlah penting bagi organisasi ataupun perusahaan dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung daya saing perusahaan dengan menyediakan sistem informasi keuangan dan akuntansi bagi manajemen. Efektivitas penggunaan sistem informasi dalam suatu perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor sumber daya manusia. Sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam perusahaan ataupun organisasi tergantung pada seberapa baik penggunaannya mampu menerapkan aplikasi tersebut secara baik dan mengetahui dengan baik apa saja yang terdapat dalam sistem tersebut dan dapat menerapkannya dengan baik⁴. Penggunaan sistem informasi akuntansi pada Baitul Maal Wa Tamwil atau koperasi syariah tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki pemakai sistem informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat mempengaruhi kinerja pemakainya. Sehingga keberhasilan dari teknologi maupun sistem informasi pada

⁴ James A. Obrien & George M. Marakas. Sistem Informasi Manajemen *Management Information Systems* Edisi 9 Buku 1 (Jakarta:Salemba Empat, 2017) Hal. 72

perusahaan atau organisasi memiliki hubungan erat terhadap sumber daya manusia pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangatlah penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan. Motivasi kerja seseorang berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesigapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak bermotivasi kerja⁵.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek perilaku psikologis karyawan, motivasi juga merupakan akibat dari interaksi karyawan dan situasi. Motivasi sebagai proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu⁶. Motivasi dapat memberikan pengaruh dua arah terhadap penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA), yaitu motivasi dapat meningkatkan kinerja SIA dan apabila motivasi tidak disampaikan secara tepat maka kinerja SIA dapat mengalami penurunan. Siwantara, I. W. Tahun 2009 dalam penelitiannya yaitu “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali”, menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi sedangkan Suhardjo & Riyadi (1988), hasil penelitiannya menunjukkan

⁵ Dr. Nopriadi Saputra, S.T., M. M. Innovation And Dynamics. *Iosr Journal Of Economics And Finance*. (Yogyakarta: Diandra Kreatif / Mirra Buana, 2021). Hal.50

⁶ Fred Luthans. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh* (Yogyakarta: Pt. Andi, 2007)

bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Tira Sefianti dalam judul penelitiannya “Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan budaya kerja, insentif dan motivasi kerja sebagai Pemoderasi pada perusahaan dagang di kota subang (studi perusahaan dagang yang berada di kota subang)” tahun 2019 menyimpulkan bahwa Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan Motivasi kerja berpengaruh karena semakin tinggi insentif yang di berikan maka tidak akan meningkatkan pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi⁷. Sedangkan Menurut Putri Nanda Anggraini dalam penelitiannya yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Lingkungan Pemerintah Daerah Serdang Begadai”, menghasilkan kesimpulan motivasi kerja berpengaruh terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi⁸.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penggunaan sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi penting bagi organisasi ataupun perusahaan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung daya saing perusahaan melalui penyediaan informasi keuangan dan akuntansi bagi manajemen. Salah satu tolak ukur keberhasilan sistem informasi akuntansi adalah kepuasan pengguna, maka suatu sistem informasi yang diterapkan harus berorientasi kepada pengguna sistem tersebut. Artinya, secanggih apapun sistem informasi

⁷ Tira Selfianti, “(Pengaruh Efektivitas Sia Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kotasubang(Studi Pada Perusahaan Dagang Yang Berada Di Kota Subang))”, Prisma, Vol.01,No.3, Januari 2020. Hal,70.

⁸ Putri Nanda Anggraini. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Lingkungan Pemerintah Daerah Serdang Begadai. Jurnal Telaah Akuntansi (Juta) . Universitas Negeri Medan. Vol. 14 No. 02 . Issn: 1693-6760

akuntansi yang diterapkan, jika dalam perencanaan sistemnya tidak memperhatikan faktor manusia sebagai penggunanya, maka dapat dipastikan akan terjadi banyak hambatan yang menyebabkan kegagalan sistem. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Karyawan Pada Pengguna Sistem Informasi Akuntansi di BMT Fauzan Azhiima Parepare.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Tujuan motivasi terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi di BMT Fauzan Azhima Parepare?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi di BMT Fauzan Azhima Parepare?
3. Bagaimana implikasi sistem informasi akuntansi terhadap motivasi karyawan di BMT Fauzan Azhima Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan motivasi terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi di BMT Fauzan Azhima Parepare.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi di bmt fauzan azhima parepare.
3. Untuk mengetahui implikasi sistem informasi akuntansi terhadap motivasi karyawan di BMT Fauzan Azhima Parepare.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

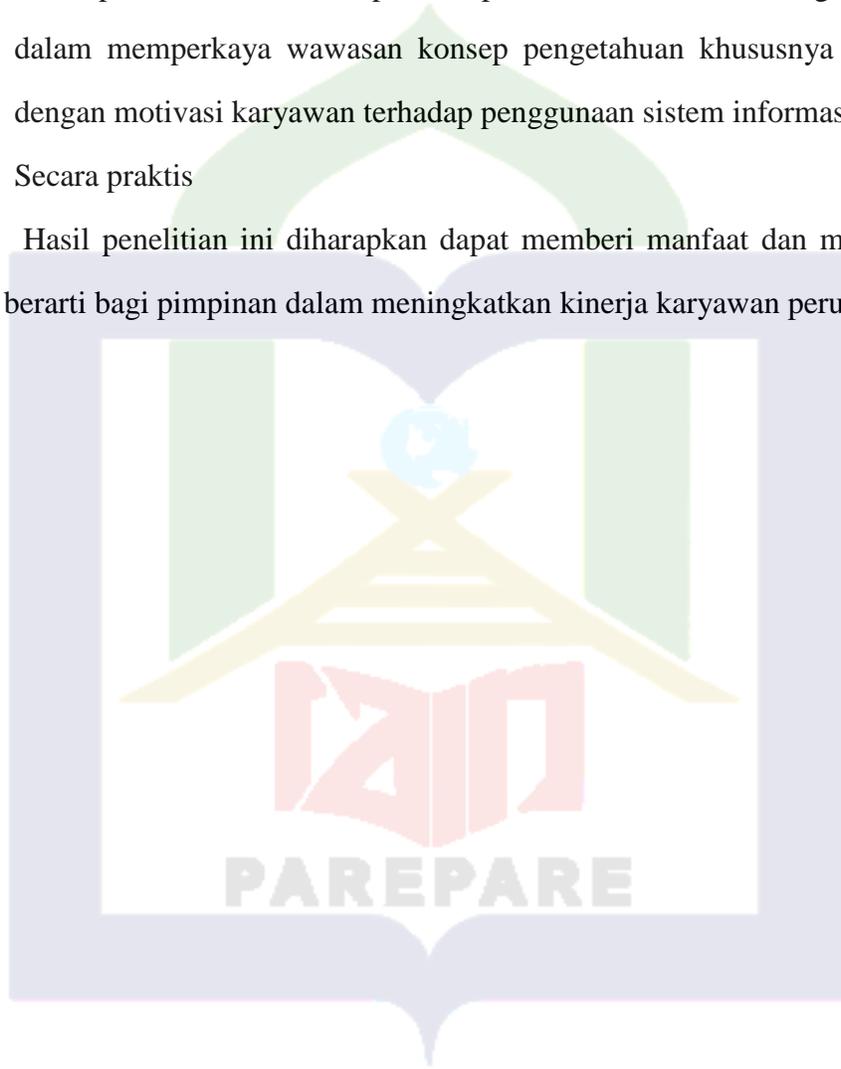
Adapun manfaat dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep pengetahuan khususnya yang terkait dengan motivasi karyawan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan masukan yang berarti bagi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi bukanlah penelitian pertama. Tinjauan penelitian relevan sangatlah bermakna bagi peneliti sebagai bahan pertimbangan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian Ni Putu Ayu Krisnawati Dan I Wayan Suartana tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada BPR Kabupaten Tabanan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Kemampuan teknik personal berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi⁹. Sedangkan hasil penelitian yang penulis lakukan yaitu 1. Bentuk Tujuan motivasi karyawan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi untuk meningkatkan kepuasan kerja, moral, produktivitas, kedisiplinan, loyalitas, kreativitas dan partisipasi serta rasa tanggung jawab karyawan. 2. motivasi karyawan di BMT Fauzan Azhima Parepare berpengaruh terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi dan saling berkaitan dan memiliki hubungan satu sama lain. 3. Faktor yang mempengaruhi motivasi

⁹ Ni Putu Ayu Krisnawati. I Wayan Suartana, (*Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*), E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.21.3, Desember 2017. Hal,2564

karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi yaitu minat, kemampuan dan ilmu pengetahuan dan pemberian pelatihan penggunaan sistem informasi akuntansi.

Menurut Dwi Lestanti dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengetahuan Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada Pelaku UMKM di Boyolali tahun 2015, memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengetahuan akuntansi terhadap persepsi penggunaan sistem informasi akuntansi pada pelaku UMKM di Boyolali. terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman usaha terhadap persepsi penggunaan informasi akuntansi pada pelaku UMKM di Boyolali. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap persepsi penggunaan informasi akuntansi pada pelaku UMKM di Boyolali, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan pengetahuan akuntansi, pengalaman usaha dan motivasi kerja secara bersama-sama persepsi penggunaan informasi akuntansi pada pelaku UMKM di Boyolali¹⁰. Sedangkan hasil penelitian penulis yaitu sistem informasi akuntansi terhadap motivasi karyawan di BMT Fauzan Azhima Parepare saling berkaitan dan memiliki hubungan satu sama lain dan Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi yaitu minat, kemampuan dan ilmu pengetahuan dan pemberian pelatihan penggunaan sistem informasi akuntansi..

Agung Trichayon dalam penelitiannya tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja

¹⁰ Dwi Lestanti, Skripsi: *“Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Pengalaman Usaha, Dan Motivasi Kerja Terhadap Persepsi Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Pelaku Umkm Di Boyolali”*(Yogyakarta: Universitas Yogyakarta, 2015) Hal. 18.

Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Di PT. Intan Pariwara Klaten, Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) Motivasi kerja memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, (4) Motivasi kerja memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Khusus pada motivasi kerja yang menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, sebab sistem informasi akuntansi dapat mempermudah pekerjaan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Serta dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari organisasi maka individu akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya¹¹. Sedangkan hasil penelitian yang penulis lakukan yaitu tmotivasi karyawan di BMT Fauzan Azhima Parepare berpengaruh terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi dan saling berkaitan dan memiliki hubungan satu sama lain.

Hasil penelitian Tira Sefianti tahun 2019 dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang di Kota Subang (studi pada perusahaan dagang yang berada di Kota Subang), menunjukkan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja memperkuat kinerja karyawan¹². Hasil penelitian yang penulis

¹¹ Agung Tricahyo, Skripsi: “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Di Pt Intan Pariwara Klaten”(Klaten: Universitas Widya Dharma, 2017), Hal.65.

¹² Tira Selfianti, “(Pengaruh Efektivitas Sia Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kotasubang(Studi

lakukan yaitu motivasi karyawan di BMT Fauzan Azhima Parepare berpengaruh terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi dan saling berkaitan dan memiliki hubungan satu sama lain dan Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi yaitu minat, kemampuan dan ilmu pengetahuan dan pemberian pelatihan penggunaan sistem informasi akuntansi.

Penelitian Wayan Putra Valentino Anggara Dan I Ketut Yadnyana tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi di LPD Bali. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja sistem informasi akuntansi¹³. Sedangkan hasil penelitian yang penulis lakukan yaitu motivasi karyawan di BMT Fauzan Azhima Parepare berpengaruh terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi dan saling berkaitan dan memiliki hubungan satu sama lain dan Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi yaitu minat, kemampuan dan ilmu pengetahuan dan pemberian pelatihan penggunaan sistem informasi akuntansi.

Pada Perusahaan Dagang Yang Berada Di Kota Subang))”, Prisma, Vol.01,No.3, Januari 2020. Hal,70.

¹³ Wayan Putra Valentino Anggara. I Ketut Yadnyana, “(Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Lpd)”, E-Jurnal Akuntansi , Vol.28.2.Agustus (2019). Hal,1580.

Berikut ini merupakan tabel perbedaan antara penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian relevan terdahulu.

N O	PENELITI (TAHUN)	JUDUL PENELITIAN	PERBEDAAN	
			PENELITIAN TERDAHULU	PENELITIAN PENULIS
1	Ni Putu Ayu Krisnawati Dan I Wayan Suartana 2017	Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Bpr Kabupaten Tabanan.	Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif.	Penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif
			Objek penelitian ini pada BPR Kabupaten Tabanan	Objek penelitian penulis pada BMT Fauzan Azhima Parepare
2	Dwi Lestanti 2015	Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Pengalaman Usaha, Dan Motivasi Kerja	Jenis desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan kausal komparatif	Jenis Penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif

		Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Pelaku Umkm Di Boyolali.	Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pelaku umkm di Boyolali	Objek penelitian penulis yaitu karyawan BMT Fauzan Azhima Parepare
3	Agung Tricahyon 2019	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Di Pt Intan Pariwara Klaten.	Motivasi kerja pada penelitian terdahulu sebagai variabel pemoderasi	Motivasi kerja pada penelitian penulis sebagai variabel independent
			Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif
			Objek penelitian pada Pt Intan Pariwara Klaten	Objek penelitian pada BMT Fauzan Azhima Parepare
4	Tira Sefianti 2019	Pengaruh Efektivitas Sia Pada Kinerja Karyawan	Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif	Menggunakan metode pendekatan kualitatif

		Dengan Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi Pada Perusahaan Dagang Yang Berada Di Kota Subang).	Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan dagang di Kota Subang (Distributor).	Objek penelitian penulis yaitu karyawan BMT Fauzan Azhima Parepare
5	Wayan Putra Valentino Anggara Dan I Ketut Yadnyana 2019	Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Lpd Bali.	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif</p> <p>Terdapat 3 Variabel bebas dalam penelitian ini dan 1 variabel terikat</p> <p>Objek penelitian ini adalah pada Lpd Bali.</p>	<p>Penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif</p> <p>Terdapat 1 Variabel bebas dan 1 variabel terikat</p> <p>Objek penelitian yaitu karyawan Bmt Fauzan Azhima Parepare</p>

Tabel 2. 1 Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Penulis

B. Tinjauan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar dapat bekerja sama secara produktif serta berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan¹⁴.

Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses ini. Motivasi adalah suatu konsep penting dalam perilaku akuntan sebab efektivitas organisasi bergantung pada orang yang dapat membentuk sebagaimana karyawan mengharapakan untuk dibentuk. Manajer dan akuntan harus memotivasi karyawan ke arah kinerja yang dapat diharapkan dalam memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan¹⁵.

Abraham Maslow berpendapat bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik

¹⁴ Hartono Sri. Se.Mm. Dra Umi Farida.Mm, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ii*. (Ponogoro: Ump Press, 2015) Hal.24.

¹⁵ Arfan Ikhsan Lubis. *Akuntansi Keperilakuan Edisi 2* (Jakarta: Salemba Empat., 2005) Hal.85

yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik)¹⁶.

American Encyclopedia menyatakan bahwa motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan tompangan dan mengarahkan tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia¹⁷. Kemudian Merle J. Moskowitz juga berpendapat bahwa motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku serta pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku¹⁸.

b. Jenis motivasi kerja

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Motivasi positif (Insentif Positif). Dengan adanya motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat sebab manusia pada umumnya senang menerima hal yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (Insentif Negatif). Dengan adanya motivasi negatif, semangat kerja karyawan dalam waktu pendek akan meningkat disebabkan adanya rasa takut akan hukuman yang akan diberikan dari manajer.

Tingkat motivasi kerja seseorang tentu saja berbeda satu dengan yang lainnya, akan tetapi motivasi dapat ditingkatkan dengan pelatihan-pelatihan guna menyadarkan kembali arti penting bekerja.

¹⁶ John Sheldrake. Teori Manajemen Ed.2 *Management Theory Secon Edition*. (Sidoarjo:Zifatama Publisher, 2014) Hal.165

¹⁷ Hartono Sri. Se.Mm. Dra Umi Farida.Mm, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ii*. (Ponogoro: Ump Press, 2015) Hal.24

¹⁸ Ibid Hal.25.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban secara efektif dan efisien serta berguna dalam memelihara dan meningkatkan moral semangat serta gairah kerja karyawan¹⁹. Dengan demikian suatu perusahaan ataupun organisasi akan dapat mendorong perkembangan motivasi karyawan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Tujuan motivasi diberikan kepada karyawan adalah untuk :

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- 4) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 5) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.

d. Teori Herzberg

Teori Herzberg dikembangkan oleh Federick Herzberg tahun 1950 seorang profesor Ilmu Jiwa Universitas di Cleveland, Ohio, yang mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*²⁰. Teori Herzberg melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja²¹. Sehingga karyawan yang terdorong

¹⁹ Arfan Ikhsan Lubis. Akuntansi Keperilakuan *Edisi 2* (Jakarta: Salemba Empat., 2005) Hal.86

²⁰ Arfan Ikhsan Lubis. Akuntansi Keperilakuan, *Akuntansi Keperilakuan Edisi 2* (Jakarta: Salemba Empat., 2017) Hal.84

²¹ Ibid Hal 85.

secara intrinsik akan menyenangkan pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain Ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain²². Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai berikut:

1) *Hygiene Factors*

Hygiene Factors adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan.

Hygiene factors adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* meliputi gaji,

²² Arfan Ikhsan Lubis. Akuntansi Keperilakuan, Akuntansi Keperilakuan Edisi 2 (Jakarta: Salemba Empat., 2017) Hal.85

kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Menurut Herzberg *extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berperforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial²³.

2) Faktor Pemuas (*Motivation Factors*)

Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada faktor pemuas. Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan juga pertumbuhan dalam pekerjaan²⁴.

Faktor motivasi merupakan faktor yang mendorong semangat dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sehingga pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) dapat lebih memungkinkan seseorang untuk berperforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*). Adapun yang merupakan faktor

²³ John Sheldrake. Teori Manajemen Ed.2 *Management Theory Secon Edition*. (Sidoarjo:Zifatama Publisher, 2014) Hal.167

²⁴ Ibid Hal.166

motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), serta tanggung jawab (*responsible*)²⁵.

Berdasarkan teori Herzberg di atas, secara umum faktor higinis seperti gaji dan hubungan rekan kerja mendukung karyawan untuk bertahan di tempat bekerja. Gaji hanya akan menghasilkan motivasi jangka pendek. Tetapi tidak didukung faktor motivasi seperti pengangkatan karyawan tetap. Sehingga menyebabkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja.

e. Penerapan Teori Dua

Faktor Herzberg meyakini bahwa para manager harus memotivasi karyawan dengan mengadopsi pendekatan demokratis untuk memperbaiki dan memajemen lingkungan dan isi dari pekerjaan yang spesifik. Beberapa metode yang mungkin dapat digunakan manager untuk mencapai hal tersebut adalah²⁶:

- 1) *Job Enlargement*, para pekerja diberikan variasi tugas yang lebih tinggi yang mungkin membuat pekerjaan tersebut lebih menarik.
- 2) *Job Enrichment*, melibatkan pekerja untuk diberikan cakupan tantangatugas yang lebih luas, kompleks, menarik, dan meliputi suatu unit yang lengkap. Herzberg berpendapat bahwa dengan melakukan tugas yang bervariasi tidak selalu mengakibatkan

²⁵ Ibid Hal.166

²⁶ Arfan Ikhsan Lubis. Akuntansi Keperilakuan Edisi 3, *Akuntansi Keperilakuan Edisi 2* (Jakarta: Salemba Empat., 2017) Hal.87

timbulnya motivasi. Tidak seperti memberi karyawan tugas-tugas tambahan dengan kesulitan yang sama (*horizontally loading*), *vertically loading* terdiri dari pemberian tanggung jawab yang lebih besar kepada para pekerja.

- 3) *Job Rotation*, memindahkan posisi kerja secara bergiliran dari satu tempat ke tempat yang lain, dengan tujuan pemerataan kemampuan dan menghindari kemonotonan.

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan²⁷ yaitu :

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendirian adanya pengakuan atas semua itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- 3) Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi lebih sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang yang melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan²⁸, yaitu:

²⁷ Nitisetimo, S. A. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengantar : *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: Cv. Haji Masagung, 2006) Hal. 176.

²⁸ Arfan Ikhsan Lubis. *Akuntansi Keperilakuan Edisi 3, Akuntansi Keperilakuan Edisi 2* (Jakarta: Salemba Empat., 2017) Hal.87

- 1) *Maintenance Factors* Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.
- 2) *Motivation Factors* Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan urat nadi dalam menyelesaikan atau mencapai tujuan dan hasil yang maksimal. Motivasi dimulai dengan komitmen dengan niat yang ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui, karna setiap pekerjaan yang dikatakan amal soleh adalah amalan yang mempunyai niat yang tulus ikhlas. Dan kepuasan kerja yang tinggi sangat berhubungan langsung dengan motivasi tinggi pula. Pekerja termotivasi bahwa bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan, dan mencurahkan waktu dan energi untuk bekerja sebaik mungkin. Dalam hal ini Allah pun memotivasi hamba-Nya untuk bekerja yang terdapat dalam Al-Qur'an Surah at-Taubah 9: 105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Terjemahnya:

*Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*²⁹.

Isi kandungan dari surah tersebut yaitu Allah memerintahkan hamba-Nya untuk beramal dan bekerja. Sebaliknya, Allah melarang sikap malas dan membuang-buang waktu. Allah memotivasi hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya karena proses itulah yang dilihat dan dinilai-Nya. Allah tidak menilai hasil dari usaha tersebut. Dan Setiap manusia akan kembali kepada Allah dan mempertanggungjawabkan setiap amalnya³⁰.

2. Sistem Informasi Akuntansi

a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Steven A. Moscov Sistem informasi akuntansi adalah suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, menggolongkan, mengolah, menganalisa, dan mengkomunikasikan informasi keuangan yang relevan untuk pengambilan keputusan pihak luar (kantor pajak, kreditur, pemerintah) dan pihak dalam (manajer dan karyawan)³¹.

²⁹ *Al-Qur'an Al-Karim*. Surah At-Taubah (09:105)

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Bandung: Pt. Syamil Citra Media, 1428/2007 M

³¹ Setiadi. *Buku Pintar Sistem Informasi Akuntansi : Teori Dan Praktek Soal*. (Yogyakarta: Bening Pustaka, 2020) Hal. 2

Sistem informasi akuntansi yang dirancang dengan baik dan efektif amatlah penting bagi keberlangsungan jangka panjang suatu organisasi atau perusahaan. Sistem informasi akuntansi sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi apabila diterapkan tepat waktu dan akurat dapat menjadikan aktivitas organisasi dilaksanakan dengan efisien dan efektif.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dapat menjadi sistem manual pensil dan kertas, sistem kompleks yang menggunakan TI terbaru, atau sesuatu di antara keduanya. Terlepas dari pendekatan yang diambil, prosesnya adalah sama. SIA harus mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan, dan melaporkan data dan informasi. Kertas dan pensil atau perangkat keras dan perangkat lunak komputer adalah alat yang digunakan untuk menghasilkan informasi.

Menurut Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart Ada enam komponen dari sistem informasi akuntansi, yaitu³²:

- 1) Orang yang menggunakan sistem
- 2) Prosedur dan instruksi dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data.
- 3) Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya.
- 4) Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data.
- 5) Infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, perangkat perifer, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi.

³² Marshall B. Romney, Paul John Steinbart. Sistem Informasi Akuntansi : *Accounting Information System* Edisi Ketigabelas (Jakarta:Salemba Empat, 2019) Hal 11

- 6) Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data sistem informasi akuntansi.

b. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

- 1) Mengubah data menjadi informasi yang akan digunakan pihak manajemen.
- 2) Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset serta data organisasi atau perusahaan.
- 3) Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilakukan perusahaan

c. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Tujuan pokok dari diselenggarakannya sistem informasi akuntansi adalah terciptanya pengendalian intern yang melembaga menjadisuatu budaya manajemen yang sehat³³. Selain itu sistem informasi akuntansi juga bertujuan untuk:

- 1) Menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha baru.
- 2) Memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada.
- 3) Mengurangi biaya dari penyelenggaraan pencatatan akuntansi.
- 4) Memperbaiki pengendalian internal.

3. Laporan Keuangan

a. Pengertian Laporan Keuangan

Bagi para analis, laporan keuangan merupakan media yang paling penting dalam menilai prestasi dan kondisi ekonomis suatu perusahaan.

³³ Anna Marina, Dkk. Buku Ajar: *Sistem Informasi Akuntansi Teori Dan Praktikal*. (Urabaya: Ums Surabaya, 2017) Hal 35

Laporan keuangan inilah akan menjadi bahan sarana informasi (*screen*) bagi analis dalam proses pengambilan keputusan³⁴. Laporan keuangan dapat menggambarkan posisi keuangan perusahaan, hasil usaha perusahaan dalam suatu periode, dan arus dana (kas) perusahaan dalam periode tertentu. Laporan keuangan harus disiapkan secara periodik untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Berikut beberapa pengertian laporan keuangan menurut para ahli :

- 1) Laporan keuangan menurut astute adalah segala sesuatu yang menyangkut penggunaan informasi akuntansi untuk membuat keputusan bisnis dan investasi³⁵.
- 2) Sofyan Syafri Harahap dalam buku Analisa Kritis Atas Laporan Keuangan, menjelaskan bahwa laporan keuangan adalah laporan yang menggambarkan kondisi keuangan dan hasil usaha suatu perusahaan pada saat tertentu atau jangka waktu tertentu³⁶.
- 3) Menurut Munawir. S pengertian laporan keuangan adalah hasil dari proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat komunikasi antara data keuangan atau aktivitas suatu perusahaan dengan pihak yang berkepentingan dengan data atau aktivitas dari perusahaan tersebut³⁷.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa:

³⁴ Sofyan Syafri Harahap. Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan (Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 2007) Hal 105

³⁵ Dewi Astuti. Manajemen Keuangan Perusahaan, Cetakan Pertama. (Jakarta: Ghalia. Indonesia, , 2004) Hal 29

³⁶ Sofyan Syafri Harahap. Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan (Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 2007) Hal 105

³⁷ Drs. Munawir. S. Analisis Laporan Keuangan, Edisi Ke-4 (Yogyakarta: Liberty, 2004) Hal 2

- 1) Laporan keuangan merupakan produk akuntansi yang penting dan dapat digunakan untuk membuat keputusan-keputusan ekonomi bagi pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan.
- 2) Laporan keuangan merupakan potret perusahaan yang dapat menggambarkan kinerja keuangan maupun kinerja manajemen perusahaan, apakah dalam kondisi yang baik atau tidak.
- 3) Laporan keuangan merupakan suatu rangkaian aktivitas ekonomi perusahaan kemudian diklasifikasikan pada periode tertentu.

Tujuan dari laporan keuangan adalah untuk memberikan informasi tentang posisi keuangan, kinerja keuangan dan arus kas suatu entitas, yang bermanfaat bagi berbagai pengguna dalam rangka pengambilan keputusan ekonomi. Informasi ini membantu pengguna laporan keuangan dalam memprediksi arus kas dari entitas tersebut di masa yang akan datang, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan kepastian suatu keputusan³⁸.

b. Jenis-Jenis Laporan Keuangan

Laporan keuangan menggambarkan kondisi keuangan dan hasil usaha suatu perusahaan pada saat tertentu ataupun pada jangka waktu yang telah ditetapkan. Adapun jenis laporan keuangan yang umum dikenali dan sering digunakan yaitu:

1) Laporan Neraca

Laporan neraca atau daftar neraca disebut juga laporan posisi keuangan perusahaan yang menggambarkan posisi aktiva, kewajiban,

³⁸ Proyek Penguatan Program Coe Untuk Pdam Di Republik Indonesia. Buku 1: *Modul Analisa Keuangan Dan Manajemen* (Cipta Karya, 2018) Hal. 13

dan modal pada saat tertentu. Laporan ini bisa disusun setiap saat dan merupakan masukan dari situasi posisi keuangan pada saat itu. Isi laporan neraca terdiri dari aset harta (aktiva), kewajiban atau utang (*liabilities*) dan modal pemilik (*owners' equity*)³⁹.

2) Laporan Laba Rugi

Laporan laba rugi adalah *financial statement* yang memberikan informasi tentang kemampuan (potensi) suatu perusahaan dalam menghasilkan keuntungan (kinerja) selama periode tertentu. Neraca dan laporan laba rugi merupakan dua komponen yang terpisah, namun demikian keduanya mempunyai hubungan yang sangat erat dan saling berkaitan yang kemudian dihubungkan dengan suatu laporan yang disebut laporan perubahan modal (keuntungan ditahan), yang dapat memberikan informasi tentang perubahan modal (keuntungan ditahan) selama periode akuntansi⁴⁰.

Laba rugi menggambarkan hasil yang diperoleh atau diterima oleh perusahaan selama satu periode tertentu, serta biaya-biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkan hasil tersebut. Hasil dikurangi biaya-biaya merupakan laba atau rugi. Jika hasil lebih besar dari biaya berarti laba sebaliknya, kalau hasil lebih kecil dari biaya-biaya, berarti rugi⁴¹. Laporan laba rugi yang dapat disebut laporan penghasilan atau laporan pendapatan dan biaya merupakan laporan yang menunjukkan

³⁹ Sofyan Syafri Harahap. (2007) *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan* (Hal.107) Pt. Rajagrafindo Persada

⁴⁰ Kariyoto, Analisis Laporan Keuangan Universitas Brawijaya Pree (Ub Press) ,2017) Hal.11

⁴¹ Sofjan Syafri Harahap, Analisa Kritis Atas Laporan Keuangan (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada 2006). Hal 73

kemajuan keuangan perusahaan dan juga merupakan tali penghubung dua neraca yang berurutan.

3) Laporan Perubahan Modal

Menurut Kasmir laporan perubahan modal adalah laporan keuangan yang menggambarkan jumlah modal yang dimiliki perusahaan saat ini dan juga menunjukkan perubahan modal serta sebab-sebab berubahnya modal⁴². Menurut Hery laporan perubahan modal adalah laporan keuangan yang menyajikan ikhtisar perubahan pos-pos ekuitas suatu perusahaan untuk satu periode tertentu⁴³. Selama periode tersebut, perubahan ekuitas pemegang saham dapat disebabkan oleh penerbitan dan pembelian kembali saham, serta penginvestasian kembali laba bersih yang masih tersisa (setelah pembagian dividen) kedalam perusahaan.

4) Laporan Arus Kas

Laporan arus kas melaporkan penerimaan dan pengeluaran kas, serta perubahan bersih pada kas yang dihasilkan dari aktivitas operasi, investasi, dan aktivitas pendanaan selama periode tertentu. Aktivitas tersebut diantaranya:

- a) Aktivitas operasi, kegiatan arus kas yang mencakup transaksi pendapatan dan beban yang mempengaruhi kas dan transaksi lainnya yang turut menentukan laba bersih.
- b) Aktivitas investasi, kegiatan arus kas yang mencakup perolehan dan penjualan aset tetap, perolehan dan penjualan efek ekuitas.

⁴² Kasmir. Analisis Laporan Keuangan. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008). Hal 9

⁴³ Hery, S.E, M.Si. Analisis Laporan Keuangan. (Jakarta: Ptbumi Aksara, 2012). Hal 5

c) Aktivitas pendanaan, kegiatan arus kas yang mencakup perolehan kas melalui penerbitan utang dan membayar kembali pinjaman dan memperoleh kas dari pemegang saham, pembelian kembali saham dan membayar dividen⁴⁴.

4. Baitul Maal wat Tamwil (BMT)

a. Pengertian BMT

Baitul Maal wat Tamwil adalah sekelompok orang yang menyatukan diri untuk saling membantu dan bekerja sama membangun sumber pelayanan keuangan guna mendorong dan mengembangkan usaha produktif dan peningkatan taraf hidup anggota keluarganya⁴⁵.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah salah satu bentuk lembaga keuangan Syariah non bank. Sebuah lembaga keuangan islam yang hadir ditengah-tengah carut marutnya perekonomian kapitalis yang diterapkan di negeri ini, kini hadir dengan menawarkan sistem baru yaitu sistem yang bebas dari riba, bebas dari praktek ketidakadilan, mengedepankan amanah dan juga mengembangkan misi sosial. Baitul Maal wat Tamwil adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkan dan mengembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat martabat dan serta membela kepentingan kaum fakir miskin.

BMT memiliki dua fungsi secara konseptual yaitu Baitul Tamwil.

Yang pertama *Bait* yang berarti rumah dan *at-tamwil* yang berarti

⁴⁴ Proyek Penguatan Program Coe Untuk Pdam Di Republik Indonesia (2018). Buku 1: *Modul Analisa Keuangan Dan Manajemen* (Hal. 13) Cipta Karya.

⁴⁵ Ismail Nawawi, *Ekonomi Kelembagaan Syariah: Dalam Pusaran Perekonomian Global Sebuah Tuntutan Dan Realitas*, (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2009), H. 101.

pengembangan harta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa BMT adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan bayt al-mal wa al-tamwil dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha proktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan⁴⁶.

BMT dalam melaksanakan usahanya berpegang teguh pada prinsip utamanya sebagai berikut⁴⁷:

- 1) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT yang kemudian diimplementasikan pada prinsip-prinsip syari'ah dan muamalah islam kedalam kehidupan nyata.
- 2) Keterpaduan yakni nilai-nilai spiritual dan moral menggerakkan dan mengarahkan etika bisnis yang dinamis, proaktif, adil, dan berakhlak mulia.
- 3) Kekeluargaan yakni mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi. Semua pengelola pada setiap tingkatan, pengurus ataupun anggota dibangun dengan rasa kekeluargaan, sehingga akan tumbuh rasa saling melindungi dan menanggung.
- 4) Kebersamaan yakni kesatuan pola pikir, sikap, serta cita-cita antar semua elemen BMT. Misalnya antara pengelola dengan pengurus harus memiliki satu visi bersama-sama anggota untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan sosial.

⁴⁶ Abdul Aziz Dan Mariyah Ulfah, Kapita Selektu Ekonomi Islam Kontemporer, (Bandung: Alfabeta, 2010), H. 115.

⁴⁷ Muhammad Ridwan, Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil, (Yogyakarta: Uii Press, 2004), H. 130

- 5) Kemandirian yaitu mandiri diatas semua golongan politik. Mandiri juga tidak tergantung dengan dana-dana pinjaman dan bantuan, tetapi senantiasa proaktif untuk menggalang dana masyarakat sebanyak-banyaknya.
- 6) Profesionalisme yakni semangat kerja yang tinggi (amalus sholih atau ahsanu amala) yang dilandasi dengan dasar keimanan. Kerja yang tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia saja, tetapi juga kenikmatan dan kepuasan rohani dan akhirat. Kerja keras dan cerdas yang dilandasi dengan pengetahuan yang cukup, keterampilan yang cukup ditingkatkan, serta niat dan gairah yang kuat. Semua itu dikenal dengan kecerdasan emosional, spiritual, dan intelektual. Sikap profesionalisme dibangun dengan semangat untuk terus belajar demi mencapai tingkat standar kerja yang tertinggi didalam melakukan pekerjaan.
- 7) Istiqomah yakni konsisten, konsekuen, kontinuitas atau berkelanjutan tanpa henti dan tanpa pernah putus asa. Setelah mencapai suatu tahap berikutnya dan hanya kepada Allah SWT kita berharap.

b. Produk-produk BMT

Produk-produk lembaga keuangan syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT)⁴⁸ sebagai berikut:

1) Pembiayaan Mudharabah

Mudharabah adalah salah satu jenis pembiayaan untuk usaha atau proyek (dapat disejajarkan dengan instrumen pembiayaan obligasi

⁴⁸ Muhammad Subhan S.Ag.,Me.. Strategi Pemasaran Baitul Maal Wa Tamwil. (Ntb: Cv. Alliv Renteng Mandiri, 2021) Hal. 78

atau *quasi equity* seperti obligasi konversi). Pengusaha proyek adalah pemegang amanah terhadap modal yang diterima dari pemilik modal (*venture capital company*) dimana modal yang merupakan titipan atau suatu amanah dalam konsep wadiah yang dapat dimanfaatkan untuk memperoleh keuntungan⁴⁹.

2) Pembiayaan Murabahah

Murabahah adalah jual beli suatu barang dengan pembayaran ditangguhkan. Maksudnya, pembeli baru membayar pada waktu jatuh tempo dengan harga jual sebesar keuntungan yang disepakati.

Murabahah adalah akad jual beli barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (margin) yang disepakati oleh penjual dan pembeli. Harga yang disepakati adalah harga jual, sedangkan harga beli harus diberitahukan. Potongan dari pemasok merupakan hak pembeli⁵⁰.

3) Wadi'ah

Wadi'ah adalah perjanjian antara pemilik barang dengan pihak yang akan menyimpan barang dengan tujuan menjaga keselamatan barang itu dari kehilangan, kemusnahan, kecurian dan sebagainya⁵¹.

Barang dimaksudkan bisa berupa uang, harta, dokumen, surat berharga dan lainnya. Barang tersebut harus dikembalikan kapan saja penyimpan (pemilik) menghendakinya.

⁴⁹Ibdh Hal. 78.

⁵⁰ Wiroso, Penghimpunan Dana Dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah. (Jakarta : Gramedia Widiasarana, 2005) Hal. 53

⁵¹ Muhammad Subhan S.Ag.,Me.. Strategi Pemasaran Baitul Maal Wa Tamwil. (Ntb: Cv. Alliv Renteng Mandiri, 2021) Hal 86

C. Kerangka Konseptual

Konseptual dapat juga dikatakan sebagai proses yang digunakan untuk menunjukkan secara tepat tentang apa yang kita maksudkan apabila menggunakan suatu istilah tertentu⁵². Kerangka konseptual menjelaskan hubungan atau kaitan antara konsep yang satu dengan konsep lainnya yang berasal dari masalah yang diteliti yang bertujuan menghubungkan atau menjelaskan mengenai masalah yang diteliti.

1. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi kerja merupakan urat nadi dalam menyelesaikan atau mencapai tujuan dan hasil yang maksimal. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

2. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menghasilkan informasi atau laporan keuangan yang digunakan pihak-pihak berkepentingan mengenai kegiatan ekonomi dan kondisi perusahaan. Sistem informasi akuntansi yang dirancang dengan baik dan efektif amatlah penting bagi keberlangsungan jangka panjang suatu organisasi atau perusahaan. Sistem informasi akuntansi sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

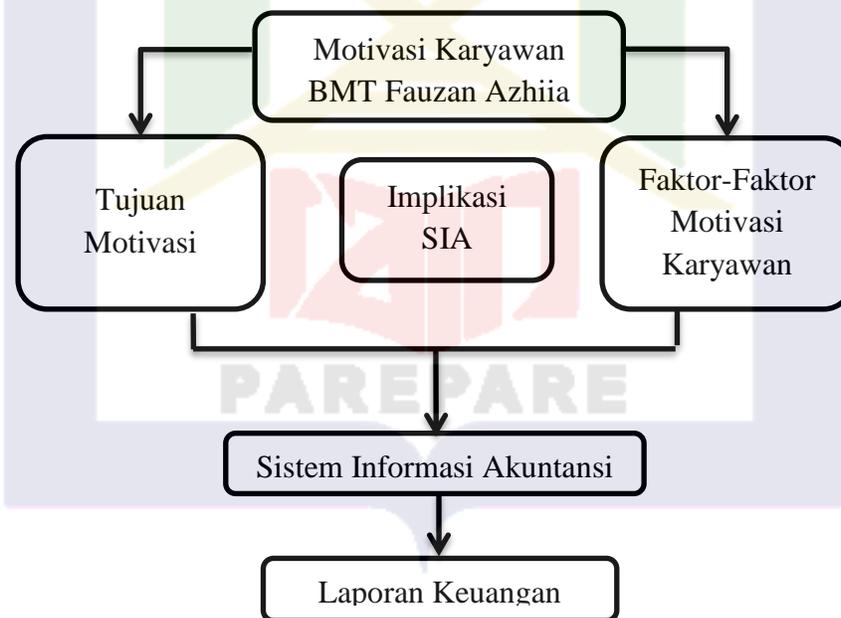
⁵² Bambang Prasetyo Dan Lina Miftahul Jannah. Metode Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2008) Hal. 49.

3. Laporan Keuangan

Laporan keuangan adalah laporan mengenai data keuangan yang berasal dari pembukuan. Tujuan dari laporan keuangan adalah untuk memberikan informasi tentang posisi keuangan, kinerja keuangan dan arus kas suatu entitas, yang bermanfaat bagi berbagai pengguna dalam rangka pengambilan keputusan ekonomi.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah gambaran atau model berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Hubungan tersebut dikemukakan dalam bentuk diagram atau skema dengan tujuan untuk mempermudah memahami⁵³



Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pikir

⁵³ Tim Penyusun. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Iain Parepare. (Parepare : Iain Parepare Nusantara, 2020) Hal.21

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitiannya merujuk pada pedoman penulisan karya ilmiah yang diterbitkan IAIN Parepare tahun 2020, tanpa mengabaikan buku-buku metodologi lainnya. Metode penelitian dalam buku tersebut mencakup beberapa bagian, yaitu pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan pengolahan data, uji keabsahan data serta teknik analisis data⁵⁴.

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang penulis gunakan yaitu pendekatan *case study research* (studi kasus) yang merupakan suatu pendekatan yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap gejala-gejala tertentu. Design yang digunakan adalah *single case* yaitu suatu penelitian studi kasus yang menekankan penelitian hanya pada sebuah kasus⁵⁵.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yang merupakan suatu penelitian yang dilakukan peneliti secara sistematis dengan menganggot dan menggunakan data yang ada di lapangan⁵⁶.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu kumpulan data bukan berupa angka-angka, melainkan berasal dari

⁵⁴ Tim Penyusun. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Iain Parepare. (Parepare : Iain Parepare Nusanara, 2020) Hal.22

⁵⁵ Moh Nazir. *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003) Hal.54

⁵⁶ Gorys Kerap, *Komposisi, Sebuah Pengantar Kemahiran Bahasa*, (NTT; Nusa Indah, 1989), Hal. 162

lapangan yang dikumpulkan menggunakan naskah wawancara dan catatan hasil dari penelitian lapangan⁵⁷ yang kemudian data disajikan berupa data tertulis ataupun lisan serta perilaku yang akan diamati yang memiliki tujuan untuk memberikan suatu pandangan lengkap dan mendalam mengenai subek yang diteliti⁵⁸.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat suatu penelitian dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan peneliti serta memiliki kaitannya dengan masalah penelitian. Dalam hal ini, lokasi penelitian di BMT Fauzan Azhiima Parepare.

2. Waktu Peneliti.

Waktu yang ditunjukkan oleh penulis dalam melakukan penelitian di BMT Fauzan Azhiima Parepare dengan waktu penelitian 2 bulan disesuaikan dengan kebutuhan peneliti.

C. Fokus Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis difokuskan pada karyawan BMT Fauzan Azhiima Parepare mengenai motivasi karyawan pada penggunaan sistem informasi akuntansi.

D. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini merupakan jenis data tunggal yaitu data yang disusun sesuai pengamatan atau pengumpulan data yang akan disajikan secara

⁵⁷ Moh Nazir. *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003) Hal.54

⁵⁸ Lexy J Moleon. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007) Hal.6.

utuh. Sedangkan sumber data penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (penulis) dari sumber pertama⁵⁹ dengan melakukan observasi dan wawancara. Yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini yaitu karyawan BMT Fauzan Azhiima Parepare.
2. Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama, biasa disebut dengan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen⁶⁰. Dalam hal ini dokumentasi yang bersumber dari buku-buku, hasil-hasil penelitian, jurnal, majalah, media cetak dan dokumen-dokumen lainnya yang merupakan sumber data sekunder dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Data

1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data ini yaitu sebagai berikut:

- a) Observasi

Observasi merupakan pengamatan kejadian, gerak atau suatu proses. Observasi dapat dikatakan sebagai pengamatan sistematis yang berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena yang tampak⁶¹. Observasi bukan hanya sekedar mencatat tetapi peneliti juga harus mempertimbangkan data yang diambil, dalam hal ini

⁵⁹ Sumadi Subrata. *Metode Penelitian*. (Jakarta: Rajawali, 1987). Hal.93.

⁶⁰ Ibid Hal.94

⁶¹ Sanafiah Faisal. *Format-Format Penelitian Sosial Cet. V* (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2001) Hal.71.

peneliti akan mengamati secara langsung yang berhubungan dengan motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi.

b) Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah penelitian. Wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data guna mendapatkan informasi dari responden dengan bertanya langsung secara tatap muka (*face to face*) dengan narasumber. Menggunakan teknik wawancara, peneliti perlu memikirkan mengenai pelaksanaannya termasuk waktu serta situasi dan kondisi. Dalam hal ini yang akan di wawancara yaitu beberapa karyawan di BMT Fauzan Azhiima Parepare.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip, termasuk buku mengenai teori yang terkait, pendapat dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini⁶².

2. Pengolahan data

Pengolahan data merupakan langkah peneliti untuk menjaring data yang sebenarnya⁶³. Berikut ini merupakan pengolahan data yang digunakan peneliti, yaitu:

⁶² Nurul Zuriah. Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan: *Teori-Aplikasi Cet Ii*: (Jakarta: Bumi Aksara, 2007). Hal.191.

⁶³ Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi, Ed.1 Cet.3*. (Bandung: Alfabeta. 2014) Hal. 401

a) Transkripsi

Proses wawancara dan diskusi dengan informan direkam dengan audio, video, dan catatan lapangan yang kemudian ditransfer ke disket, flashdisk atau bentuk lainnya. Kegiatan mentransfer ini yang dinamakan transkripsi⁶⁴.

b) Pengorganisasian data

Dalam pengorganisasian data, perlu dicatat tanggal pengumpulan data dan menandai data setiap informan dengan menggunakan angka ataupun kode⁶⁵. Sehingga kode tersebut nantinya dapat dijadikan sebagai acuan untuk setiap kegiatan wawancara.

c) Pengenalan

Dalam tahap ini, peneliti mendengarkan tape dan menonton video hasil wawancara, membaca kembali data, serta membuat memo dan rangkuman sebelum analisis formal dimulai.

d) Koding

Membaca transkripsi wawancara perlu dilakukan sebelum memulai tahapan ini. Setelah tahap mengenali data, selanjutnya dilakukanlah tahap pengkodean. Pada Bagian ini disebut juga koding terbuka dalam *Grounded Theory*. Asumsi kita tertarik dengan gagasan dari informan tentang konsep, perlawanan hati dan dampak dalam hidupnya. Harus dipastikan gagasan tersebut dapat diambil dan diberikan kode⁶⁶.

⁶⁴ Ibid Hal 401

⁶⁵ Ibid Hal 401

⁶⁶ Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi, Ed.1 Cet.3.* (Bandung: Alfabeta. 2014)

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang disajikan dapat dipertanggungjawabkan. Uji keabsahan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Kredibilitas (*Credibility*)

Uji Kredibilitas (*Credibility*) merupakan uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif . Uji kredibilitas ini memiliki dua fungsi, yaitu fungsi pertama untuk melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa tingkat kepercayaan penemuan kita dapat dicapai, dan fungsi yang kedua untuk mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan kita dengan jalan pembuktian terhadap kenyataan ganda yang sedang diteliti⁶⁷

2. Uji Triangulasi

uji Triangulasi bertujuan untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis ataupun interpretatif dari penelitian kualitatif. Triangulasi juga merupakan kegiatan pengecekan data melalui beragam teknik dan waktu⁶⁸

a. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan data kepada sumber yang sama, namun dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang telah diperoleh melalui wawancara mendalam kepada informan terkait tujuan, implikasi serta faktor yang

⁶⁷ Lexy J Moleon. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007) Hal.324.

⁶⁸ Zamili M. Menghindari Dari Bias: Praktik Triangulasi Dan Kesahihan Riset Kualitatif. *J Lisan Al-Hal*. 2015;7(2). Hal 283-302.

mempengaruhi motivasi karyawan terhadap penggunaan sistem informasi, maka dilakukan pengecekan informasi kembali melalui observasi, ataupun dokumentasi kepada informan tersebut, maupun sebaliknya⁶⁹.

1) Wawancara mendalam (*Indepth Interview*)

Sebagai sumber data penelitian kualitatif didasarkan pada wawancara mendalam, teknik ini menggunakan pertanyaan *open-ended*, dengan mengutamakan sikap etis terhadap informan yang sedang dipelajari. Data yang diperoleh berupa persepsi, pendapat, perasaan dan pengetahuan⁷⁰.

2) Observasi (pengamatan)

Observasi merupakan salah satu dasar fundamental dari semua metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Observasi ini dilakukan dengan pengamatan terhadap apa yang diteliti yang hasilnya dapat berupa gambaran yang ada di lapangan dalam bentuk sikap, tindakan ataupun interaksi interpersonal⁷¹.

3) Dokumen

Dokumen merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, gambar

⁶⁹ Zamili M. Menghindari Dari Bias: Praktik Triangulasi Dan Kesahihan Riset Kualitatif. 2015. Hal 70

⁷⁰ Hadi S. Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi. J Ilmu Pendidik, (Ilmu Pendidik, 2016). Hal. 74

⁷¹ Hasanah H. Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial), (At-Taqaddum, 2016. Hal. 21-46

(foto), dan karya-karya monumental yang merupakan sumber pemberi informasi bagi proses penelitian⁷².

b. **Tringulasi Waktu**

Tringulasi waktu dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan kembali terhadap data kepada sumber dan tetap menggunakan teknik sama, namun dengan waktu atau situasi yang berbeda. Misalnya, ketika ingin mengidentifikasi tujuan motivasi karyawan, implikasi sistem informasi akuntansi terhadap motivasi karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi di BMT fauzan azhima parepare, maka informan sebelumnya yang telah melakukan wawancara secara mendalam, diulang kembali wawancara tersebut pada waktu ataupun situasi yang berbeda. Jika hasil uji tetap menunjukkan data yang berbeda, maka peneliti dapat melakukannya secara berulang hingga ditemukannya kepastian data⁷³.

G. Teknik Analisis Data

Analisa data dalam penelitian ini mengikuti konsep miles dan huberman, yang dikutip dari Sugiyono menyatakan bahwa aktivitas dalam pengumpulan data melalui tiga tahap⁷⁴, yaitu:

1. **Reduksi Data**

Reduksi data merupakan kegiatan merangkul, melihat hal-hal pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.

⁷² Nirmalasari N. Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif (jakarta:Wacana, 2014). Hal 177

⁷³ Sugiono. Metode penelitian kualitatif. Hal. 73

⁷⁴ Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi, Ed.1 Cet.3.* (Bandung: Alfabeta. 2014) Hal. 276

2. Penyajian Data

Dilihat dari jenis dan sumber data serta keabsahannya, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian dengan teks naratif dan dapat juga berupa bentuk tabel, bagan dan sejenisnya.

3. Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan upaya dalam mendapatkan suatu kepastian data sehingga dapat menentukan keaslian atau tidaknya data tersebut.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Tujuan Motivasi Karyawan Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di BMT Fauzan Azhiima Parepare

Tingkah laku karyawan terhadap sebuah perusahaan umumnya didukung oleh keinginan guna mewujudkan tujuan harus terus diperhatikan, diawasi, serta diarahkan pada kerangka pelaksanaan tugas dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Dasarnya, tujuan motivasi yaitu guna menggerakkan ataupun menggugah individu supaya muncul kemauan serta keinginannya guna melaksanakan suatu hal sampai bisa mendapatkan hasil ataupun mewujudkan suatu tujuan

a. Meningkatkan kepuasan kerja dan etos (moral) karyawan.

Wawancara dengan bapak Ahmad Hale selaku manager BMT Fauzan Azhiima kota parepare mengatakan bahwa:

Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kalau karyawan itu tidak puas dalam pekerjaannya ataupun puas maka etosnya itu bisa terlihat baik itu terlihat senang ataupun tidak dan itu bisa berpengaruh di kantor⁷⁵.

Hasil wawancara tersebut bahwa kepuasan kerja dengan etos (moral) karyawan memiliki hubungan, sebab baik tidaknya etos kerja

⁷⁵ Ahmad Hale, "Manager Bmt Fauzan Azhiima Parepare" *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

karyawan tergantung pada kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasa bahwa apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan hasil yang didapat dan merasa tidak puas maka etos kerjanya akan kurang maksimal dan begitupun sebaliknya.

Wawancara dengan bapak Amritang selaku akuntan BMT Fauzan Azhiima kota parepare mengatakan bahwa

Etos kerja pada karyawan muncul karena motivasi mereka dalam berkerja tinggi, terutama pada penggunaan sistem informasi akuntansi. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan. Begitu sebaliknya, semakin rendah motivasi karyawan maka semakin rendah pula etos karyawan.

Hasil dari wawancara tersebut menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan etos karyawan. Etos kerja pada karyawan muncul apabila motivasi mereka dalam menggunakan sistem informasi akuntansi itu tinggi. Sebab . Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan. Begitu sebaliknya, semakin rendah motivasi karyawan maka semakin rendah pula etos karyawan.

Hasil Etos kerja dapat diartikan sebagai sebuah spirit atau semangat untuk mengerjakan suatu aktivitas baik yang maksimal. Etos kerja menurut pandangan islam mempunyai makna bahwa etos kerja bagi orang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengarahkan seluruh asset fikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan

menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memmanusiakan dirinya.

b. Meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan per satuan waktu, definis kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran walaupun secara teori mudah untuk dilakukan namun secara praktik sukar dilaksanakan, di karenakan sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda⁷⁶.

Hal ini selaras dengan hasil wawancara yang diperoleh dari bapak ahmad hale yang menyatakan bahwa:

Motivasi bisa membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif dan produktif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. semangat kerja yang bersumber baik dalam diri maupun dari luar bisa membuat karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar supaya menghasilkan kinerja yang lebih baik⁷⁷.

Hasil pernyataan wawancara diatas bahwa dengan motivasi setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. karyawan yang memiliki

⁷⁶ Hasibuan Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Bandung, Alfabeta 2010) Hal.

⁷⁷ Ahmad Hale, “Manager Bmt Fauzan Azhiima Parepare” *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

c. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin harus diterapkan dengan segera dan secepat mungkin serta diterapkan secara konsisten. Demikian pula setiap orang berdisiplin sudah tidak mustahil, baik dalam instansi atau organisasi dimana mereka berkerja akan memperlihatkan sebagai suatu organisasi dengan iklim yang sehat dan kuat dengan prestasi yang dapat diandalkan

Hasil wawancara yang diperoleh dari bapak ahmad hale menyatakan bahwa:

Disiplin sangat penting dan wajib ada pada diri seseorang, salah satu faktor disiplin yang bisa dijadikan semangat dalam bekerja itu adanya motivasi dalam dirinya. Pekerjaan yang karyawan lakukan bisa dipertanggung jawabkan dan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu karna menggunakan sistem informasi akuntansi yang mempermudah pekerjaan jadi karyawan termotivasi untuk menggunakannya⁷⁸.

Menurut dari pernyataan tersebut bahwa motivasi kerja begitu penting dalam perusahaan untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Motivasi merupakan faktor yang menjadi dorongan individu untuk melaksanakan kegiatan

⁷⁸ Ahmad Hale, "Manager Bmt Fauzan Azhiima Parepare" *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

tertentu, dan sebab itu motivasi sering diartikan juga sebagai faktor pendorong tingkah laku individu.

Hasil wawancara dengan bapak Amirtang selaku akuntan di BMT Fauzan Azhiima Parepare mengatakan bahwa:

Motivasi dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam berkerja, sebab dengan adanya sistem informasi akuntansi lebih mempermudah pekerjaan karyawan disini jadi karyawan termotivasi untuk gunakan sistem dari itulah karyawan lebih disiplin tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya. Antara motivasi dengan kedisiplinan bisa saling berkaitan⁷⁹.

Menurut hasil wawancara tersebut adalah motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas sebuah perusahaan. Kedisiplinan dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan, sebab disiplin kerja adalah suatu tindakan atau tingkah laku yang dipergunakan oleh pemimpin untuk melakukan komunikasi dengan karyawan. Hal ini bertujuan agar mereka mau melakukan perubahan perilaku dan sebagai sebuah usaha untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dapat terbentuk akibat adanya sebuah kesadaran dari karyawan terhadap aturan yang terdapat di perusahaan, sedangkan kesadaran akan timbul apabila terdapat sebuah dorongan baik berasal dari dalam

⁷⁹ Amirtang S.E, "akuntan Bmt Fauzan Azhiima Parepare" *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 06 februari 2023

maupun dari luar pribadi karyawan itu sendiri, dorongan ini disebut juga sebagai motivasi.

d. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dengan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misinya.

Hasil wawancara dengan bapak ahmad hale menyatakan bahwa:

karyawan yang punya motivasi dalam dirinya pasti partisipasi kerjanya tinggi dan punya kreativitas jadi karyawan bisa mencari cara supaya berusaha memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan dan bekerja dengan program yang telah diterapkan⁸⁰.

Menurut hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi juga dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik dan dapat membantu pengembangan diri dari masing-masing karyawan.

Kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas , kreativitas dan partisipasi karyawan sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya

⁸⁰ Ahmad Hale, “Manager Bmt Fauzan Azhiima Parepare” *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri⁸¹.

Hasil pernyataan diatas menunjukkan bahwa loyalitas , kreativitas dan partisipasi karyawan sangat penting bagi suksesnya BMT karena manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan penggerak dalam pelaksanaan proses produksi, dan pelaksanaan dapat dilakukan dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan keuntungan.

e. Mempertinggi Rasa Tanggung Jawab Karyawan

Tanggung Jawab adalah kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibat atau tindakan yang dilakukan. Tanggung jawab karyawan meliputi tanggung jawab pada pekerjaan, pimpinan/atasan, perusahaan, maupun pada masyarakat. Dalam bekerja seorang karyawan memiliki tanggung jawab tertentu pada pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan ibu aida syafitri mengatakan bahwa:

⁸¹ Usman, B. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol. 10, No. 1, 1-18 (2013).

Sangat berpengaruh antara motivasi karyawan dengan rasa tanggung jawab, Memiliki motivasi akan mendorong karyawan aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, jadi punya keinginan kuat untuk berhasil dan dampaknya pun dirasakan kantor⁸².

Menurut hasil wawancara tersebut dinyatakan bahwa motivasi dengan rasa tanggung jawab karyawan saling berpengaruh. Karyawan yang Memiliki motivasi dalam dirinya akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Maka dampak dari tanggung jawab karyawan membuat peromfma perusahaan lebih baik.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di BMT Fauzan Azhima Parepare

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Cara untuk memotivasi kerja para karyawan yaitu dengan melakukan tindakan yang dapat memicu hasrat karyawan tersebut, sehingga muncul keinginan untuk bekerja secara maksimal dan pada

⁸² Aida Syafitri, "sekretaris Manager Bmt Fauzan Azhiima Parepare" *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

dasarnya akan saling menguntungkan kedua belah pihak yaitu bagi karyawan dan perusahaan.

Seperti yang dikatakan bapak ahmad hale dalam hasil wawancaranya menyatakan bahwa:

faktor motivasi yang paling utama itu minat karyawan atau kemauan. walaupun penggunaan sistem informasi yang ada dikantor itu mudah kemudian diberi akses untuk menggunakannya tapi karyawan tidak punya minat gunakan ya tidak akan digunakan. Kemudian faktor yang bisa mempengaruhi yang lain itu kemampuan atau ilmunya karyawan dalam bidang pekerjaannya sama hubungannya dengan sesama karyawan, jika dalam kantor ada karyawan yang punya hubungan kurang baik dengan karyawan lain itu bisa berpengaruh sama kinerja kerjanya⁸³.

Hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa minat karyawan merupakan faktor paling utama dalam penggunaan sistem informasi akuntansi. Minat karyawan adalah partisipasi dalam penggunaan sistem informasi akuntansi sehingga karyawan merasa memiliki sistem informasi akuntansi dan kinerja dari sistem informasi akuntansi tersebut meningkat disebabkan kepuasan karyawan dalam menggunakannya. Kemudian faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi penggunaan sistem informasi akuntansi yaitu kemampuan atau ilmu yang dimiliki karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi.

Kemampuan karyawan yang baik dan ilmu yang dimilikinya baik maka akan mendorong karyawan untuk menggunakan sistem informasi akuntansi sehingga kinerja sistem informasi akuntansi tersebut lebih tinggi dari sebelumnya. Dan

⁸³ Ahmad Hale, “ Manager Bmt Fauzan Azhiima Parepare” *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

hubungan dengan sesama karyawan juga merupakan faktor yang mempengaruhi penggunaan sistem informasi akuntansi. Penggunaan sistem informasi akuntansi dapat menunjang kerja sama tim dalam perusahaan dan hubungan yang baik antar karyawan sebab dengan menggunakan sistem informasi akuntansi ini dapat menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dalam suatu unit perusahaan.

Selain bapak ahmad hale mengemukakan pendapatnya, ibu aida syariati selaku sekretaris di BMT Fauzan Azhiima parepare menyatakan bahwa:

Faktor yang bisa mempengaruhi pengguna sistem informasi itu yang paling utama kemauan, pemberian hadiah kalau misalnya ada karyawan yang bisa dikatakan berpotensi tinggi maka bisa di berikan bonus kah gajinya dilebihkan benefit kah, dan perkembangan pekerjaan⁸⁴.

Berdasarkan pernyataan hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa kemauan karyawan merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi pengguna sistem informasi akuntansi. Selain kemauan faktor yang dapat mempengaruhi penggunaan sistem informasi akuntansi yaitu pemberian hadiah misalnya diberikan bonus gaji ataupun benefit lebih biasa disebut dengan kompensasi kepada karyawan yang memiliki potensi lebih yang telah memberikan jasa yang sudah mereka lakukan kepada perusahaan. kompensasi diberikan pada karyawan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

⁸⁴ Aida Syafitri, "sekretaris Manager Bmt Fauzan Azhiima Parepare" *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

Wawancara dengan ibu aida syariati menyatakan bahwa :

Maksud dari perkembangan pekerjaan yang saya katakan itu sistem perkerjaannya tidak itu itu saja yang dilakukan harus ada perkembangannya, seperti ini contohnya penggunaan sistem informasi yang digunakan sekarang, dulu itu pekerjaan dilakukan manual sehingga memakan waktu yang lama bisa buat karyawan bosan dan capek. Tapi sekarang dengan adanya sia ini bisa mempermudah pekerjaan bahkan jumlah produktivitas itu bertambah sekarang⁸⁵.

Hasil dari wawancara tersebut yaitu perkembangan pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi yang akan mempermudah pekerjaan yang dilakukan karyawan serta jumlah produktivitas meningkat dari sebelumnya. Pengembangan sistem kerja harus sejalan dengan perencanaan perusahaan, sehingga dapat mendukung tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Dengan demikian hal tersebut dapat dijadikan pembuatan ataupun pengambilan keputusan dalam pengembangan sistem kerja menjadi lebih baik.

Wawancara dengan ibu aida syafitri juga mengatakan bahwa:

Karyawan diberikan pelatihan-pelatihan tentang sistem informasi akuntansi, mereka dikirim keluar kota untuk mengikuti pelatihan tersebut agar karyawan bisa meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal itu bisa memberi motivasi pada karyawan untuk menggunakan sistem informasi akuntansi sebab sudah mengikuti pelatihan⁸⁶.

Menurut hasil wawancara tersebut bahwa pemberian pelatihan mengenai penggunaan sistem informasi akuntansi merupakan faktor yang mempengaruhi

⁸⁵ Aida Syafitri, “sekretaris Manager Bmt Fauzan Azhiima Parepare” *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

⁸⁶Aida Syafitri, “sekretaris Manager Bmt Fauzan Azhiima Parepare” *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi. Pelatihan tentang sistem informasi akuntansi akan sangat membantu dan bermanfaat dalam memenuhi kriteria dan kapasitas karyawan sebab pelatihan tersebut dapat memberikan peningkatan terhadap sumber daya manusia dalam hal ini adalah kualitas keterampilan dan pengetahuan akan sistem informasi akuntansi.

Pernyataan tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh ibu sitti dahliah selaku bendahara menyatakan bahwa:

Faktor yang bisa mempengaruhi penggunaan sia ini yang paling penting itu minat seseorang dalam menggunakan SIA, gaji atau benefit ataupun hadiah atau bonus yang dikasih kantor kalau gaji sesuai dengan apa yang dilakukan pasti karyawan bisa termotivasi dalam bekerja, memotivasi karyawan supaya menggunakan sia ini⁸⁷.

Hasil wawancara tersebut bahwa minat merupakan faktor paling penting dalam penggunaan sistem informasi akuntansi sebab dengan adanya minat dalam diri karyawan akan lebih termotivasi dalam pengguna sistem informasi akuntansi ini. Faktor selanjutnya yaitu pemberian bonus gaji ataupun hadiah kepada karyawan sebagai bentuk apresiasinya dalam berkerja sehingga karyawan dapat lebih semangat dan termotivasi dalam penggunaan sistem informasi akuntansi ini sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain hasil wawancara tersebut ibu sitti dahliah menyatakan bahwa:

Dukungan dari atasan juga merupakan salah satu faktor supaya kita karyawan menggunakan sistem informasi akuntansi ini. Kalau atasan kasih dukungan pada karyawannya maka karyawan akan merasa

⁸⁷ Sitti Dahliah, "Bendahara Bmt Fauzan Azhiima Parepare" *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

bangga dengan apa yang dilakukan sehingga termotivasi untuk menggunakan sistem⁸⁸.

Menurut hasil wawancara tersebut dikatakan bahwa dukungan dari atasan bisa mempengaruhi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi. Apabila atasan memberikan dukungan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dan dukungan tersebut dapat diterima oleh karyawan, maka dapat memberikan kepuasan tersendiri terhadap karyawan pengguna tersebut sehingga memunculkan motivasi dalam diri karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi.

Hasil dari pernyataan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi di BMT Fauzan Azhiima Parepare yaitu:

1. Minat karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi
2. Kemampuan atau ilmu pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang diterima
3. Dukungan dari atasan
4. Perkembangan sistem pekerjaan
5. Penerimaan kompensasi
6. Pemberian pelatihan mengenai penggunaan sistem informasi akuntansi

⁸⁸ Sitti Dahliah, "Bendahara Bmt Fauzan Azhiima Parepare" *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

3. . Implikasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Motivasi Karyawan Di BMT Fauzan Azhima Parepare

Sistem informasi akuntansi memiliki peran yang penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi, perusahaan bisa melakukan semua kegiatannya dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu output dari sistem informasi akuntansi juga dapat di pertanggungjawabkan dalam pengambilan sebuah keputusan. Dapat dibayangkan jika sistem informasi akuntansi dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik, maka semua akan terhambat termasuk kegiatan bisnis perusahaan menjadi berhenti.

Menurut hasil Wawancara dengan bapak ahmad hale selaku manager BMT Fauzan Azhiima kota parepare mengatakan bahwa :

Sistem informasi akuntansi sangat membantu pekerjaan dikantor. dulu sebelum diperkenalkan dengan SIA semua pekerjaan dikerjakan secara manual, mulai dari menggaris dibuku polio besar kemudian mencatat transaksinya, menghitung dana yang masuk ataupun keluar semua dilakukan manual dan itu selalu banyak kesalahan kemudian waktu yang digunakan dalam bekerja sangatlah boros hanya untuk mengerjakan satu pekerjaan saja. Kalau sekarang lebih mudah lebih efisien dan efektif tidak memakan waktu lama kemudian kesalahan pencatatan bisa diminimalisir⁸⁹.

Hasil dari wawancara tersebut dapat dilihat bahwa sebelum adanya sistem informasi akuntansi di BMT Fauzan Azhiima Kota Parepare semua pekerjaan dilakukan secara manual seperti membuat daftar transaksi, mencatat pembiayaan yang masuk ataupun keluar bahkan menghitung pembiayaan pun dilakukan secara

⁸⁹ Ahmad Hale, Manager Bmt Fauzan Azhiima Kota Parepare, Wawancara Di Bmt Fauzan Azhiima Kota Parepare, Parepare 19 September 2022.

manual sehingga memakan waktu lama dan tingkat kesalahan dalam pekerjaan tinggi. Setelah adanya sistem informasi akuntansi digunakan di BMT Fauzan Azhiima Kota Parepare maka pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan mudah, efektif dan efisien serta dapat meminimalisir kesalahan. Dari pernyataan beliau sudah jelas bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi pada BMT Fauzan Azhiima kota Parepare ini dapat mempermudah pekerjaan karyawan.

Tidak hanya itu, dalam menjalankan perusahaan juga perlu melakukan administrasi keuangan yang baik, sistem informasi akuntansi di kombinasikan dengan administrasi keuangan yang baik pastinya akan menghasilkan hasil yang lebih baik. maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal dalam penggunaan sistem informasi akuntansi ini. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut hasil Wawancara dengan ibu Aida Syahripati selaku sekretaris manager BMT Fauzan Azhiima Parepare mengatakan bahwa

Antara penggunaan SIA dengan motivasi memiliki hubungan timbal balik bagi karyawan. Jika karyawan tidak memiliki motivasi untuk menggunakan sistem informasi akuntansi walaupun sudah diberi akses dalam penggunaannya yang akan merasakan dampaknya pun karyawan itu sendiri, pekerjaannya kurang efektif dan efisien serta

memakan waktu cukup lama dalam pekerjaannya dan bisa saja menghambat pekerjaan lain. Begitu pun sebaliknya⁹⁰.

Menurut hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam penggunaan sistem informasi akuntansi yang berkaitan dengan manajemen perusahaan, yaitu bagaimana membangkitkan dan mendorong gairah kerja karyawan agar dapat terwujudnya tujuan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja baik untuk dikembangkan oleh pihak manajemen maupun oleh karyawan itu sendiri. Untuk dapat terwujudnya tujuan perusahaan penting bagi pihak manajemen dalam hal ini pimpinan untuk mampu memberikan motivasi pada karyawan atau bawahan.

Hasil wawancara dengan bapak amirtang menyatakan bahwa :

Motivasi sangat berpengaruh untuk menggunakan sistem informasi akuntansi di BMT karna mempermudah pekerjaan. Mudah mendapatkan informasi. Motivasi menjadi dorongan oleh karyawan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi jadi bisa meningkatkan semangat kerja, partisipasinya untuk berkerja tinggi. Berdampak pada kantor juga bisa meningkatkan efektivitas kantor.

Menurut hasil wawancara tersebut motivasi sangat berpengaruh dengan penggunaan sistem informasi akuntansi . motivasi digunakan sebagai dorongan karyawan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi sehingga karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan partisipasi kerja tinggi karna menggunakan sistem informasi akuntansi mempermudah pekerjaan dan

⁹⁰Aida Syafitri, “sekretaris Manager Bmt Fauzan Azhiima Parepare” *Wawancara*, Di Parepare Tanggal 19 September 2022.

mendapatkan informasi. Dan kemudian berdampak baik pada BMT yang dapat meningkatkan efektivitas pada BMT Fauzan Azhiima Parepare.

Motivasi Bagi karyawan dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian motivasi kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil yang dapat disimpulkan dari pernyataan diatas yaitu implikasi sistem informasi akuntansi terhadap motivasi karyawan di BMT Fauzan Azhiima parepare saling berkaitan dan memiliki hubungan satu sama lain. Rendahnya motivasi karyawan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, sebab motivasi merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

B. Pembahasan

1. Tujuan Motivasi Karyawan

a. Kepuasan Kerja Dan Etos Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang pekerja atau karyawan dari hasil evaluasi dan pengalaman terhadap situasi dan kondisi

kerja yang berupa perasaan puas (positif). kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang diharapkan dari hasil kerja dengan apa yang sebenarnya diperoleh dari hasil kerjanya tersebut⁹¹. Kepuasan kerja didalam Islam, yaitu Islam mengajarkan kepada seorang muslim untuk tidak hanya mempertimbangkan hasil kerja tetapi juga kelangsungan pekerjaannya yang dilakukan, salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islami adalah nilai keikhlasan⁹².

Uraian diatas menyimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu sikap serta perilaku seorang pegawai ataupun karyawan yang mencerminkan perilaku yang baik terhadap satu dengan yang lain sehingga dapat menciptakan hubungan yang baik antara sesama pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Banyak ayat yang dapat kita rujuk untuk menunjukkan betapa tinggi penghargaan Al-Qur'an terhadap orang-orang yang mempunyai etos kerja (amal yang baik), di antaranya adalah Surah Saba' : 13,

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَّحَارِبٍ وَتَمَاثِيلَ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رُسِيَّتٍ إِعْمَلُوا آلَ دَاوُدَ
شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ

Terjemahnya:

Mereka (para jin itu) bekerja untuk Sulaiman sesuai dengan apa yang dikehendakinya di antaranya (membuat) gedung-gedung yang tinggi, patung-patung, piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk-periuk yang tetap (berada di atas

⁹¹ Wibowo, Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta, Ed. Iii, Cet. Vi, 2013, Hlm.502

⁹² Heri Sudarsono, Pengantar Ekonomi Islam, Ekonosia, Yogyakarta, 2002, Hlm. 157

*tungku). Bekerjalah wahai keluarga Dawud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang bersyukur*⁹³.

Ayat diatas menjelaskan bahwa mereka (para jin) dengan giat sekali melaksanakan apa yang diperintahkan Sulaiman, seperti membangun gedung-gedung yang tinggi, patung-patung sebagai hiasan, piring-piring yang besarnya seperti kolam dan periuk-periuk yang tetap berada di atas tungku⁹⁴. Begitu besar dan berat periuk-periuk itu hingga ia tidak dapat digerakkan. Kemudian Allah memerintahkan kepada Sulaiman sebagai keluarga Daud supaya bersyukur atas nikmat yang dilimpahkan Allah kepadanya. Mensyukuri nikmat Allah itu bukanlah sekadar mengucapkan, tetapi harus diiringi dengan amal saleh dan mempergunakan nikmat itu untuk hal-hal yang diridai-Nya. Dan ketahuilah bahwa sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang bersyukur secara sempurna, yakni dengan hati, ucapan, dan perbuatan.⁹⁵

Menurut penjelasan tersebut dapat menimbulkan pemahaman bahwa bekerja adalah sebagai ekspresi tanda bersyukur. Salah satu makna syukur adalah menggunakan semua karunia Allah Swt sesuai dengan tujuan penganugerahannya dan orang yang tidak mau bekerja dengan baik berarti tidak bersyukur atas seluruh anugerah Allah Swt. Sebaliknya, orang yang mau bekerja dengan baik atau orang memiliki etos kerja berarti orang tersebut telah

⁹³ *Al-Qur'an Al-Karim*. Surah Saba' Ayat 13

⁹⁴ Tafsir Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Syamsil Citra Media Tahun 2010 Surah Saba' Ayat 13

⁹⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Syamsil Citra Media Tahun 2010

masuk ke dalam kelompok orang yang bersyukur. Sehingga sungguh tepat kalau Allah menjanjikan orang yang bersyukur akan ditambah karunia-Nya. Hal ini dengan jelas disebutkan dalam firman Allah:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Terjemahnya:

*Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat”*⁹⁶

Ayat ini menjelaskan, Allah SWT kembali mengingatkan hamba-Nya untuk senantiasa bersyukur atas segala nikmat yang telah dilimpahkan-Nya. Bila melakukannya, maka nikmat itu akan ditambah lagi oleh-Nya. Sebaliknya, Allah SWT juga mengingatkan kepada mereka yang mengingkari nikmat-Nya, dan tidak mau bersyukur bahwa Dia akan menimpakan azab-Nya yang sangat pedih kepada mereka. Mensyukuri rahmat Allah SWT bisa dilakukan dengan berbagai cara, seperti: mengucapkan perkataan ucapan yang setulus hati. Selain itu, hal tersebut juga diiringi dengan perbuatan, yaitu menggunakan rahmat tersebut untuk tujuan yang diridai-Nya.⁹⁷

Seorang muslim mutlak memiliki etos kerja yang tinggi, sebab kalau tidak, berarti ia akan termasuk orang yang tidak bersyukur dan ini berarti hanya akan mendatangkan kemurkaan Allah Swt. Dalam perspektif modern, orang

⁹⁶ *Al-Qur'an Al-Karim*. Surah Ibrahim Ayat 7

⁹⁷ Tafsir Departemen Agama RI, Bandung: Pt. Syamil Citra Media, 1428/2007 M

yang tidak pandai bersyukur berarti tidak memiliki etos dalam bekerja, dan pada gilirannya hanya akan mendatangkan kemiskinan.

b. Produktivitas Karyawan

Menurut Blecher produktivitas kerja merupakan upaya dalam organisasi yang berhubungan dengan *input* dan *output* yang diperlukan⁹⁸. Artinya produktivitas adalah upaya setiap anggota organisasi dalam menjalankan setiap kegiatan mulai dari masukan (*input*) sampai dengan keluaran (*output*) baik itu barang maupun jasa, merupakan sebuah bentuk produktivitas. Secara khusus yang dimaksud dalam kegiatan produktivitas tersebut merupakan kegiatan pekerjaan yang diperlukan oleh setiap organisasi, perusahaan maupun usaha yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama.

Islam memiliki pandangan yang positif bagi umat yang produktif. Islam juga memandang bekerja merupakan ibadah yang suci dengan syarat pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang baik dan dapat menghasilkan rezeki yang halal. Islam juga mendorong setiap umatnya untuk semangat dalam bekerja dan beramal serta dijauhkan dari sikap malas. Produktivitas kinerja tersebut terkandung dalam Alqur'an QS. Al-An'am ayat 132

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

⁹⁸ M.Pd. Dr.Ir. Benjamin Bukit, Mm. Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat, Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi (Yogyakarta: Zahr Publishig, 2017).Hal.141.

Terjemahannya:

Dan masing-masing orang memperoleh derajat atau tingkatan, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Dan Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan⁹⁹.

c. Kedisiplinan Kerja Karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju ke arah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat karyawan itu bekerja¹⁰⁰.

Apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surah ar-ra'd Ayat

11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Terjemahnya:

sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum atau masyarakat, sehingga mereka

⁹⁹ Al-Qur'an Al-Karim. Surah Al-An'am 13 Ayat 132

¹⁰⁰ Harlie, M. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan". Jurnal Manajemen Dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.

mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka¹⁰¹.

Ulama tafsir Ath-Thabari mengatakan, bahwa ayat ini menjelaskan bahwa semua orang sejatinya berada dalam keadaan penuh kebaikan dan kenikmatan. Semua itu datangnya dari Allah. Namun kebaikan tersebut bisa diubah oleh Allah menjadi keburukan, jika manusia bersikap zalim dan bermusuhan kepada saudaranya sendiri¹⁰²

d. **Loyalitas, Kreativitas Dan Partisipasi Karyawan.**

Perilaku manusia cerminan yang paling sederhana motivasi dasar. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi. Maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berpengaruh pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran¹⁰³. Butuhnya karyawan akan dorongan-dorongan motivasi membuat karyawan menjadi lebih loyal loyalitas, kreativitas dan meningkatkan partisipasi terhadap perusahaan.

Kreativitas sangat membantu organisasi dalam merespon setiap perubahan yang mungkin saja terjadi di dunia bisnis yang penuh persaingan. Selain itu, menciptakan, atau memunculkan ide-ide baru untuk memperbaiki kondisi, merupakan komponen penting dari diri individu dan dengan demikian hal ini

¹⁰¹ *Al-Qur'an Al-Karim*. Surah Ar-Ra'd ayat 11

¹⁰² Tafsir ath thabari Qs Ar-Ar'd [13] ayat 11

¹⁰³ Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2002) hal 40

menjadi potensi bagi banyak pekerja. Terbentuknya kreativitas karyawan untuk dapat menciptakan ide-ide, konsep, serta metode baru dapat terjadi melalui motivasi dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar.

Partisipasi karyawan merupakan bentuk peran karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi yang didasari pada kesadaran penuh dalam mentaati dan mematuhi serta mengerjakan semua tugas pekerjaannya dengan baik. Kreativitas karyawan didefinisikan sebagai produksi ide, produk, atau prosedur yang baru atau orisinal, dan memiliki potensi manfaat bagi sebuah organisasi.

e. Rasa tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melakukan sesuatu yang timbul bila seorang bawahan menerima wewenang manajer untuk mendelegasikan tugas atau fungsi tertentu¹⁰⁴. Semakin tinggi tanggung jawab seseorang pada pekerjaannya maka motivasi karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi pula.

Perjalanan hidup dan kehidupannya dalam pandangan islam, manusia sebagai makhluk Allah pada dasarnya mengemban amanah atau tugas-tugas kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan oleh Allah kepadanya agar dipenuhi, dijaga dan dipelihara dengan sebaik-baiknya. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah Q.S An-Nisa : 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ

اللَّهَ نِعَمًا عَظِيمًا ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

¹⁰⁴ Handoko T. Tani, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPEF. 2003). Hal 176

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat¹⁰⁵.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa amanat (tanggung jawab) harus diserahkan kepada yang berhak menerima atau yang mewakilkannya, oleh sebabnya, jika tidak diserahkan kepada yang berhak menerima, maka sama saja belum menunaikan amanat.

Tafsir Riyadh menafsirkan sesungguhnya Allah menyuruh kalian menunaikan amanat kepada pemiliknya. Dan dia menyuruh kalian, apabila kalian memutuskan perkara di antara manusia dalam semua urusan mereka, maka putuskanlah perkara mereka dengan adil, jangan memihak atau zalim dalam memutuskan. Sesungguhnya Allah mengingatkan dan memberi bimbingan yang sebaik-baiknya ke arahnya (menjaga amanat) dalam setiap kondisi kalian. Sesungguhnya Allah maha mendengar ucapan-ucapan kalian dan maha melihat perbuatan-perbuatan kalian¹⁰⁶.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan

Biasanya karyawan yang termotivasi secara intrinsik ini dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih tekun dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan

^{105 105} *Al-Qur'an Al-Karim*. Surah An-Nisa ayat 58

¹⁰⁶ Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) surah an-nisa ayat 58

pekerjaannya, disamping itu akan berkeinginan untuk dapat mencapai hasil yang sebenarnya bukan sekedar pujian atau imbalan yang diharapkan, dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang atau motivasi intrinsik secara umum dapat bertahan lebih lama.

Karyawan butuh memiliki motivasi kerja yang besar dalam melakukan tugas supaya bisa menggapai tujuan yang sudah disepakati. Motivasi kerja ialah sesuatu aspek pendorong untuk karyawan untuk bekerja lebih baik serta dia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam firman Allah SWT surah Al-Ahzab ayat 31 berbunyi:

وَمَنْ يَفْعَلْ مِنْكُمْ خَيْرًا فَلْيَأْتِرْ رَأْسَ الْإِثْمِ وَالْكَافِرِينَ أَجْرًا وَمَنْ يَفْعَلْ مِنْكُمْ شَرًّا فَلْيَأْتِرْ رَأْسَ الْإِثْمِ وَالْكَافِرِينَ أَجْرًا وَمَنْ يَفْعَلْ مِنْكُمْ شَرًّا فَلْيَأْتِرْ رَأْسَ الْإِثْمِ وَالْكَافِرِينَ أَجْرًا
كَرِيمًا

Terjemahnya:

Dan barangsiapa di antara kamu (istri-istri Nabi) tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan kebajikan, niscaya Kami berikan pahala kepadanya dua kali lipat dan Kami sediakan rezeki yang mulia baginya¹⁰⁷

Para mufassir menafsirkan surah Al-Ahzab yang berkenaan dengan motivasi dalam bekerja. Setiap manusia yang patuh kepada Allah dan Rasul-Nya, disamping melakukan amal-amal saleh, maka akan di lipat gandakan baginya balasan dan pahala. Hal ini akan terus memotivasi manusia dibumi untuk tetap

¹⁰⁷ Al-Qur'an Al-Karim. Surah Al-Ahzab ayat 31

bekerja dan terus melakukan pekerjaan yang memiliki faedah untuk dirinya, namun tak terlepas dari aturan islam¹⁰⁸.

Makna dari pandangan ini adalah bahwa para pekerja yang terdorong secara intrinsik lebih mudah diajak meningkatkan kinerjanya. Secara operasional hal itu berarti yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya melakukan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

3. Implikasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Motivasi Karyawan Di BMT Fauzan Azhima Parepare

Motivasi Bagi karyawan dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian motivasi kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

¹⁰⁸ Mukhti Halwi Dan Isra Adwiyah Siregar. Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. ALACRITY: Journal Of Education Vol 1, Issue 1. Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Februari 2021.hal 83

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Motivasi Karyawan Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di BMT Fauzan Azhiima Parepare maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Hasil tujuan motivasi karyawan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi di BMT Fauzan Azhima Parepare yaitu meningkatkan kepuasan kerja dan etos (moral) karyawan, meningkatkan produktifitas karyawan dalam berkerja, meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, dan mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi di BMT Fauzan Azhima Parepare yaitu minat karyawan dalam penggunaan sistem infomasi akuntansi, kemampuan atau ilmu pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang diterima, dukungan dari atasan, perkembangan sistem perkerjaan, penerimaan kompensasi dan pemberian pelatihan mengenai penggunaan sistem infomasi akuntansi.
- c. Implikasi sistem informasi akuntansi terhadap motivasi karyawan di BMT Fauzan Azhima Parepare saling berkaitan dan memiliki hubungan satu sama lain.

C. SARAN

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada BMT Fauzan Azhiima parepare yang merupakan koperasi berbasis syariah yang termasuk cukup bagus dalam memperhatikan sistem informasi akuntansi, penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian pada objek BMT lain yang masih dalam skala menengah.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan faktor-faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja individu, sehingga dapat memperluas pengetahuan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu dan untuk memperkuat atau mendukung hasil penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Contohnya, budaya organisasi dan insentif.
3. Bagi perusahaan, sebaiknya senantiasa mengevaluasi dan membarui sistem informasi akuntansi agar sistem yang digunakan selalu mengikuti perkembangan dan kebutuhan karyawan. Selain itu pihak perusahaan sebaiknya memberikan dorongan atau motivasi lebih kepada karyawan agar lebih dapat meningkatkan lagi produktivitasnya dalam melakukan tanggung jawab dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. SUMBER BUKU

Al-Qur'an Al-Karim

A, J., O'brien, & Marakas, G. M. (2017). *Sistem Informasi Manajemen Buku 1: Management Information Systems edisi 9*. Jakarta:Salemba Empat.

Alex S, Nitisemito. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengantar*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Cv. Haji Masagung.

Astuti, Dewi. (2004) *Manajemen Keuangan Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: Ghalia. Indonesia.

Aziz, Abdul Dan Mariyah Ulfah (2010). *Kapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.

Aziza, N. (2017). *Metode Penelitian Metode Penelitian*. In *Metode Penelitian Kualitatif*. Rajawali.

Badri, Khaeruman. (2004). *Memahami Pesan Alqur'an Kajian Tekstual dan Kontekstual*, Bandung: Pustaka Setia

Buhang, B. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M

Dr. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. EDISI, Ed.1 Cet.3. Bandung: Alfabeta.

Fahmiswari, K,A.I.W.,& Dharmadiaksa, I. B. (2013). *Pengaruh Kinerja Individual Karyawan Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi*. Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.

Faisal, Sanafiah. (2001). *Format-Format Penelitian Sosial* Cet. V. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Handoko T. Tani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEF.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2006. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hartono, Sri. SE.MM. DRA Umi Farida.MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ii*. (Ponogoro: Ump Press, 2015).
- Hasibuan, SP Malayu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Herry,S.E, M.Si. (2012) *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- J. Moleong, Lexy. (2007). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2008) *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Lubis, Arfan Ikhsan. (2005). *Akuntansi Keperilakuan Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, Arfan Ikhsan. (2017). *Akuntansi Keperilakuan. Edisi 3: Akuntansi Keperilakuan Edisi 2*. Jakarta:Salemba Empat.
- Luthans, & Youseff. (2007). *Perilaku Organisasi*. In *Perilaku Organisasi (10th Ed.)*. Pt. Andi.
- M.Pd. Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat, (2017)*PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: ZAHK Publishig.
- Malayu, Hasibuan S.P, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta
- Marina, Anna. Dkk. (2017). *Buku Ajar: Sistem Informasi Akuntansi Teori Dan Praktikal*. Surabaya: UMS Surabaya.
- Munawir, S. (2004). *Analisis Laporan Keuangan, Edisi Ke-4*. Yogyakarta: Liberty

- Nawawi, Ismail. (2009). *Ekonomi Kelembagaan Syariah: Dalam Pusaran Perekonomian Global Sebuah Tuntutan Dan Realitas*. Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Nazir, Moh. (2003). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Purnamasari, Anggi, Dkk (2015) *Pendataan Dan Updating Di Kota Parepare. Parepare : Balai Pelestarian Cagar Budaya*
- Penyusun, T. (2020). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Iain Parepare Tahun 2020. In Iain Parepare Nusantara Press: Vol. (Issue, Pp. 1–214)*. Iain Parepare.
- Prasetyo, Bambang Dan Lina Miftahul Jannah (2008) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prasetyo, Bambang Dan Lina Miftahul Jannah. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Proyek Penguatan Program COE Untuk PDAM Di Republik Indonesia (2018). *Buku 1: Modul Analisa Keuangan Dan Manajemen*. Jakarta: Cipta Karya.
- Ridwan, Muhammad. (2004). *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*. Yogyakarta: UII Press.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Romney, Marshall B. Paul John Steinbart. (2019). *Sistem Informasi Akuntansi : Accounting Information System Edisi Ketigabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- S, Munawir. (2002). *Akuntansi Keuangan dan Manajemen Edisi: pertama* Yogyakarta: BPFE.
- Sanusi, A. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Iosr Journal Of Economics And Finance*. Jakarta: Salemba Empat
- Saputra. Dr. Nopriadi, S.T., M. M. .(2021). *Innovation And Dynamics. Iosr Journal Of Economics And Finance*. Diandra Kreatif / Mirra Buana.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Method For Business) Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.

- Setiadi. (2020). *Buku Pintar Sistem Informasi Akuntansi Teori Dan Praktek Soal*. In *Bening Pustaka*. Yogyakarta: Bening Pustaka.
- Sheldrake, John. (2014). *Teori Manajemen Ed.2: Management Theory Secon Edition*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Subhan, Muhammad S.Ag.,ME (2021). *Strategi Pemasaran Baitul Maal Wa Tamwil*. NTB: CV. Alliv Renteng Mandiri.
- Subrata, Sumadi. (1987). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Sudarsono, Heri. (2012). *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Keempat. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Sudarsono, Heri. (2002) *Pengantar Ekonomi Islam, Ekonosia*, Yogyakarta.
- Sugiyono dr. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutedi, Adrian. (2009). *Metode Penelitian Hukum Grafika*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K.A dan Yukl, C.A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Terjemahan oleh Muh Shobaruddin. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2013) *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, Ed. III, Cet. VI,
- Wiroso. (2005) *Penghimpunan Dana Dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*. Jakarta : Gramedia Widiasarana.
- Yaya, Rizal, DKK. (2009). *Akuntansi Syariah Teori Dan Praktik Kontemporer*. Jakarta : Salemba Empat.
- Zurihan, Dra. Nurul M. S. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Cetakan Ketiga*. In *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori-Aplikasi Cet II*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

B. SUMBER JURNAL/SKRIPSI

- Anggara, Wayan. Putra Anggaram & i Ketut Yadnyana (2019). *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD*. *E-Jurnal Akuntansi Vol.28*.

- Anggraini, A. dan. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Serdang Bedagai. *Jurnal Telaah Akuntansi*.
- Anggraini, P. N., & Medan, U. N. (2019). *Journal Economy And Currency Stu (JECS) Volume 1, Issue 2, Juli 2019 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Serdang Bedagai*.
- Tricahyo, Agung. (2017) Skripsi: “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi DiPt.Intan Pariwara Klaten” Klaten: Universitas Widya Dharma.
- Udayana, E. A. U. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 10, No. 1, 1-18
- Krisnawati, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja , Komitmen Organisasi , Kemampuan Teknik Personal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Krisnawati, Ni Putu Ayu. I Wayan Suartana. (2017). (Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi), *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.21.3.
- Lestanti, Dwi. (2015). Pengaruh pengetahuan akuntansi, pengalaman usaha, dan motivasi kerja terhadap persepsi penggunaan informasi akuntansi pada pelaku Usaha Kecil Dan Menengah Boyolali. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Lestari, A. P. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Budaya Organisasi, Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Magelang*. Skripsi

- Sefianti, Tira. (2020). Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi pada Perusahaan Dagang Yang Berada di kota Subang). *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*. Prisma, Vol.01,No.3
- Lubis, D. B. R. (2018). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu*.
- Vipraprastha, T., & Sari, M. M. R. (2016). Pengaruh Faktor-Faktor Kinerja Individual Karyawan Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi*.

C. Sumber Internet

<https://kebudayaan.kemdikbud.go.id/bpcbsulsel>





LAMPIRAN



NAMA MAHASISWA : SANIA QUROTA AYUNI. S

NIM : 18.62202.004

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PRODI : AKUNTANSI SYARIAH

JUDUL : MOTIVASI KARYAWAN PADA PENGGUNAAN
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DI BMT FAUZAN
AZHIIMA PAREPARE

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara untuk karyawan BMT Fauzan Azhiima Parepare

1. Apakah penggunaan sistem informasi akuntansi ini mempermudah pekerjaan anda?
2. Bagaimana penggunaan sistem informasi akuntansi mempengaruhi motivasi anda dalam bekerja?
3. Apakah motivasi karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan suatu pekerjaan?
4. Apakah karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban secara efektif dan efisien?

5. Bagaimana karyawan dapat memelihara dan meningkatkan moral semangat serta gairah kerja dalam melakukan pekerjaannya?
6. Apakah dengan adanya motivasi dalam diri karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja?
7. Adakah hubungan motivasi terhadap penggunaan informasi akuntansi?
8. Apakah motivasi mempengaruhi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi?
9. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi?
10. Apakah Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan?

Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul di atas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Pembimbing Utama

Parepare, 06 Februari 2023

Mengetahui,
Pembimbing Pendamping


(Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag)
NIP. 197301292005011004


(Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M)
NIP. 197111111998032003

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Ahmad Hale

Hari Tanggal : Rabu, 5 Oktober 2022

Lokasi : BMT Fauzan Azhiima Parepare

1. P : Apakah penggunaan sistem informasi akuntansi ini mempermudah pekerjaan karyawan ?

N : sangat mempermudah pekerjaan

2. P : Bagaimana penggunaan sistem informasi akuntansi mempengaruhi motivasi anda dalam bekerja?

N : Kemauan menggunakan sistem yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menggunakan sistem informasi akuntansi.

3. P : Apakah motivasi karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan suatu pekerjaan?

N : Disiplin sangat penting dan wajib ada pada diri seseorang, salah satu faktor disiplin yang bisa dijadikan semangat dalam bekerja itu adanya motivasi dalam dirinya

4. P : Apakah dengan adanya motivasi karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban secara efektif dan efisien?

N : karyawan yang punya motivasi dalam dirinya pasti partisipasi kerjanya tinggi dan punya kreativitas jadi karyawan bisa mencari cara supaya berusaha memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan dan bekerja dengan program yang telah diterapkan

5. P : Bagaimana karyawan dapat memelihara dan meningkatkan moral semangat serta kepuasan dalam melakukan pekerjaannya?

N : Mengenai motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja menurut saya tergantung dari individunya apakah dia puas dalam melakukan pekerjaannya atau tidak. Kalau karyawan itu tidak puas dalam pekerjaannya ataupun puas maka etosnya itu bisa terlihat baik itu terlihat senang ataupun tidak dan itu bisa berpengaruh di kantor

6. P : Apakah dengan adanya motivasi dalam diri karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja?

N : Motivasi bisa membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif dan produktif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal

7. P : Adakah hubungan motivasi terhadap penggunaan informasi akuntansi?

N : Ada

8. P : Apakah motivasi mempengaruhi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi?

N : Iya sangat berpengaruh

9. P : Apakah Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan?

N : Iya, pemberian penghargaan baik berupa bonus gaji ataupun hadiah untuk karyawan bisa menimbulkan motivasi dalam dirinya.

10. P : Apakah Atasan memberikan pelatihan-pelatihan mengenai penggunaan sia kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan?

N : Tentu, jika pusat mengadakan pelatihan maka karyawan ataupun pengurus yayasan akan diarahkan untuk mengikutinya supaya kemampuan karyawan meningkat

11. P : Apakah ada dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sistem informasi akuntansi?

N : Iya, sangat mendukung. Oleh karena itu pencatatan yang awalnya manual disini diubah menjadi sistem informasi akuntansi pada komputer menggunakan apk untuk mempermudah karyawan dan menghindari kesalahan pencatatan.

12. P : Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi?

N : Faktor motivasi yang paling utama itu minat karyawan atau kemauan. Kemudian faktor yang bisa mempengaruhi yang lain itu kemampuan atau ilmunya karyawan dalam bidang pekerjaannya sama hubungannya dengan sesama karyawan

Nama : Sitti Dahlia

Hari Tanggal : Rabu, 5 Oktober 2022

Lokasi : BMT Fauzan Azhiima Parepare

1. P : Apakah penggunaan sistem informasi akuntansi ini mempermudah pekerjaan karyawan ?
N : sangat mempermudah pekerjaan
2. P : Apakah motivasi karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan suatu pekerjaan?
N : Iya
3. P : Apakah karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban secara efektif dan efisien?
N : Iya, sejak menggunakan sistem informasi akuntansi semua pekerjaan dilakukan dengan tepat waktu
4. P : Apakah dengan adanya motivasi dalam diri karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja?
N : Iya bisa
5. P : Adakah hubungan motivasi terhadap penggunaan informasi akuntansi?
N : Ada hubungannya
6. P : Apakah motivasi mempengaruhi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi?
N : motivasi membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya
7. P : Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi?

N : Faktor yang bisa mempengaruhi penggunaan sia ini yang paling penting itu minat seseorang dalam menggunakan SIA, gaji atau benefit ataupun hadiah atau bonus yang dikasih kantor kalau gaji sesuai dengan apa yang dilakukan pasti karyawan bisa termotivasi dalam bekerja, memotivasi karyawan supaya menggunakan sia ini

8. P : Apakah Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan?

N : Benar sekali, jika hal tersebut dilakukan pasti karyawan bisa termotivasi dalam bekerja, memotivasi karyawan supaya menggunakan sia ini

9. P : Apakah Atasan memberikan pelatihan-pelatihan mengenai penggunaan sia kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan?

N : Iya, atasan memberikan pelatihan kepada kami

10. P : Apakah ada dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sistem informasi akuntansi?

N : Dukungan dari atasan juga merupakan salah satu faktor supaya kita karyawan menggunakan sistem informasi akuntansi ini. Kalau atasan kasih dukungan pada karyawannya maka karyawan akan merasa bangga dengan apa yang dilakukan sehingga termotivasi untuk menggunakan sia

Nama : Aida Syahripati

Hari Tanggal : Rabu, 5 Oktober 2022

Lokasi : BMT Fauzan Azhiima Parepare

1. P : apakah penggunaan sistem informasi akuntansi ini mempermudah pekerjaan karyawan ?
N : iya penggunaan sistem mempermudah pekerjaan.
2. P : bagaimana penggunaan sistem informasi akuntansi mempengaruhi motivasi anda dalam bekerja?
N : adanya keingintahuan kita untuk menggunakan sia
3. P : apakah motivasi karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan suatu pekerjaan?
N : iya bisa
4. P : apakah karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban secara efektif dan efisien?
N : semenjak diterapkannya sistem informasi akuntansi pekerjaan yang dikerjakan menjadi lebih efektif dan efisien
5. P : bagaimana karyawan dapat memelihara dan meningkatkan moral semangat serta gairah kerja dalam melakukan pekerjaannya?
N : dengan adanya motivasi dalam diri seseorang
6. P : apakah dengan adanya motivasi dalam diri karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja?
N : iya, kalau karyawan tidak memiliki motivasi diri maka pekerjaan yang dilakukan tidak beres
7. P : adakah hubungan motivasi terhadap penggunaan informasi akuntansi?

N : tentu ada hubungannya, meskipun sistem informasi akuntansi memudahkan karyawan dalam pekerjaannya tapi karyawan tersebut tidak punya motivasi untuk menggunakannya akibatnya berdampak pada dirinya sendiri.

8. P : apakah motivasi mempengaruhi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi?

N : iya

9. P : apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi?

N : minat yang paling penting

10. P : apakah pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan?

N : sangat membantu meningkatkan motivasi

11. P : Apakah atasan memberikan pelatihan-pelatihan mengenai penggunaan sia kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan?

N : Iya, atasan memberikan pelatihan mengenai sia supaya kemampuan karyawan dalam hal ini bisa meningkat.

12. P : Apakah ada dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sistem informasi akuntansi?

N : Tentu, malahan atasan menyarankan untuk menggunakan sia

SURAT IZIN PENELITIAN DARI KAMPUS



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 31132 Telpun (0421) 21307, Fax (0421) 24404
PO Box 603 Parepare 31100, website: www.iainpare.ac.id email: mail@iainpare.ac.id

Nomor B 4475/In 39 B/PP 00 9/09/2022
Lampiran -
Hal Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth WALIKOTA PAREPARE
Cq Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Di:

KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr Wb

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare

Nama	SANIA QUROTA AYUNI S
Tempat/ Tgl. Lahir	PINRANG, 05 MARET 2000
NIM	18 62202 004
Fakultas/ Program Studi	EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/AKUNTANSI SYARIAH
Semester	IX (SEMBILAN)
Alamat	BTN CAHAYA 3 BERLIAN Lr 1 Blok J3 No 8 KELURAHAN BENTENGGE, KECAMATAN WATANG SAWITTO, KABUPATEN PINRANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul

MOTIVASI KARYAWAN PADA PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DI BMT FAUZAN AZHIIMA PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan September sampai selesai

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkeriaan dan kerjasama diucapkan terima kasih

Wassalamu Alaikum Wr Wb

Parepare, 13 September 2022
Pakan



Muzalifah Muhammadun

SURAT IZIN PENELITIAN DARI DINAS PENANAMAN MODAL KOTA PAREPARE

		SRN IP000696
PEMERINTAH KOTA PAREPARE DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU <i>Jalan Veteran Nomor 25 Telp (0421) 255443 Fax (0421) 27718 Kode Pos 91111 Email : dpm@pajangkota.go.id</i>		
REKOMENDASI PENELITIAN Nomor : 696/IP/DPM-PTSP/9/2022		
<p>Dasar :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penetapan Rekomendasi Penelitian, 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. <p>Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :</p>		
MENGIZINKAN		
KEPADA NAMA	SANIA QUROTA AYUNI, S	
UNIVERSITAS/ LEMBAGA	INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE	
Jurusan	AKUNTANSI SYARIAH	
ALAMAT	BTN CAHAYA 3 BERLIAN LORONG 1 BLOK 3 3 NO. 8 KAB. PINRANG	
UNTUK	melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut	
	TJUDUL PENELITIAN : MOTIVASI KARYAWAN PADA PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DI BMT FAUZAN AZHIIMA PAREPARE	
	LOKASI PENELITIAN : DINAS TENAGA KERJA KOTA PAREPARE (KOPERASI BMT FAUZAN AZHIIMA)	
	LAMA PENELITIAN : 16 September 2022 s.d 16 Oktober 2022	
	<ol style="list-style-type: none"> a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung b. Rekomendasi ini dapat dibatalkan apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan 	
	<p>Dikeluarkan di: Parepare Pada Tanggal: 16 September 2022</p>	
	<p>KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE</p>	
	<p> HJ. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM Pangkat : Pembina (IV/a) NIP : 19741013 200604 2 019</p>	
Biaya : Rp. 0,00		

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Dokumen Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BKR**
- Dokumen ini dapat ditautkan keasliannya dengan terdapat di Database DPMPTSP Kota Parepare (satu pintu sdr)



SURAT PEMOHONAN

SURAT PERMOHONAN

21 September 2022

Lampiran : 1
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada YTH
Bapak/Ibu Pimpinan
BMT Fauzan Azhima Parepare
Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

Nama	Sania Qurota Ayuni S
Tempat Tgl Lahir	Pinrang, 05 Maret 2000
Nim	18 62202 004
Fakultas	Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi	Akuntansi Syariah
Alamat	Pintang

Bermaksud akan melakukan penelitian di BMT Fauzan Azhima Parepare dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul

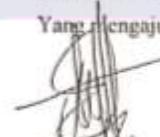
MOTIVASI KARYAWAN PADA PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DI BMT FAUZAN AZHIIMA PAREPARE

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas diperkenankannya diucapkan terimakasih

Wassalamualaikum WR, WB.

Parepare, 21 september 2022

Yang mengajukan,



Sania Qurota Ayuni S

SURAT SELESAI MENELITI



**BMT FAUZAN AZHIMA
KOTA PAREPARE**

Alamat : Jl. Delima, No.7, Mallusetasi, Kec. Ujung, Kota Parepare,
Prov. Sulawesi-Selatan, Kode Pos 91111
Telepon : 0421 23265, 26619

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NO : 14 / BMT-FA/ XII /2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **AHMAD HALE**

Jabatan : **Manajer**

Menerangkan bahwa

Nama : **SANIA QUROTA AYUNI S**

NIM : **18 62202 004**

Program Studi : **AKUNTANSI SYARIAH**

Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : **BTN CAHAYA 3 BERLIAN BLOK J3 NO. 8
PINRANG**

Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian di kantor koperasi Syariah BMT Fauzan Azhima Kota Parepare dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul **"MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DI BMT FAUZAN AZHIMA PAREPARE"**.

Demikian surat ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya dan agar dapat digunakan sebaik-baiknya.

Parepare, 27 Desember 2022

BMT Fauzan Azhima Kota Parepare


AHMAD HALE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

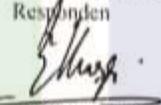
Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : AHMAD HAJE
Jabatan : MANAJER
Alamat : JL. BAH MASSEPE NO. 03
Jenis kelamin : LAKILAKI

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada Saudari Sama Qurota Ayuni S yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan "Motivasi Karyawan Pada Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada BMT Fauzan Azhiima Parepare"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 5/10/22
Responden


AHMAD HAJE


PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ALDA SAHRIATI
Jabatan : SEKUTAHU
Alamat : Jl. JEND A. YANI NO. 297 A
Jenis kelamin : PEREMPUAN

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada Saudari Sania Quota Ayuni, S yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan "Motivasi Karyawan Pada Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada BMT Fauzan Azhiima Parepare".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare,
Responden


ALDA SAHRIATI

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SITI DAHLIA
Jabatan : Bendahara / Kasir
Alamat : Jl. Pancasila No. 39
Jenis kelamin : Perempuan

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada Saudari Sania Qurota Ayuni S yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan "Motivasi Karyawan Pada Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada BMT Fauzan Azhiima Parepare".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 05 October 2022 .
Responden


SITI DAHLIA


PAREPARE

DOKUMENTASI WAWANCARA



Gambar 1: Wawancara Dengan Manager BMT Fauzan Azhiima Kota Parepare



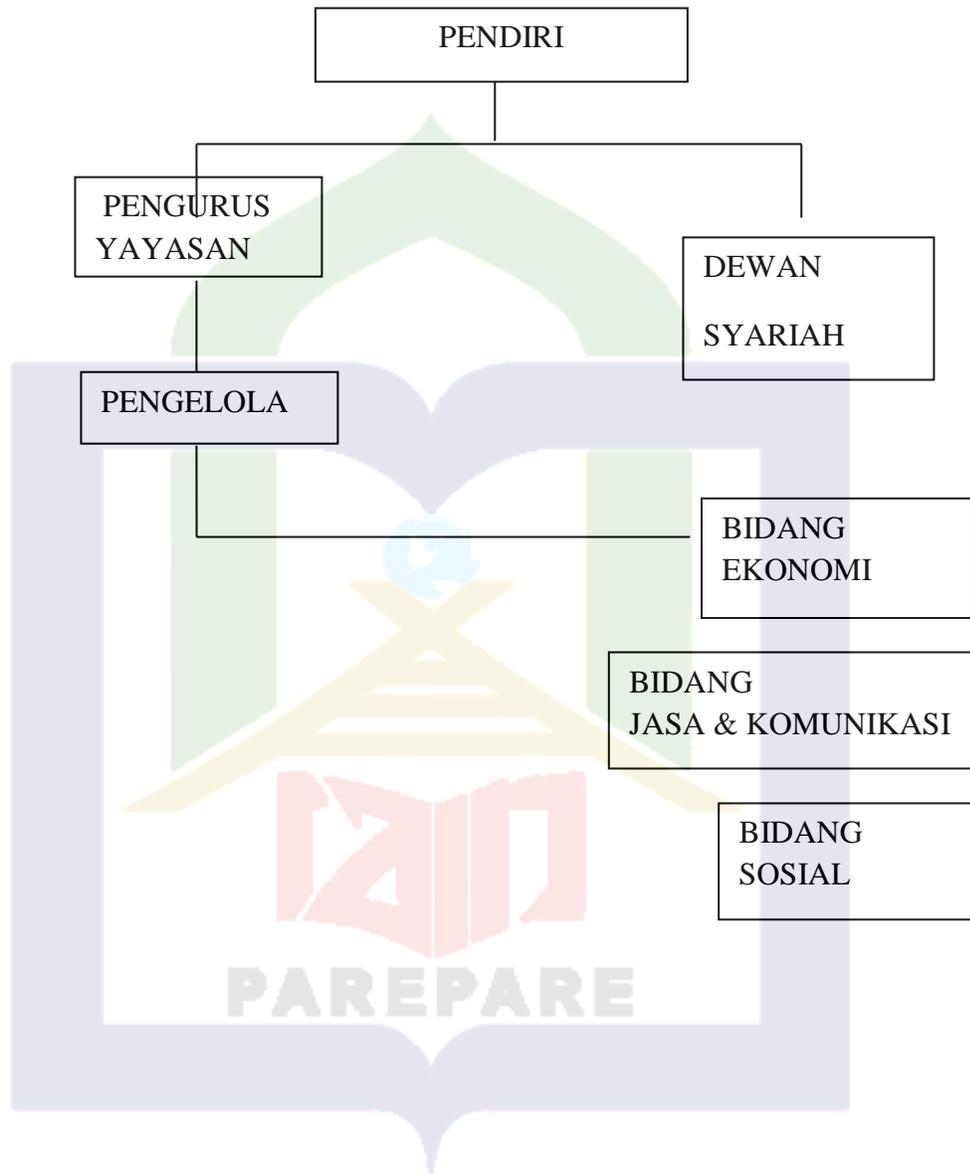
Gambar 2 : Wawancara Dengan Sekretaris Manager



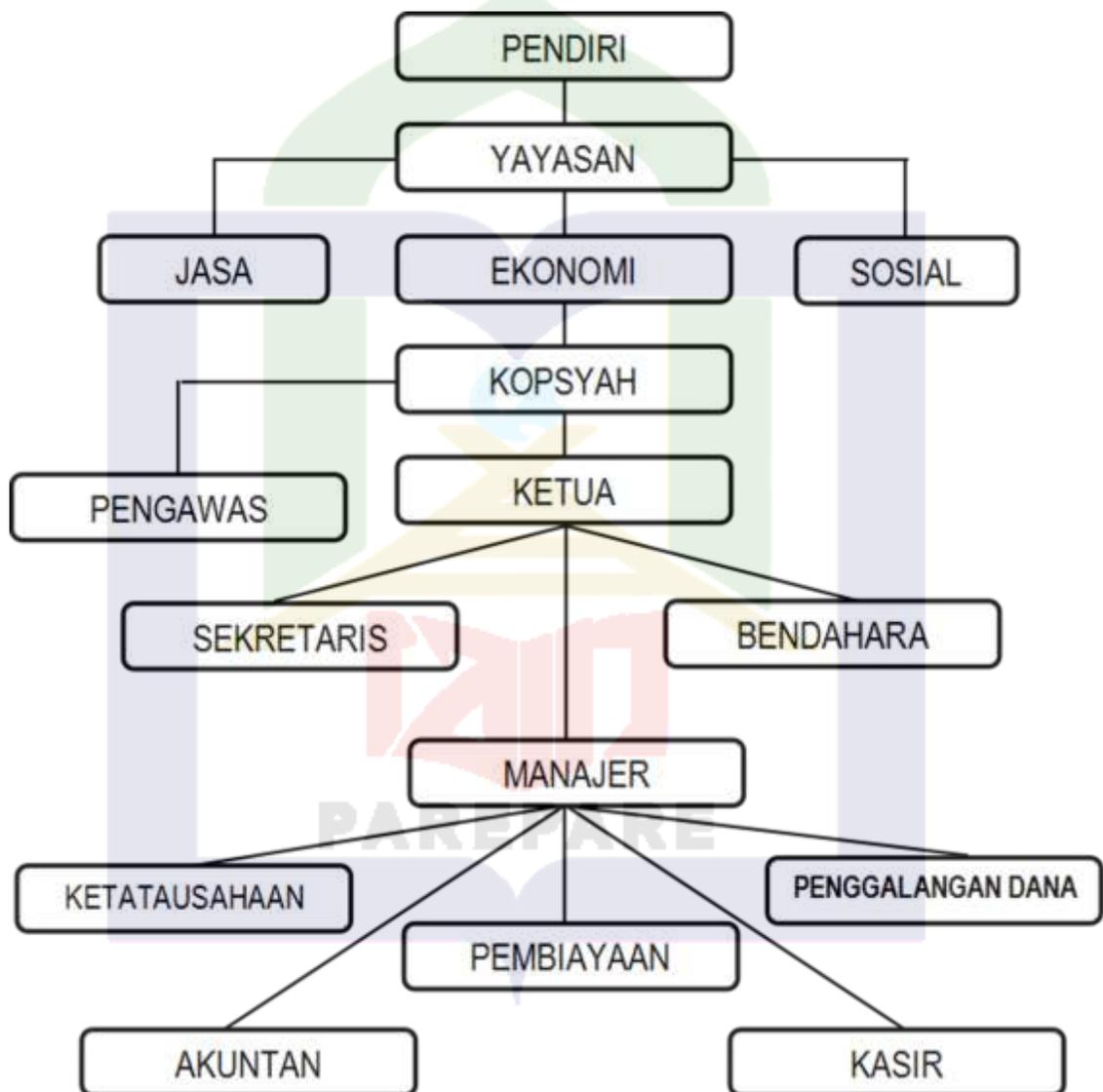
Gambar 3 : Wawancara Dengan Bendahara



**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI YAYASAN
BMT FAUZAN AZHIIMA PAREPARE**



STRUKTUR ORGANISASI
KOPSYAH BMT FAUZAN AZHIIMA
KOTA PAREPARE



VISI DAN MISI BMT

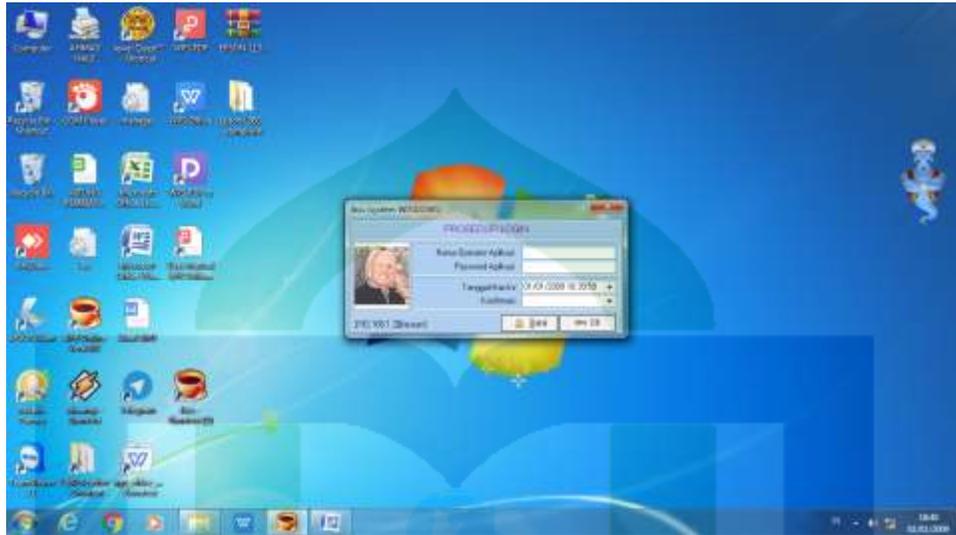
VISI BMT

Mewujudkan BMT Sebagai Lembaga Sosial Ekonomi Rakyat, Menjadi Tulang Punggung Penggerak Utama Perekonomian Wilayah pada Khususnya dan Perekonomian Nasional pada Umumnya.

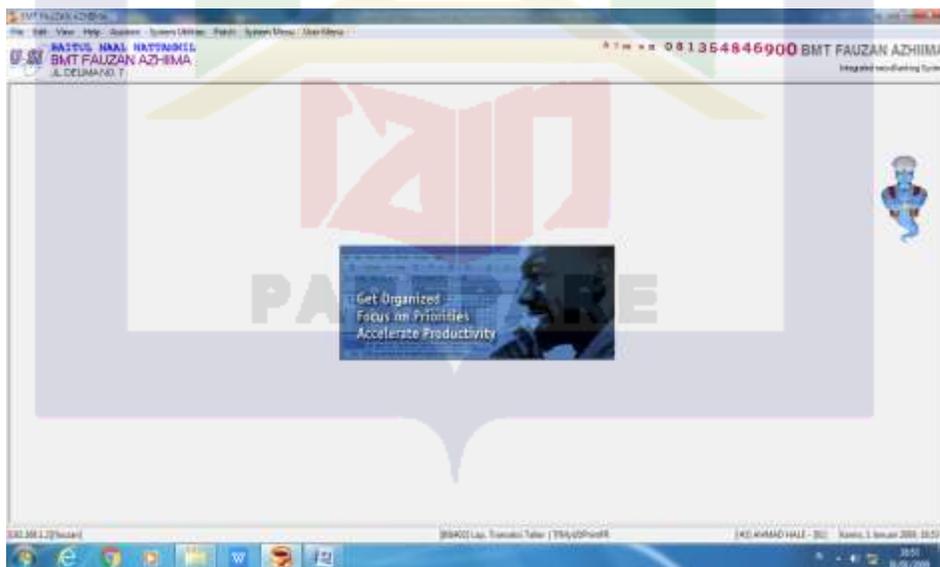
MISI BMT

1. Memberdayakan Ekonomi Masyarakat dengan Sistem Syariah.
2. Membangun Citra BMT Sebagai Lembaga Sosial Ekonomi yang Tangguh dan Terpercaya.
3. Membentuk Jaringan Usaha dengan Sistem Kerjasama Pola BMT.
4. Menjaga Hubungan yang Erat dan Saling Membantu Serta Saling Menguntungkan antara Sesama BMT dan Kemitraan Usaha Lainnya.

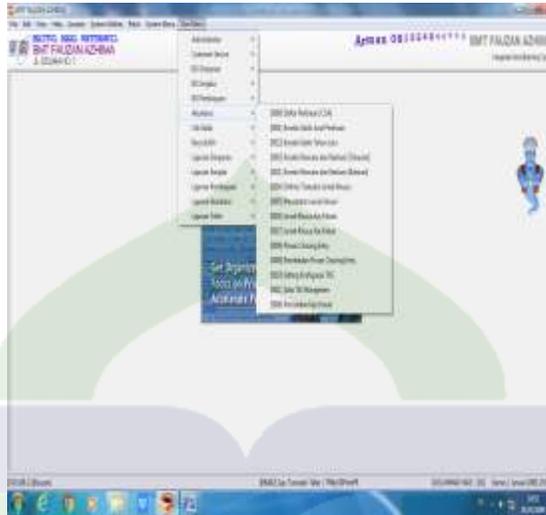
APLIKASI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI



Gambar 4: Tampilan Login



Gambar 5: Tampilan Menu



Gambar 6: Menu Akuntansi



Gambar 7 : Menu Laporan Akuntansi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
 PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

BERITA ACARA
REVISI JUDUL SKRIPSI

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menyatakan bahwa Mahasiswa:

Nama : SANIA QUROTA AYUNI.S
 N I M : 18.62202.004
 Prodi : Akuntansi Syariah

Menerangkan bahwa judul skripsi semula:

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI
 AKUNTANSI PADA KARYAWAN BMT FAUZAN AZHIIMA PAREPARE

Telah diganti dengan judul baru:

MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI
 AKUNTANSI DI BMT FAUZAN AZHIIMA PAREPARE

dengan alasan / dasar:

...perubahan metode penelitian

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama

Parepare, 21 Februari 2023
 Pembimbing Pendamping


 Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.


 Dr. Syahrifah Semaun, S.E., M.M.

Mengetahui;
 Dekan,


 Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag
 NIP. 197102082001122002

BIODATA PENULIS

Sania Qurota Ayuni. S, lahir di Pinrang , pada 05 maret 2000. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Aef Syaeful Rohman dan ibu Neulis Sri Mulyani. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama islam. Riwayat pendidikan penulis dimulai pendidikan pada Taman Kanak-kanak (TK) Idhata Pinrang pada tahun 2006 dan tamat pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan Sekolah Dasar di SDN 187 Pinrang tahun 2007 dan taman pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1Pinrang pada tahun 2012 dan tamat tahun 2015. Selanjutnya tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 2 Pinrang dengan jurusan Rekayasa Perangkat Lunak (RPL) dan lulus tahun 2018. Dan pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Prodi Akuntansi Syariah. Untuk memperoleh gelas Sarjana Akuntansi (A.Akun), maka penulis menyelesaikan pendidikan sebagaimana mestinya dan mengajukan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul “Motivasi Karyawan Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Di BMT Fauzan Azhiima Parepare” tahun 2023.

